

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAL
ANO LETIVO 2011/2012



LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E PORTUGAL À LUZ DAS
NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

TATIANA DE OLIVEIRA PITOMBO
LISBOA
2016

FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS
ANO LETIVO 2011/2012



**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E PORTUGAL À LUZ DAS
NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**

Dissertação apresentada no curso de Mestrado em Direito – área de Ciências Jurídico-Laborais, sob a orientação da Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, pela mestranda Tatiana de Oliveira Pitombo, como requisito de avaliação parcial para obtenção do título de mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. O presente trabalho esteve sob coorientação da Senhora Professora Doutora Carla Reita Faria Leal.

TATIANA DE OLIVEIRA PITOMBO
LISBOA
2016

SUMÁRIO

SIGLAS E ABREVIATURAS.....	4
RESUMO	5
ABSTRACT	7
INTRODUÇÃO	9
1. LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO HUMANO E DIREITO FUNDAMENTAL.....	14
1.1 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEU ALICERCE, A DIGNIDADE HUMANA.....	15
1.2 O SINDICATO	28
1.3 A LIBERDADE SINDICAL	35
1.3.1 Liberdade sindical individual	37
1.3.2 Liberdade sindical coletiva.....	39
1.4 MODELOS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL	41
1.5 DOCUMENTOS INTERNACIONAIS: A LIBERDADE SINDICAL INSCULPIDA COMO DIREITO HUMANO	44
2. A OIT E A LIBERDADE SINDICAL.....	55
2.1 O SURGIMENTO DA OIT E SUA NATUREZA JURÍDICA	55
2.2 ESTRUTURA E OBJETIVOS DA OIT.....	62
2.2.1 Estrutura.....	62
2.2.2 Objetivos.....	65
2.2.3 Atividade normativa da OIT	68
2.3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT SOBRE SINDICALISMO E LIBERDADE SINDICAL	72
2.3.1 Convenção 87 da OIT	72
2.3.2 Convenção 98 da OIT	78

2.3.2 Outras convenções e recomendações da OIT sobre sindicalismo e liberdade sindical.....	80
2.4 PROCEDIMENTOS ESPECIAIS DA OIT EM MATÉRIA DE LIBERDADE SINDICAL.....	86
2.4.1 Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical.....	89
2.4.2 Comitê de Liberdade Sindical (CLS).....	91
3. O SINDICATO NO BRASIL E A LIBERDADE SINDICAL	95
3.1 A FORMAÇÃO DO SINDICATO NO BRASIL	95
3.2. ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO SINDICAIS VIGENTES NO BRASIL.....	103
3.3. LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	117
4 – O SINDICATO EM PORTUGAL E A LIBERDADE SINDICAL ..	132
4.1. FORMAÇÃO DOS SINDICATOS EM PORTUGAL.....	132
4.2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL VIGENTE EM PORTUGAL.	139
4.3. LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS	150
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	164
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	171

SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLS/OIT – Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CR – Constituição da República do Brasil.

CRP – Constituição da República de Portugal

CT – Código do Trabalho

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MPT – Ministério Público do Trabalho

TEM – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SDC – Seção de Dissídios Coletivos.

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

O tema da presente dissertação é o direito ao exercício da liberdade sindical no Brasil e em Portugal, à luz das normas da Organização Internacional do Trabalho-OIT. O objeto da pesquisa é a verificação de como os ordenamentos jurídicos do Brasil e Portugal tratam do tema liberdade sindical, bem como se esse direito humano e fundamental é efetivamente assegurado em tais países. A pesquisa foi norteada pelos seguintes objetivos específicos: identificar o direito à liberdade sindical como direito humano e fundamental, alicerçado no princípio da dignidade humana; apresentar as normas da OIT como norteadoras do exercício do direito à liberdade sindical; analisar a organização sindical no Brasil e em Portugal e a aplicação das normas da OIT que garantem o direito à liberdade sindical. Os capítulos serão divididos em quatro, os quais serão estruturados da seguinte forma: O primeiro discutirá a liberdade sindical como direito humano e fundamental, que tem como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana, conceituará a liberdade sindical e apresentará o ente sindical, os princípios que informam a atuação deste, assim como os modelos de organização sindical existentes. Já o segundo tratará da forma que a OIT delinea o direito à liberdade sindical, sem antes deixar de apresentar a própria OIT, seu funcionamento, sua atividade normativa e mecanismos de controle da liberdade sindical. No terceiro capítulo, será abordada a formação do sindicato no Brasil e seu funcionamento, com destaque ao respeito à liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. Por fim, no quarto capítulo, o foco será o sindicato em Portugal, seu surgimento, sua formação e funcionamento, também buscando identificar o tratamento da liberdade sindical no ordenamento português. A metodologia segue o método de abordagem dedutivo e

o método de procedimento utilizado é o monográfico. A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Liberdade sindical; direito humano e fundamental; normas da OIT; ordenamento jurídico Brasil e Portugal.

ABSTRACT

The theme of this dissertation is the right to exercise freedom of association in Brazil and Portugal, under the rules of the International Labour Organization-ILO. The object of the research is to check how the legal systems of Brazil and Portugal deal with the subject freedom and if fundamental human rights are effectively guaranteed in these countries. The research was guided by the following specific objectives: identify the right to freedom as a fundamental human rights, based on the principle of human dignity; present ILO standards as guiding the exercise of the right to freedom of association; analyze the trade union organization in Brazil and Portugal and the application of ILO standards that guarantee the right to freedom of association;. The chapters are divided into four, which will be structured as follows: The first will discuss the freedom as a human and a fundamental right, which is founded on the principle of human dignity, conceptualize freedom of association, and present the trade union entity, the principles underlying the operation of this, as well as the existing trade union organization models. The second will deal with the way that the ILO outlines the right to freedom of association; without prior fail to present the ILO itself, its functioning, its regulatory activity and freedom control mechanisms. The third chapter will discussed the formation of the union in Brazil and its functioning, especially the rights to organize the Brazilian legal system. Finally, the fourth chapter, the focus will be the union in Portugal, its appearance, its formation and operation, also seeking to identify the treatment of freedom of association, in the Portuguese order. The methodology follows the deductive method of approach and the procedure used method is the monographic. The research technique used is the literature and documents.

Keywords: Freedom of Association; fundamental human rights; ILO standards; law Brazil and Portugal

INTRODUÇÃO

O ato de reunir-se em grupos ou comunidades com a finalidade de defender interesses comuns é uma característica que se pode dizer inerente ao homem. Desde as mais primitivas sociedades é aspecto acentuado e responsável por momentos históricos marcantes.

A história da humanidade tem suas fases claramente delineadas em torno de agrupamentos que se posicionaram em defesa ou contra determinadas situações que, a certo momento, se definiam como limites que exigiam a transformação.

Cabe salientar a relevância desta característica natural do homem nas questões pertinentes ao universo do trabalho e a significativa contribuição para as profundas transformações que ocorreram nos modos de produção da sociedade contemporânea e, diga-se mais, até mesmo para o surgimento e consolidação do direito do trabalho.

A situação limite vivida pelos trabalhadores no pós Revolução Industrial alavancou o surgimento de grupos com o intuito de discutir as precárias condições vividas pelos operários nas fábricas europeias, reivindicando melhorias nas formas de prestação retribuição pelo labor.

Embora esse momento não represente necessariamente o surgimento histórico dos sindicatos, é esse período o responsável por inquestionáveis avanços em todos os aspectos das relações trabalhador x patrão na sociedade contemporânea.

Foi do embate promovido pelas organizações operárias do início do século XX que decorreram inúmeras conquistas para os trabalhadores nas legislações trabalhistas dos países europeus e, posteriormente, no restante do mundo.

Imprescindível é destacar que a própria Organização Internacional do Trabalho e, conseqüentemente, a construção do direito internacional do trabalho, tem suas origens intimamente ligadas ao movimento de trabalhadores organizados.

Ao longo do século passado, a OIT atuou de forma intensa na regulamentação das questões pertinentes ao sindicalismo, tendo o por base o princípio norteador de toda e qualquer organização com vistas a representar os interesses da classe trabalhadora, qual seja, a liberdade sindical.

Em que pese os significativos avanços construídos em matéria sindical ao longo da história, a efetiva aplicação do princípio da liberdade sindical ainda encontra óbice em muitos países, demonstrando, assim, a relevância de seu estudo e despontando como objeto do presente trabalho.

Assim, o tema da presente dissertação é o exercício do direito à liberdade sindical em Brasil e Portugal, à luz das normas da Organização Internacional do Trabalho.

No contexto proposto, o problema de pesquisa que se coloca é o seguinte: é possível, sob a ótica das normas da OIT, se afirmar que o direito ao exercício da liberdade sindical, direito humano e fundamental, é assegurado nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português?

A partir daí, o objeto da dissertação é o estudo dos ordenamentos jurídicos dos países mencionados, em especial no

tocante à forma que organiza seu sistema sindical, buscando a verificação em que medida contemplam a efetivação do exercício da liberdade sindical, utilizando para tanto os parâmetros fornecidos pelas normas do direito internacional do trabalho.

Assim, o objetivo geral será demonstrar que, muito embora se proclame nos textos constitucionais do Brasil e de Portugal o direito ao exercício da liberdade sindical como fundamental, isso não é realidade, em especial no Brasil. Enquanto os objetivos específicos serão: identificar o direito à liberdade sindical como direito humano e fundamental, alicerçado no princípio da dignidade humana; apresentar as normas da OIT como norteadoras do exercício do direito à liberdade sindical; analisar a organização sindical no Brasil e em Portugal e a aplicação das normas da OIT que garantem o direito à liberdade sindical.

Com vistas ao cumprimento dos objetivos específicos para o problema apresentado, elaborou-se o seguinte plano de investigação:

O primeiro capítulo tratará de evidenciar a liberdade sindical como direito humano e fundamental, tendo como princípio basilar a dignidade da pessoa humana. Ainda que de forma rápida, se buscará situar a liberdade sindical como direito de segunda dimensão. Posicionada a liberdade sindical como direito humano e fundamental, a sequência será buscar a sua conceituação, assim como dos entes sindicais e os princípios que informam a atuação destes, para que fique claro a necessidade da garantia do exercício da liberdade sindical. Apresentar-se-ão neste momento os modelos de organização sindical existentes, visando, mais adiante, a análise dos sistemas adotados por Brasil e Portugal. Os documentos internacionais que insculpam a liberdade sindical entre os direitos humanos serão abordados.

No segundo capítulo, buscar-se-á apresentar a Organização Internacional do Trabalho, seu surgimento, natureza jurídica, estrutura, objetivos e produção normativa, em especial as convenções e recomendações que tem a liberdade sindical como objeto. Por fim, no capítulo em questão serão apresentados os mecanismos de controle de cumprimento das normas relativas à liberdade sindical no âmbito da OIT.

O próximo capítulo, o terceiro, será aquele onde estudar-se-ão a formação dos sindicatos no Brasil, o seu funcionamento e, modelo sindical adotado, buscará, de forma particular, analisar o quanto Brasil, através de seu ordenamento jurídico brasileiro, ao impor a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória, dentre outros detalhes, se afasta do pleno exercício da liberdade sindical.

Feito o estudo da estrutura e funcionamento do sindicalismo no Brasil e analisado o tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro ao tema da liberdade sindical quanto à sua opção pela unicidade sindical, se passará ao último capítulo, com um estudo da liberdade sindical em Portugal, como exemplo de ordenamento distinto ao do Brasil. Da mesma forma que feito com relação ao Brasil, abordar-se-á o surgimento e a atual estrutura das associações sindicais portuguesas, além do modelo sindical eleito pelo país, dando ênfase o quanto Portugal se aproxima do respeito ao princípio da liberdade sindical.

Por fim, após a realização de tal estudo analítico e comparativo acerca da aplicação da liberdade sindical nos ordenamentos brasileiro e português, pretender-se-á tecer considerações de cunho conclusivo quanto à eficácia e deficiências dos dois modelos em tela.

A metodologia segue o método de abordagem dedutivo, onde parte-se de aspectos gerais, o tratamento da liberdade sindical como direito humano e fundamental, para o estudo específico do tratamento à liberdade sindical pelos ordenamentos jurídicos brasileiro e português.

O método de procedimento utilizado é o monográfico, por meio de pesquisa em doutrinas, artigos científicos, legislação e documentos internacionais.

1. LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO HUMANO E DIREITO FUNDAMENTAL

Para chegar à discussão referente ao cerne do trabalho, que é a liberdade sindical no Brasil e em Portugal, à luz das normas emanadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, necessário se faz situar a liberdade sindical como direito humano e fundamental.

Entretanto, antes de tal tarefa, cabe tratar do fundamento dos direitos humanos e fundamentais, que é a dignidade da pessoa humana.

No presente capítulo buscar-se-á também esclarecer as dúvidas existentes acerca da utilização das expressões direitos do homem, direitos humanos e direitos fundamentais, sempre na perspectiva do enquadramento da liberdade sindical entre tais direitos, assim como o seu posicionamento na clássica divisão dimensões ou gerações de direitos.

Situada a liberdade sindical como direito humano e fundamental, far-se-á a sua conceituação, assim como dos entes sindicais e os princípios que informam a atuação destes, para que fique claro a necessidade da garantia do exercício da liberdade sindical. Buscar-se-á também a análise dos modelos de organização sindical existentes, já que tal sistematização será útil para a análise dos daqueles adotados por Brasil e Portugal.

Imprescindível apontar os documentos internacionais que insculpem a liberdade sindical entre os direitos humanos e, ainda que de forma não aprofundada, já que será objeto dos capítulos seguintes, como direito fundamental nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português.

1.1 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEU ALICERCE, A DIGNIDADE HUMANA

Como mencionado acima, antes de se falar em direitos humanos ou fundamentais, é preciso visitar o princípio do qual ambos decorrem, o princípio da dignidade humana.

A ideia de dignidade humana já era mencionada na antiguidade clássica, ainda que com caráter diferente do utilizado na atualidade. É que na antiguidade a noção de dignidade estava atrelada ao *status* da pessoa, sua posição social e grau de reconhecimento pelos outros membros da coletividade, ou seja, era possível se falar em pessoas mais ou menos dignas, em quantificação ou modulação da dignidade.¹ Assim, alterada a posição que ocupava na sociedade, também se alterava ou até se perdia a dignidade que antes era atribuída à pessoa.

No estoicismo, a dignidade era desatrelada da posição da pessoa, sendo adotado o pensamento de que todos os seres humanos, únicos seres racionais, são iguais em dignidade, sendo que tal atributo distinguia-os dos demais seres. Ingo Sarlet registra que o filósofo, político e juriconsulto Marco Túlio Cícero afirmava que todos os homens estão sujeitos às mesmas leis naturais, as quais determinam que uns não podem prejudicar os outros, evidenciando que a noção de que a dignidade estava vinculada à pretensão de respeito e consideração que cada indivíduo merece. Assim, é abandonada a compreensão da dignidade ligada apenas à posição social e política do indivíduo, para agregar também a ideia da igualdade entre os seres, além de um sentido moral, que diz respeito às virtudes pessoais.²

¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.34-35.

² *Ibidem*, p.35.

Com o surgimento do cristianismo emerge a ideia de que os seres humanos foram criados à imagem e semelhança de Deus, fato teria dignificado a natureza humana. A dignidade nesta perspectiva estaria vinculada à vontade divina, manifestada através da existência do homem.

Mais adiante, Tomás de Aquino foi o primeiro a se referir expressamente ao termo dignidade humana, ao buscar uma justificativa racional para a existência de Deus e para a fé, que concebeu o homem como ser composto de matéria e espírito formando uma unidade substancial, sobressaindo a racionalidade como caráter único do ser.³

Assim, para Tomás de Aquino, todos os humanos são iguais em dignidade, uma vez que todos são dotados naturalmente da mesma racionalidade, além de terem sido criados à imagem e semelhança de Deus. Desenvolve-se, então, a noção de que a dignidade guarda estreita relação com a concepção do ser humano, como um fim em si mesmo.

Foi apenas muito tempo depois que os pensadores romperam com a tradição de vincular a dignidade à tradição cristã, para assumir a concepção da dignidade com fundamento na liberdade moral, que distingue o ser humano dos demais seres.

Sarlet aponta como um dos principais responsáveis por esta ruptura o pensamento de Samuel Pufendorf, o qual negava que a dignidade tivesse vinculação com a tradição cristã, assim como com a qualidade natural do homem ou posição social. Para o autor em questão a dignidade humana se pautava na

³SARLET, Ingo Wolfgang, *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva constitucional*. 10.ed. Porto Alegre :Livraria do Advogado, 2009, p. 98-99.

liberdade moral do ser humano em optar de acordo com sua razão e agir de acordo com seu entendimento e sua opção.⁴

Destaca Sarlet que, entretanto, foi com o pensamento de Immanuel Kant, no século XVIII, que se completou o processo de secularização da dignidade, cuja concepção se encontra até hoje arraigada no pensamento filosófico-constitucional.⁵

De forma simplificada, para Kant o homem é um sujeito com conhecimento (racional) e, por isso, é capaz de ser responsável por seus próprios atos e de ter consciência de seus deveres, em especial consigo mesmo e com os demais seres racionais (autonomia ética). Com base em tal ideia, Kant sustentava que o homem existe como fim em si mesmo, possuindo valor intrínseco, o que resulta no entendimento de que este não pode ser tratado como objeto ou como meio para realização de vontades alheias. Por outro, defendia que uma ação somente será justa se for capaz de coexistir com a liberdade de todos, em observância a uma lei universal.

Entretanto, ainda que não se possa negar que a construção do conceito da dignidade da pessoa humana tenha iniciado em épocas bastante remotas, foi somente no século XX, precisamente após a 2ª Grande Guerra Mundial, que este passa ser discutido sob uma perspectiva jurídica.

Neste sentido Jorge Miranda⁶ registra que somente com as Constituições e os documentos internacionais que surgiram após a 2ª Grande Guerra é que passa a existir uma relação entre a dignidade e os direitos fundamentais, pois, a humanidade se viu

⁴ SARLET, *Dignidade da pessoa...*, *op. cit.*, p.39.

⁵ *Ibidem*, p.40.

⁶ MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Tomo IV. 4.ed. Coimbra: Coimbra, 2008, p. 184 e ss.

estarecida diante das aviltantes violações aos seres humanos ocorridas durante o conflito bélico.

As atrocidades cometidas evidenciaram a necessidade premente de se firmar os direitos fundamentais dos cidadãos contra os abusos como os perpetrados no mencionado período. Como consequência dessa urgência mundial a dignidade passa a ser encarada como fundamento para a limitação da exploração do homem pelo homem, bem como para reafirmar a presença do indivíduo à frente da atuação Estado e dos governantes.

Este momento histórico causou a tomada de consciência quanto à necessidade de se valorizar o ser humano e a sua dignidade, impondo um limite ao poder estatal, eis que as barbaridades cometidas na guerra comprovam que nem sempre o exercício democrático, mesmo que com a aprovação da maioria, é, por si só, capaz de impedir abusos por parte dos governos, sendo necessário estabelecer limites à atuação dos governos e dos governantes⁷.

Nessa esteira, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que é datada de 10 de dezembro de 1948, traz em seu preâmbulo, a dignidade como um elemento inerente a todo ser humano, ao ditar que o reconhecimento da dignidade a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.⁸

⁷ ASCENÇÃO, José de Oliveira. Pessoa, Direitos Fundamentais e Direito da Personalidade. *Revista Mestrado em Direito*, Osasco, ano 6, n. 1, 2006, p. 145-168, p. 147.

⁸ Do Art. 1º da Declaração Universal do Homem da ONU: "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade".

Diante do que foi dito até agora, pode-se afirmar que a dignidade da pessoa humana pertence a todo ser humano, sem qualquer distinção ou condição, estando presente no seu dia a dia, o que afasta o entendimento de que seja uma projeção de algo inatingível ou utópico; a dignidade existe não somente em uma pessoa, em um único indivíduo, mas está presente como integrante de uma coletividade, pois todas as pessoas possuem a mesma dignidade, em igual grau e do mesmo tamanho, não havendo um ser humano mais digno do que outro ou mais merecedor de dignidade.

Até para posterior utilização da concepção da dignidade como fundamento do direito fundamental, liberdade sindical, importante destacar que este trabalho adota o conceito de Ingo Sarlet, no sentido de que a dignidade da pessoa humana é *“a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos de própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.”*⁹

Importante também destacar que a dignidade da pessoa humana é expressamente apontada como fundamento da República Portuguesa e da República Federativa do Brasil, conforme se depreende da leitura do artigo 1º, tanto da Constituição Portuguesa de 1976, quanto da Constituição Brasileira de 1988.

⁹ SARLET, *Dignidade da pessoa...*p.73.

Ademais, o reconhecimento e positivação dos direitos humanos nada mais é do que a exteriorização do princípio da dignidade da pessoa humana, do qual estes decorrem, como já afirmado.

Nesse contexto, merece destaque a atuação da OIT diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana, internacionalizando os direitos humanos ligados ao trabalho, lembrando-se, por oportuno, que já no preâmbulo da Constituição da OIT há essa preocupação humanitária com as condições de trabalho, saúde e dignidade dos trabalhadores.

Em uma sociedade democrática, a dignidade da pessoa humana está diretamente ligada às condições de trabalho dos indivíduos nas suas lides diárias, além dos direitos civis, culturais e políticos.

Destacada a importância da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental que lastreia a delimitação de direitos humanos e direitos fundamentais, mister se faz estabelecer a distinção entre tais denominações.

As expressões *direitos do homem*, *direitos fundamentais* e *direitos humanos* por vezes têm sido utilizadas como sinônimas, visto que apresentam conteúdos bastante próximos e com certa interdependência. Contudo, há na doutrina quem compreenda ser uma relação de conexão ou até mesmo de continência entre tais termos, entendimento que é adotado para este trabalho.

Leciona Valério Mazzuoli¹⁰ que *direitos do homem* é uma expressão de cunho jusnaturalista, relacionada ao elenco de

¹⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Método, 2014, p. 22-24.

direitos naturais que dão ensejo a uma proteção global do homem, válida em todos os tempos. Trata-se de direitos com existência justificada no plano jusnaturalista, ainda não positivados em interna ou internacionalmente. Em que pese nos dias atuais a baixa probabilidade de que um direito dessa natureza ainda não se encontrar positivado, é essa a conotação que se reserva à expressão *direitos do homem*.

Para o mesmo autor, a expressão *direitos fundamentais* compreende os direitos dos cidadãos protegidos internamente, ou seja, aqueles que se encontram devidamente positivados nas cartas constitucionais. Tais direitos têm vigência e garantia em uma determinada ordem jurídica, possuindo limites relacionados ao tempo e ao território de determinado país.

Já a expressão *direitos humanos*, se refere aos direitos que possuem abrangência internacional, estão inscritos (positivados) em tratados internacionais ou previstos em costumes internacionais. São direitos que ultrapassaram os limites da proteção estatal e passaram a pertencer ao âmbito de proteção internacional. Assim, é possível afirmar que os *direitos humanos* são mais amplos que os *direitos fundamentais* no que diz respeito à proteção dos direitos das pessoas.¹¹ Não se trata de diferentes objetos de proteção, mas sim de amplitudes diferentes, visto que os primeiros estão positivados na ordem internacional e os outros na ordem interna.

Jorge Miranda¹² faz distinção entre direitos fundamentais e direitos do homem, com uma ótica um tanto quanto diferenciada. Sustenta que os direitos fundamentais são aqueles assentados na ordem jurídica, não apenas direitos que derivam da

¹¹ MAZZUOLI, *Curso de direitos humanos...*, op. cit., p.24.

¹² MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais: introdução geral*. Apontamentos das aulas. Lisboa: Universidade de Lisboa, 1999, p. 29-30.

natureza do homem. São direitos conexos com a dignidade da pessoa humana que têm raiz no direito natural, mas neste não se esgotam. Defende ainda que no direito internacional tende a prevalecer o uso das expressões *direitos do homem* ou *proteção internacional dos direitos do homem* por ser uma esfera onde são mais imediatos os imperativos de consciência ética.

José Claudio Monteiro de Brito Filho registra que, sob a ótica kantiana, os direitos humanos seriam o conjunto de direitos indispensáveis à preservação da dignidade do ser humano em qualquer lugar do planeta. Acrescenta que, sob a ótica filosofia política, os direitos humanos também podem ser definidos como o conjunto de direitos indispensáveis para que qualquer pessoa possa praticar atos necessários para a consecução de seu plano de vida. Com relação aos direitos fundamentais, parte do pressuposto que são aqueles reconhecidos internamente pelo Estado como necessários à dignidade humana.¹³

Fica evidente a inexistência de uma definição única para os direitos humanos e fundamentais, entretanto, para o presente trabalho, adotar-se a definição de direitos humanos como aqueles direitos fundados na dignidade humana previstos em normas internacionais e de direitos fundamentais como aqueles direitos, também fundados na dignidade humana, que estejam reconhecidos na ordem jurídica interna dos países.

A internacionalização dos direitos humanos iniciada pela Declaração Universal de 1948 representa uma tentativa de reconstrução jurídica, tornando tais direitos paradigmas e referenciais éticos para orientação da ordem internacional. Trata de um modelo de proteção jurídica onde a proteção estatal do cidadão nacional passa a ser regida também por estatutos supranacionais.

¹³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direitos humanos*. São Paulo: Editora Ltr, 2015, p. 24-25.

Com esses acontecimentos, o direito passa a ter sentido e a existir em face do homem e não o contrário, pois a pessoa humana passa a ser o fim e fundamento do Estado, que deverá não somente garantir a dignidade a todas as pessoas, mas atuar nesse sentido, tanto por meio de medidas positivas como de medidas negativas¹⁴.

Para este fim, cabe a esse novo Estado, que tem o homem como sendo o centro da sua atuação, adotar medidas positivas no sentido de promoção e proteção da dignidade do indivíduo, seja pelo próprio Estado, seja por terceiros. Nesta mesma concepção deve o Estado buscar também a adoção de medidas que abstenham o estado de ingerência na esfera do indivíduo que sejam contrárias à dignidade da pessoa humana, as chamadas medidas negativas¹⁵.

O extenso rol de direitos hoje facilmente reconhecidos como direitos humanos e fundamentais, uma vez que positivados na ordem internacional e interna, não se estabeleceu em um momento único, pelo contrário, ao longo do século XX foram se somando em blocos como fruto de longas negociações.

Processo esse influenciado pelo pelas transformações ocorridas na esfera social, política, econômica e cultural com o passar do tempo, que fizeram com que as constituições e o direito internacional recepcionassem diversas dimensões de direitos humanos.

¹⁴ Neste sentido, afirma Ingo Wolfgang Sarlet, ao tratar da conduta estatal diante do comportamento de cada pessoa: “É justamente neste sentido que assume particular relevância a constatação de que a dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e, no nosso sentir, da comunidade em geral, de todos e de cada um, condição dúplice esta que também aponta para uma paralela e conexa dimensão defensiva e prestacional da dignidade [...]” (SARLET, *A Eficácia dos Direitos...*, *op. cit.*, p. 58).

¹⁵ *Ibidem*, p. 131-133.

Parte da doutrina fala em direitos de primeira, segunda, terceira e quarta geração.¹⁶ Entretanto, a maior parte da doutrina aponta como imprópria a utilização da expressão *gerações de direitos*, já que esta sugere uma sucessão, uma substituição de direitos por outros, na medida em que são reconhecidos. O que não é correto, uma vez que os direitos considerados de uma geração não excluem os de outra, motivo pelo qual orienta que a nomenclatura mais correta seria tratar como dimensões de direitos, que são progressivos e não substituídos ao longo do tempo.

Na lição de Ingo Sarlet¹⁷, podem ser identificados direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira geração, acrescentando que outros autores mencionam até direitos de quarta e quinta dimensão.

Para o autor mencionado os *direitos de primeira dimensão* são os direitos do indivíduo em face ao Estado, compreendidos como direitos de defesa, que delimitam uma área onde o Estado não pode intervir, assim como uma esfera de autonomia do indivíduo perante o poder estatal. Têm como forte característica a abstenção de uma conduta estatal, por isso também lhes é atribuída a denotação *direitos negativos*.

Destacaram-se inicialmente os direitos à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei (formal e garantias processuais), aos quais foi posteriormente somado um leque de liberdades e direitos de participação política (votar e ser votado).

¹⁶ Expressão usada por: MAZZUOLI, Curso de direitos humanos..., *op. cit.*, p. 43 e ss., BELTRAN, Ari Possidonio Beltran. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002, p. 193 e ss. BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, pp. 516-526.

¹⁷SARLET, *A Eficácia dos Direitos...*, *op. cit.*, p. 45.

Cumpra ressaltar que é nesse momento que são garantidas as chamadas liberdades de expressão coletiva, com destaque para as liberdades de reunião e associação que ulteriormente serão devidamente abordadas.

São apontados como *direitos de segunda dimensão* os direitos econômicos, sociais e culturais. Esses direitos são buscados por intermédio do Estado, são direitos materiais fundados no princípio da igualdade, mas agora buscando a igualdade material.

Ressalta o autor que esses direitos são os chamados direitos de cunho positivo, pois não cuidam de evitar a intervenção estatal na liberdade individual, mas de propiciar a participação no bem-estar social. São direitos que garantem ao indivíduo prestações estatais como assistência social, saúde, educação, trabalho, dentre outros

Abarcam também as chamadas *liberdades sociais*, onde se encontram a liberdade sindical, direito de greve, além do reconhecimento dos direitos fundamentais do trabalhador, podendo ser citados como exemplo as férias, limitação de jornada e descanso semanal remunerado, entre outros. São abrangidos, portanto, nessa dimensão bem mais do que direitos de cunho prestacional.

Ainda segundo o autor, esses direitos também se reportam à pessoa individual, como decorrentes do princípio da justiça social, além de corresponderem a reivindicação das classes menos favorecidas, visando a igualdade formal, ante a extrema desigualdade de condições de vida, podendo ser citadas como exemplos as relações entre empregados e empregadores.

Os *direitos de terceira dimensão* são os intitulados direitos de solidariedade e fraternidade e, na lição do autor em tela, são os direitos destinados à proteção de grupos humanos, como a família, povo e a nação, sendo esses direitos não mais destinados ao indivíduo mas de titularidade coletiva ou difusa.

Nesse contexto, cita o autor que, dentre os direitos que são chamados de terceira dimensão, os mais recorrentes na doutrina são aqueles referentes aos direitos de paz, autodeterminação dos povos, meio-ambiente e qualidade de vida, dentre outros.

Tais direitos se direcionam a uma coletividade indefinida e indeterminável, como direito ao meio-ambiente e qualidade de vida, que transcendem à pessoa como indivíduo e estão afetos a uma coletividade, motivo pelo qual demandam medidas em escala mundial para que sejam efetivados.

O autor aponta ainda que começam a surgir estudos que defendem a existência de *direitos de quarta e até de quinta dimensão*.

Os direitos humanos e fundamentais de *quarta dimensão* seriam resultado da globalização dos direitos fundamentais, envolveriam os direitos à democracia direta, à informação e ao pluralismo, e estariam aguardando, salvo raras exceções, posituação interna e internacional, que seria a globalização dos direitos fundamentais e aponta que seriam os direitos a democracia, informação e o direito ao pluralismo.

Já os direitos de *quinta dimensão* seriam relacionados ao direito à paz, o qual, em decorrência de sua importância mereceria um destaque e um reposicionamento, como uma nova e autônoma dimensão, envolvendo a percepção que não é só a

ausência de guerras, mas também a existência de condições para a democracia, o desenvolvimento e o progresso em todas as suas facetas, social, econômico e cultura, o que garantiria a efetividade dos demais direitos humanos e fundamentais.

No presente estudo não se tem a pretensão de aprofundar a discussão acerca das dimensões dos direitos fundamentais, mas tão somente estabelecer parâmetros mínimos para que a liberdade sindical, objeto nuclear do trabalho, possa ser compreendida inquestionavelmente como direito humano e fundamental.

Fica evidente que os direitos fundamentais classificados como de segunda dimensão, além de fulcrados na dignidade humana, são vinculados à busca da realização da igualdade material, para tanto, necessário dotar a sociedade de mecanismos para a implementação dos direitos sociais. Daí a necessidade de se assegurar a liberdade sindical, ou seja, constituir-se em mecanismo para concretização dos demais direitos fundamentais.

De outro lado, também importante destacar que a liberdade sindical é consequência da liberdade de reunião e de associação, direitos fundamentais considerados de primeira dimensão, condições para o exercício de outras liberdades.

Maurício Godinho Delgado¹⁸ afirma que a liberdade de reunião e a liberdade de associação são ideias que estão na matriz do ser humano, essenciais para a estruturação e desenvolvimento da democracia.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 45.

Quanto à aplicabilidade, hoje é ampla aceitação o fato de que os *direitos de segunda dimensão*, da mesma forma que os direitos chamados de *primeira dimensão*, possuem aplicabilidade imediata, estando previstos inclusive na Constituição brasileira, que traz o preceito da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, como se vê em artigo 5º, § 1º, bem como na Constituição portuguesa, em seu artigo 18/1. .

Feito este sucinto apanhado de temas basilares como a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos e os direitos fundamentais, passa-se à conceituação o objeto nuclear do presente estudo, qual seja a liberdade sindical. A caracterização e definição da liberdade sindical possibilita a clara compreensão de esta é irrevogavelmente um direito humano e fundamental, mas antes necessário falar no ente que é o principal titular de tal direito fundamental, o sindicato. .

1.2 O SINDICATO

A história do direito do trabalho e a história do sindicalismo estão profundamente entrelaçadas, pois a autonomia daquele ramo do direito se deve em grande parcela à chamada Questão Social do final do século XIX. Do cenário de péssimas condições de trabalhos e de vida dos trabalhadores das fábricas na época surgiram os movimentos coletivos operários. Foi o movimento sindical a primeira manifestação da dimensão coletiva do direito do trabalho e, ainda hoje, se mostra como uma das mais importantes.¹⁹

Desse modo, o próprio conceito de sindicato, bem como seu histórico de surgimento, está intimamente ligado à ideia de liberdade sindical. Maurício Godinho Delgado considera a presença das entidades sindicais determinantes no cenário coletivo

¹⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte III – Situações Laborais Colectivas, Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

trabalhista, visto que consubstanciam a efetividade do ser coletivo trabalhista.²⁰

Em que pese ser recorrente na doutrina tratar a história do sindicalismo apenas com eventos posteriores à Revolução Industrial, não há como negar que a passagem da percepção do trabalho apenas como necessidade individual de subsistência para uma significação de acúmulo de riqueza, ainda na Antiguidade Clássica, conduz ao surgimento da subjugação, pois, é esta decorrência do trabalho realizado por conta alheia. Com a subjugação, na consciência do trabalhador a ideia de necessidade é substituída pelo interesse e, na sequência pela opressão social. Assim surgem, ainda que incipientes, movimentos típicos de coalizão e autodefesa de trabalhadores, ainda escravos.²¹

Amauri Mascaro Nascimento menciona que a organização corporativa através de agrupamentos de agricultores na antiga Índia, as heitarías da Grécia, os colégios de Roma e as corporações medievais são precursores do sindicato, muito embora estas últimas reunissem, em um mesmo coletivo, mestres, companheiros e aprendizes.²²

Assim, é possível afirmar que os antecedentes dos entes sindicais vêm desde a Antiguidade e Idade Média, passando pelas relevantes corporações de ofício, até atingir o reconhecimento constitucional dos sindicatos no início do século XX, em países como México e Alemanha.²³

Entretanto, no século XVIII, houve forte repressão às coalizões, inclusive com duras legislações anti-associacionistas,

²⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 21.

²¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: Ltr, 1998, p. 24.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1984, p. 26.

²³ *Ibidem*, p. 26-27.

como o edito de Turgot (1776) e a lei de Le Chapelier (1791) na França e o Combination Act na Inglaterra (1799), conforme também registra Amauri Mascaro Nascimento²⁴.

Para burlar a proibição de coalizão, os trabalhadores se reuniam em diversos tipos de associações, como clubes, cooperativas, sociedades de socorro mútuo e sociedades de resistência, essas não reguladas por lei, mas toleradas.²⁵

No século XIX a repressão às organizações dos trabalhadores foi se abrandando, com a revogação de leis penais que consideram estas como delito e o gradual reconhecimento legal das entidades com caráter sindical, isso no final do século XIX e início do século XX, até a generalização do reconhecimento dos sindicatos.

Nascimento cita como exemplos de reconhecimento legal dos sindicatos o *Trade-Unions Acts* na Inglaterra (1871) e as leis *Waldeck-Rousseau* (1884), *Clayton Act* (1914), *Norris-Laguardia* (1932) e o *National Industrial Recovery* (1933), nos Estados Unidos.

²⁶

Cabe ressaltar que nesse processo foi determinante a ocorrência da Revolução Industrial, pois esta alterou de forma profunda e definitiva as relações de trabalho humano, já que a despeito de ter se iniciado com a simples introdução de meios mecânicos de produção, substituindo o trabalho manual ou de tração animal, teve como resultado a formação do proletariado, classe dos trabalhadores aglomerados nas cidades fabris, objetos de exploração desenfreada por parte dos detentores do capital, sob

²⁴ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 26.

²⁵ *Ibidem*, p. 27.

²⁶ *Idem*.

a égide dos preceitos do liberalismo econômico, dentre eles a igualdade jurídica e autonomia da vontade.²⁷

Assim, além de fazer surgir e consolidar o direito do trabalho, face à necessidade de proteção dos trabalhadores, os acontecimentos que envolveram a Revolução Industrial trazem também a formação da consciência coletiva destes. Ou seja, a aglomeração de trabalhadores mencionada possibilitou a troca de informações e de impressões, em especial das queixas relacionadas aos males comuns, assim como fez surgir a necessidade de união para defesa de seus interesses coletivos e um ente com tal tarefa, o sindicato ou a união (*union*).

Rodrigues Pinto²⁸ esclarece que, quanto à denominação desse ente coletivo, que os povos neolatinos, usam a palavra de origem greco-latina sindicato, que provém do grego *sindikayos* e sua derivação latina *syndicus*. Seria o sindicato o conjunto de funções exercidas pelo síndico, antigamente advogados ou mandatários encarregados de representar uma coletividade e, mais tarde, do trato com os interesses de empresas ou de trabalhadores.

Já *union*, a outra palavra utilizada para se referir ao ente sindical, é de origem anglo-saxônica, adotada pelos povos de língua inglesa, traz a inspiração imediata do seu significado, que é a união, que vem da necessidade de unir-se para fazer frente ao poder econômico maior, designando assim essa unidade jurídica, que irá representar e defender os membros dessa união.

Para a definição atual de sindicato, os autores ora filiam-se a um critério sintético, na busca condensar de caracteres de individuação do sindicato, ora filiam-se a critérios analíticos, na

²⁷ PINTO, *Direito sindical...*, *op.cit.*, p. 32-33.

²⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 715.

tentativa de descrever os sindicatos, como bem observa José Augusto Pinto Rodrigues, o que parece melhor se amolda aos fins do presente trabalho²⁹.

É exemplo de definição analítica o texto do artigo 511 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileira com a seguinte redação: “Associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas para estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam”.

No mesmo diapasão, ou seja, com critério analítico é a definição de José Augusto Rodrigues Pinto, segundo o qual sindicato seria “associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas para estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam”.³⁰

Na doutrina portuguesa destaque para a definição dada pela autora Maria do Rosário Palma Ramalho, que em termos gerais diz que “a associação sindical pode ser definida como uma associação privada de defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores de determinada categoria, profissão ou área de atividade perante os respectivos trabalhadores”.³¹

Pode-se afirmar, então, que a associação sindical se define como associação de empregados ou empregadores, com a finalidade de promoção e defesa dos interesses da categoria que representa.

Quanto à natureza jurídica dos sindicatos, merece registro o fato de que nem todos os autores concordam sobre o

²⁹PINTO, *Tratado de Direito...*, *op.cit.*, 715.

³⁰ *Ibidem*, p. 717.

³¹ RAMALHO, *op. cit.*, p. 51-52.

tema, uma vez que alguns autores atribuem ao sindicato uma personalidade jurídica de direito privado, enquanto outros divergem, atribuindo a ele uma natureza jurídica de direito público.

Rodrigues Pinto refere-se, ainda, ao fato de alguns autores atribuírem uma *tertium genus* do Direito Social, ao considerar o sindicato um *ente social*, além de uma quarta vertente que defende que o sindicato tem uma natureza mista, sendo, portanto, semipública³².

Utilizando as quatro correntes apontadas por Rodrigues Pinto, pode-se apontar que aqueles autores que afirmam ser a natureza jurídica do sindicato de direito privado se baseiam no fato de que o sindicato é a reunião de pessoas, de particulares, e defende interesses dessas pessoas, mesmo que representadas por categorias profissionais ou econômicas.

Já para os autores que defendem a natureza pública ou semipública do sindicato fundam seu entendimento na capacidade do sindicato de impor o recolhimento de contribuições de forma compulsória, tanto a associados como a não associados, agindo com poderes de Estado.

Entretanto, Rodrigues Pinto leciona que a natureza jurídica do sindicato está diretamente ligada ao modelo político no qual está inserido e assumirá uma natureza jurídica de direito público quando dentro de um contexto de governo totalitário, pois nessas condições perde sua característica de associação de grupo.

Esse mesmo autor afasta a concepção de ser o sindicato um *tertium genus*, que decorre do fato de os defensores dessa corrente afirmarem que o sindicato, assim como o direito do

³² PINTO, *Tratado de direito...*, op. cit. pp. 705 e 718.

trabalho, pertence a um direito social, tendo se afastado do direito público e também do direito privado.

Entretanto, a despeito das diversas teorias existentes, a posição que hoje prevalece é a de que os entes sindicais são pessoas de direito privado, até tendo em vista o princípio que fundamenta a sua atuação, que é o da liberdade sindical, muito embora exerçam atribuições de interesse público.

Por outro lado, na divisão clássica entre os ramos do direito, público e privado, parece pacificada a discussão que o direito do trabalho, e conseqüentemente seus segmentos, direito individual do trabalho e direito coletivo de trabalho, devem ser alocados no grande ramo do direito privado, até porque o núcleo do direito individual do trabalho é o contrato de trabalho, um acordo de vontades, a despeito de permeado por normas protetivas, de ordem pública, natureza cogente, e o objeto do direito coletivo de trabalho é a regulação das relações entre as organizações de trabalhadores e empregadores, organização de trabalhadores e empresas, além de outras relações conseqüências da atuação dos entes sindicais, como entre os entes sindicais e o Estado.

Mauricio Godinho Delgado³³, ao tratar do direito coletivo, destaca o fato de o empregador possuir a capacidade de produzir impacto na comunidade pelo fato de ser o que ele chama de *ser coletivo*, uma vez que é o responsável pelos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços, logo, já existe como ser coletivo pelo simples fato da constituição da empresa.

Por outro lado, continua o autor, o empregado desta empresa, como *ser individual*, não tem o poder de causar nenhum impacto na comunidade, o que atrai toda uma legislação protetiva, a fim de equipará-lo ao empregador.

³³ DELGADO, *op. cit.*, p. 40 e ss.

A atuação do ente sindical representativo dos trabalhadores e empregadores ou apenas o dos trabalhadores, elimina essa disparidade entre as partes da relação individual do trabalho, já que surge uma relação entre equivalentes.

Assim, é possível se afirmar que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, atraindo toda a regulamentação aplicável às associações de direito privado. Entretanto, não podem ser consideradas entidades de direito privado comuns, já que possuem uma atuação totalmente diferenciada, atuação essa que é fulcrada em um princípio basilar, que é o da liberdade sindical, que será tratada no item a seguir.

1.3 A LIBERDADE SINDICAL

Como já evidenciado anteriormente, o surgimento das entidades sindicais decorreu da necessidade de união dos trabalhadores para frear a exploração desenfreada do homem pelo homem, do poder econômico sobre a força de trabalho no período abrangido pela Revolução Industrial.

José Augusto Rodrigues Pinto³⁴ menciona que a opressão do capital sobre aos trabalhadores pode ser notada sob as vestes da discriminação, entre elas aquelas motivadas por idade e sexo, buscando arrancar destes o máximo de esforço produtivo, com a mínima retribuição, em especial com imposição de jornadas exaustivas, em locais extremamente insalubres, sem qualquer preocupação com a higiene, segurança e saúde dos trabalhadores.

³⁴ PINTO, *Direito sindical...*, op. cit., p. 76-77.

A despeito de toda proteção trazida com a evolução da legislação trabalhista, várias praticas abusivas e desrespeitosas tendo como alvo o empregado atravessaram séculos, chegando aos nossos dias, fazendo com que a necessidade da atuação do ser coletivo sindicato para a defesa do chamado hipossuficiente ainda permaneça.

Assim, nos dizeres de José Augusto Rodrigues Pinto³⁵, a existência do sindicalismo foi o meio necessário para que os trabalhadores tomassem consciência de sua autodeterminação para negociar condições de trabalho que, se não ideais, pelo menos razoáveis. Pela força do número, se busca minimizar a opressão da força do poder econômico.

Entretanto, para o sucesso da atuação sindical, imprescindível se assegurar meios para a livre organização e atuação sindical, daí surgindo a ideia da liberdade sindical.

Carla Leal e Walesca Martinazzo³⁶ registram que o princípio da liberdade sindical é uma expressão do princípio mais amplo, da liberdade de associação, sendo este o princípio que assegura o direito das pessoas se organizarem em uma entidade que defenda seus interesses, de qualquer natureza, de forma pacífica e permanente. Frisam que direito à liberdade de associação, está vinculado à liberdade de reunião, também imprescindível quando se fala em liberdade de atuação das entidades sindicais. Por fim, sustentam, de forma sintética, que a liberdade sindical é o exercício da liberdade de associação para a defesa dos interesses de trabalhadores e empregadores.

³⁵ PINTO, *Direito sindical...*, *op. cit.*, p. 77.

³⁶ LEAL, Carla Reita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan; A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. In MAZZUOLLI, Valério de Oliveira (Org.); FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). *Direito Internacional do Trabalho – O estudo da arte sobre a aplicação convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2016, p. 74.

Já José Claudio de Brito Filho define liberdade sindical como “o direito dos trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for a sua vontade”.³⁷

Importante destacar o alerta de Arion Sayão Romita³⁸, no sentido que, no plano social, a liberdade sindical pode ser considerada até mais importante que a liberdade de associação, vez que representa um feixe liberdades, expressando a existência de vínculos naturais e espontâneos daqueles que exercem uma mesma profissão.

Há de se dar destaque ao fato que a livre atuação dos sindicatos é fator preponderante para salvaguardar direitos e liberdades, em especial no mundo do trabalho, podendo ser apontado dentre eles o direito à vida, dignidade, liberdade, saúde, segurança e igualdade.

A liberdade sindical se manifesta sob múltiplas facetas, quais sejam, como um direito individual, como um direito coletivo de organização e perante o Estado.

1.3.1 Liberdade sindical individual

Quando se fala em liberdade sindical individual está se voltando o olhar para o empregado enquanto pessoa, individualmente falando, ou ao empregador como indivíduo, mesmo que constituído em empresa/pessoa jurídica. Aqui está presente a

³⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical*. 4.ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 75.

³⁸ ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991, p. 224.

vontade do empregado ou do empregador de constituir um sindicato, filiar-se ou não a este sindicato, além do direito de desfiliar-se a qualquer tempo.

Por conta dessa liberdade individual de poder exercer a vontade de filiar-se a um sindicato, denomina-se liberdade positiva, ao passo que o direito de não se filiar denomina-se liberdade negativa.

Para que seja pleno o exercício desta faceta da liberdade sindical, imprescindível que não existam restrições, principalmente ao trabalhador, que representa a parte hipossuficiente na relação de emprego.

Essas práticas restritivas são também chamadas de práticas antissindicais e buscam, antes de mais nada, diminuir a sindicalização, enfraquecendo e desgastando a atuação sindical, indo de encontro à liberdade sindical. São denominados pela doutrina como *yellow dog contracts*, *company unions* e *mise à l'index*.³⁹

Nos *yellow dog contracts*, ou contratos de cães amarelos, o empregado faz compromisso de não se filiar a nenhum sindicato para garantir sua admissão ao emprego e a manutenção do seu contrato de trabalho. Os *company unions* ocorrem quando o empregador é quem controla o sindicato obreiro, os chamados sindicatos amarelos ou de empresa. E o *mise à l'index* ocorre quando os empregadores fazem uma lista com o nome dos empregados que de alguma forma tiveram algum tipo de atuação sindical, para que estes trabalhadores fiquem marcados e excluídos em caso de contratação, colocando-os à margem do mercado de trabalho.

³⁹ DELGADO, *op. cit.* p. 48.

Dentre as práticas chamadas antissindicais, Mauricio Godinho Delgado⁴⁰ faz referência a algumas cláusulas de incentivo à sindicalização, que merecem destaque por sua discutível compatibilidade com o princípio da liberdade sindical, cláusulas essas que o autor denomina de cláusulas de sindicalização forçada ou cláusulas de segurança sindical, que são chamadas *de closed shop*, *union shop*, *preferencial shop* e ainda *maintenance of membership*.

Closed shop é quando os empregadores se comprometem com o sindicato a somente contratar empregados que estejam filiados ao sindicato. *Union shop*, é o caso onde há a contratação de todos os empregados, sindicalizados ou não, mas decorrido um prazo somente permanecem no emprego os empregados que se filiarem ao sindicato que mantém acordo com a empresa. A *preferencial shop* aproxima-se de *closed shop*, onde é favorecido na contratação o empregado que for sindicalizado. E a *maintenance of membership* é a cláusula onde o empregado deve manter sua filiação durante todo o período de vigência da convenção coletiva sob pena de perder seu emprego.

Todas essas situações configuram uma clara afronta ao princípio da liberdade sindical e ferem todas as normas jurídicas internas e o disposto na Convenção 87 da OIT, bem como também as demais normas internacionais que tratam sobre a liberdade sindical, pois todas visam unicamente restringir a liberdade dos trabalhadores e manter o poder de controle sobre estes.

1.3.2 Liberdade sindical coletiva

Quando se fala em liberdade coletiva, está a se referir àquela liberdade de exercício da atividade sindical no interesse da coletividade que representada por aquele sindicato. Essa liberdade

⁴⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 46.

coletiva está afeita a todos os atos, desde a possibilidade de criação do sindicato, a escolha do modelo de organização, bem como sua regulação e objetivos, com liberdade de definir suas ações, sua organização interna com a escolha dos seus dirigentes, até a possibilidade de filiar-se a organismos superiores nacionais ou mesmo internacionais.

A liberdade sob essa faceta veda a interferência e intervenção externas, seja do poder estatal, seja de empregadores, no caso de entidades de trabalhadores.

Envolve ainda a autonomia organizativa e a autonomia administrativa, ou seja, liberdade de elaborar, através de suas assembleias, seus próprios estatutos, que definirão os seus órgãos e suas respectivas funções e as regras de funcionamento, e de se auto gerir, aí incluindo o estabelecimento de rotinas internas e gestão financeira, sendo esta última fiscalizada pela própria categorias, através das prestações de conta e do acompanhamento do conselho fiscal, quando houver.

Não menos importante é o aspecto da liberdade de atuação, liberdade de exercício de suas funções, de agir visando o atingimento de seus fins. É a garantia dos poderes de representação dos componentes de sua categoria, tanto na esfera judicial, quanto administrativa, bem como o exercício da função negocial, por meio da qual busca a solução dos conflitos coletivos, estabelecendo normas indispensáveis para a melhoria das relações trabalhistas.

Por outro lado, o sindicato, como visto anteriormente, surgiu quando terminou a fase de proibições e ilegalidade das coalizões ou associações de trabalhadores, sendo que na sequência, houve o reconhecimento do princípio da liberdade sindical. Não obstante a liberdade sindical tenha deixado de ser

entendida apenas como um direito reconhecido de associação, passando a significar também uma limitação ao poder do Estado de desnaturar ou de desvirtuar o direito de livre associação das pessoas, como também, a livre organização interna e da ação dos sindicatos. Deste modo, a liberdade sindical é vinculada também com a democracia.

É por este motivo que a liberdade sindical deixa de ser ao longo dos tempos, um mero juízo de existência, para ser um juízo de valor, que depende para a sua configuração, do modo como o sindicato, numa dada ordem jurídica, se relaciona com o Estado, com as demais organizações e com os seus representados. A Convenção nº 87 de OIT, que será objeto de estudo no capítulo seguinte, reflete no cenário do direito internacional, esse estágio de concepção da liberdade sindical.

1.4 MODELOS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O sindicato é a base da estrutura sindical, visto que é a personalização jurídica de uma categoria que detém interesses abstratos em comum. Assim como qualquer associação representativa, para que alcance o objetivo de pleitear os interesses daqueles que representa é preciso que tenha uma estrutura orgânica bem delineada.

No caso especial das associações sindicais, esse delineamento estrutural pode ocorrer de diferentes maneiras, a depender do ordenamento jurídico onde está inserido. Existem sistemas jurídicos onde a lei determina que para um grupo da mesma natureza em uma mesma base territorial é permitida constituição de apenas um sindicato, enquanto outros permitem mais de um sindicato no mesmo grupo profissional ou categoria, cabendo aos trabalhadores e empregadores a escolha do modelo. Trata-se da unicidade, pluralidade e unidade sindical.

A *unicidade sindical*, como decorre da leitura lógica da expressão, é caracterizada principalmente pela existência de uma única entidade sindical para uma categoria em determinada área geográfica que a lei determinar.

Fábio Túlio Barroso aponta que a unicidade sindical é um modelo onde o poder público, por meio de norma estatal, vai definir a quantidade, a qualidade e a territorialidade da organização sindical, é um modelo que remonta ao regime fascista italiano e de lá foi irradiado para outros países.⁴¹

Assim, existirá um sindicato único na mesma esfera geográfica, independente da forma de agrupamento dos sindicalizados, se por atividade econômica, se por profissão, se por empresa.⁴²

É a própria negação da liberdade sindical, pois a forma de organização sindical não decorre da vontade dos atores sociais, mais sim da legislação que impõe o tipo de sindicato que poderá existir, o único, que tem o monopólio da representação.

No modelo da *unidade sindical*, a diferença é imensa, pois, embora sejam termos semelhantes, *unidade* e *unicidade*, têm significados bem distintos que implicam em profundas diferenças nos modelos sindicais.

Enquanto a *unicidade* é compulsória e decorre de uma limitação e imposição estatal, a *unidade sindical* está relacionada com o movimento de coesão das categorias, pela uniformidade de pensamento e de luta.⁴³

⁴¹ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 100.

⁴² NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 118.

⁴³ PINTO, *Direito sindical...*, *op. cit.*, p. 148.

Arion Sayão Romita, ao tratar o tema estabelece a diferença entre *unidade e unicidade* a partir dos termos que dão origem aos adjetivos em tela: uno e único. Assim, considera que há unidade sindical quando o regime jurídico possibilita a pluralidade sindical, porém, os interessados livremente se abstêm de formar mais de um sindicato. Ou seja, o sindicato único se forma por deliberação da categoria.⁴⁴

Para Fábio Túlio Barroso é justamente a adoção do sistema de *pluralidade sindical*, que será visto no próximo tópico, que permite a existência da unidade sindical. Entende o autor que “é o exercício da autonomia que possibilita a criação de apenas uma entidade sindical em determinada base”.⁴⁵

Já a *pluralidade sindical* resulta da livre autodeterminação das categorias, que se organizam em quantos sindicatos quiserem e acharem necessário. Esses múltiplos sindicatos atuam de forma concorrente em qualquer ponto do território, não há limitação geográfica.⁴⁶

No modelo plural cabe às entidades sindicais escolherem como se organizarão, sem que haja a determinação legal por parte do poder público dos parâmetros de organização. Não deixando, é claro, de ressaltar que esta liberdade permitida na pluralidade sindical não é uma autorização à subversão prevista no ordenamento jurídico para a atividade sindical.⁴⁷

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando aponta a liberdade sindical como objetivo a ser alcançado, tem a *pluralidade* como a principal ferramenta para tanto. *Pluralidade* essa que deve ocorrer por meio de maturidade política e

⁴⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho – temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998, p. 491.

⁴⁵ BARROSO, *op. cit.*, p. 102.

⁴⁶ PINTO, *Direito sindical...*, *op. cit.*, p. 148.

⁴⁷ BARROSO, *op. cit.*, p. 100.

autossuficiência financeira, fatores que favorecem a um ambiente confortável para a criação de sindicatos por unidade, autônomos. Estas condições são imprescindíveis para que não ocorram as práticas antissindicais alhures mencionadas.

1.5 DOCUMENTOS INTERNACIONAIS: A LIBERDADE SINDICAL INSCULPIDA COMO DIREITO HUMANO

Do exposto até aqui, não restam dúvidas da dimensão universal do tema que se propõe ao presente estudo, a liberdade sindical. Desde o surgimento das primeiras coalizões operárias, que acabaram por preceder o surgimento dos sindicatos, até os dias atuais, há intensa produção normativa sobre o tema.

Assim, passar-se-á à análise dos principais documentos internacionais que se referem à liberdade sindical, de modo a destacar o contexto onde se produziu o referido documento, bem como a abordagem que dá ao tema. Ressalva-se desde já que as Convenções da OIT sobre o tema, serão objeto de análise do próximo capítulo.

A liberdade sindical já era tema de interesse da OIT desde a sua fundação, em 1919, pois listada entre os objetivos de seu programa de ação. O Tratado de Versalhes fazia menção, no Preâmbulo da Parte XIII, à afirmação da liberdade sindical e, nos princípios gerais, enunciados no artigo 427, inciso II, “o direito de associação reconhecido para todas as finalidades não contrárias à lei, tanto para os empregados como para os empregadores”.⁴⁸

Já em 1921 a OIT aprovou, sem muita repercussão, a Convenção n. 11, a qual assegurava aos trabalhadores da agricultura os mesmos direitos relativos à associação e coalizão assegurados aos trabalhadores da indústria.

⁴⁸ ROMITA, *Os direitos sociais...*, *op.cit.*, p. 214.

A OIT aprovou em 1944 a Declaração da Filadélfia, a qual substituiu o artigo 427 do Tratado de Versalhes. Esse documento, aprovado na 26ª reunião da Conferência, traz os fins e objetivos da Organização e foi anexado ao texto da Constituição da OIT aprovada em 1948., sendo que, com relação à liberdade sindical fez constar que a “liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”.

A Constituição da OIT foi aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 1946 em Montreal, revisou a Constituição adotada em 1919 e entrou em vigor em 20 de abril de 1948, trazendo em seu preâmbulo o seguinte texto:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à protecção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à protecção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; (grifo não pertencente ao original)

Verifica-se no texto em vigor da Constituição da OIT que o respeito ao princípio da liberdade sindical é tratado como uma das condições de um regime de trabalho realmente humano e listado dentre as prioridades para a melhoria da regulamentação protetiva.

Sendo tema prioritário para a OIT, na sequência são aprovadas as Convenções n. 87 e 98, tratando respectivamente de liberdade sindical e negociação coletiva, as quais se constituem nos principais documentos internacionais sobre a matéria, as quais, como já afirmado, serão tratadas no Capítulo 2 do presente trabalho.

No âmbito da ONU, cumpre destacar Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948. Tal documento internacional, conforme afirmado no início do capítulo, foi aprovado como resposta aos anseios que assolavam a Comunidade Internacional em virtude das atrocidades cometidas no período da 2ª Grande Guerra.

Entre os inúmeros direitos mínimos que enumera como do homem e que devem ser juridicamente protegidos, traz em seu artigo 20, itens 1 e 2 e no artigo 23.3 o seguinte:

“Artigo 20.1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. 2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.[...]

Artigo 23.[...] 2.Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.”

Clarividente o objetivo do texto em assegurar a liberdade de associação, de reunião e de organização e filiação a sindicatos como direito humano básico.

Após a Declaração a Declaração Universal dos Direitos Humanos a ONU continua a trabalhar na proteção de tais direitos, tendo optado por reafirmá-los em tratados internacionais específicos, resultando na aprovação de dois pactos internacionais, nomeados de Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1º de dezembro de 1966. Trata da liberdade sindical em seu artigo 8º:

ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a 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;

[...]

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. (Grifo não pertencente ao original)

Os dispositivos acima transcritos não deixam dúvidas de que o referido documento privilegia o princípio da liberdade sindical, quando de forma explícita reconhecem tanto a esfera individual, pois toda pessoa é livre para fundar ou filiar-se a um sindicato, bem como a esfera coletiva, que confere autonomia às

entidades sindicais para se organizarem da forma que melhor julgarem. Importante dar destaque à expressa referência no item à Convenção n. 87 da OIT, que trata da liberdade sindical, ressaltando apenas a possibilidade de serem impostas restrições ao exercício de tal liberdade, nas hipóteses em que visem assegurar a ordem pública, segurança nacional e os direitos e liberdades das demais pessoas, porém sem ferir a ordem democrática.

Já o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos ao assegurar o direito de associação em geral, também faz referência à liberdade sindical, ao ressaltar que as disposições contidas no documento internacional não terão o condão de restringir as obrigações contraídas pelos Estados-partes quando da ratificação da Convenção n. 87 da OIT. É o que estabelece em seu artigo 22, com a seguinte redação:

ARTIGO 22

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que 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 aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. (Grifo não pertencente ao original)

Resta claro da leitura do presente artigo que mais uma vez a liberdade sindical é consagrada pela comunidade

internacional como direito humano e fundamental, agora figurando no rol específico dos direitos civis e políticos.

Em Portugal o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais está em vigência desde agosto de 1983, após procedimento de adesão regulado pela Lei nº 13/82 de 15 de junho de 1982. No Brasil a aprovação do Congresso Nacional se deu por meio do Decreto Legislativo nº 226/91, que entrou em vigor em 24 de abril de 1992.

Quanto ao Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, no Brasil foi promulgado pelo Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992 e em Portugal pela Lei n.º 29/78, de 12 de Junho de 1978.

Relevante fazer menção à Resolução Sobre Direitos Sindicais e Liberdades Civis aprovada pela OIT em 25 de junho de 1970, a qual, logo em seu item de número 1 “reconhece que os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e de empregadores devem basear-se no respeito das liberdades civis enunciadas nomeadamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos e que o conceito de direitos sindicais não faz qualquer sentido quando essas liberdades civis não existem.”

Ou seja, trata o presente documento de uma reafirmação dos postulados já consagrados em outros documentos internacionais, o que demonstra, mais uma vez, a posição de destaque que a OIT confere ao princípio da Liberdade Sindical, sendo que o texto faz um convite aos diretores de variados organismos a atuarem em defesa da liberdade de associação e direitos sindicais.

Destaca-se o item número 15 da Resolução, onde é formulado o convite ao “Conselho de Administração a incumbir o Diretor Geral de realizar novos estudos aprofundados e a elaborar relatórios sobre a legislação e a prática em matéria de liberdade de associação, direitos sindicais e liberdades civis com eles relacionadas que são da competência da OIT, com vista a considerar novas ações destinadas a garantir o respeito total e universal pelos direitos sindicais no seu sentido mais lato.” Enumerando na sequência as seguintes questões:

direito dos sindicatos exercerem as suas atividades nas empresas e em outros locais de trabalho; – direito dos sindicatos negociarem salários e todas as outras condições de trabalho; – direito de participação dos sindicatos nas empresas e na economia em geral; – direito de greve; – direito de participar plenamente nas atividades sindicais nacionais e internacionais; – direito à inviolabilidade das instalações sindicais, bem como da correspondência e conversas telefônicas; – direito à proteção dos fundos e bens sindicais contra a intervenção das autoridades públicas; direito dos sindicatos de acederem aos meios de comunicação social; – direito à proteção contra todo o tipo de discriminação com base na filiação ou na atividade sindical; – direito de acesso aos mecanismos de conciliação e arbitragem voluntária; – direito à educação dos trabalhadores e à formação contínua.

Muito embora não se trate de documento vinculativo, já se trata de resolução, demonstra a preocupação da OIT com o tema.

Nos âmbitos regionais, cumpre dar relevo à Convenção Americana dos Direitos Humanos de 1969 e à Convenção Europeia sobre Direitos Humanos de 1950.

Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, a Convenção Americana dos Direitos

Humanos, também conhecida como Pacto de San Jose da Costa Rica, trata em seu art. 16 da liberdade de associação:

Artigo 16 - Liberdade de associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

2. O exercício desse direito só pode estar sujeito às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas. (grifo não pertencente ao original)

Em que pese o título do artigo 16 mencionar a liberdade de associação de forma geral, a redação de seus itens 1 e 2 é explícita em contemplar a liberdade sindical, uma vez que deixa claro o direito à liberdade de associação para fins trabalhistas.

Em 17 de novembro de 1988, com a intenção de reafirmar o disposto no Pacto de San Jose da Costa Rica, os Estados-partes da Convenção assinaram o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais E Culturais, “Protocolo De San Salvador”, que contempla os direitos sindicais em seu art. 8º:

Artigo 8º

Direitos Sindicais

[...]

a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à

de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente; (Grifo não pertencente ao original)

Mais uma vez, explícito o princípio da Liberdade Sindical como direito humano e fundamental.

O Brasil ratificou o Pacto de San Jose da Costa Rica por meio do Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992 aderiu ao Protocolo em 21 de agosto de 1996.

Já a Convenção Europeia sobre Direitos Humanos foi adotada em Roma, em 4 de novembro de 1950, sendo denominada a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, entrando em vigor em 3 de setembro de 1953. Aborda em seu artigo 11 o direito à liberdade e associação:

ARTIGO 11

Liberdade de reunião e de associação

1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

2. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado. (Grifo não pertencente ao original)

Mais uma vez a liberdade sindical se mostra como parte indissociável do direito de reunião e associação conforme disposto no texto europeu.

Portugal assinou a Convenção em setembro de 1976 e teve sua ratificação aprovada pela Lei n.º 65/78, de 13 de Outubro de 1978.

Por fim, cabe abordar a Declaração dos Princípios Fundamentais da OIT, de 1998, denominada Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho.

É um convite os Estados-membros para cumprir os direitos considerados fundamentais no mundo do trabalho, expressos em suas convenções, independentemente da ratificação respectiva, já a mera adesão à OIT faz com que o Estado se comprometa com os direitos fundamentais, os quais estão explícitos na Constituição da OIT e seu anexo, a Declaração de Filadélfia, já analisadas no presente trabalho.

A Declaração enumera no item 2 os princípios fundamentais:

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

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (Grifo não pertencente ao original)

A Declaração representa a formalização dos pilares que sustentaram o trabalho da OIT ao longo de quase oito décadas desde sua criação, consagrando a liberdade sindical dentre os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Assim, diante do exposto até o presente momento em matéria de direitos humanos e direitos fundamentais, não resta dúvida de que a liberdade Sindical está inserida entre os direitos humanos, além de estar listada entre os direitos fundamentais eleitos pelas constituições brasileira e portuguesa, como se verá nos capítulos 3 e 4 do presente.

Entretanto, necessário agora a tratar da OIT e de forma mais específica sobre sua produção normativa sobre a liberdade sindical.

2. A OIT E A LIBERDADE SINDICAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, é um organismo especializado das Nações Unidas que tem por finalidade o fomento à justiça social e aos direitos humanos trabalhistas reconhecidos internacionalmente.

Entre as principais atividades da OIT está a formulação de normas internacionais que regulamentem o trabalho, normas estas que são materializadas na forma de convenções e recomendações.

Estudar a liberdade sindical implica necessariamente voltar, ainda que sem um demasiado debruçar sobre o assunto, às origens desta instituição, bem como sua estrutura e funcionamento tão peculiares entre os organismos internacionais.

Por outro lado, é momento de tratar mais amiúde das convenções da OIT que preconizam a liberdade sindical.

2.1 O SURGIMENTO DA OIT E SUA NATUREZA JURÍDICA

A ideia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da Revolução Industrial e da difusão de tese de que o Estado deveria assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, já que, como mencionado no primeiro capítulo, vigiam à época os ideais da Revolução Francesa, ou seja, os cidadãos eram considerados iguais e livres, motivo pelo qual o Estado não deveria intervir nas relações contratuais, havendo ainda a proibição das

coalizões de pessoas, já que poderia configurar a pressão de grupos em prejuízo à liberdade individual.⁴⁹

As raízes da OIT estão no século XIX, quando os líderes industriais Robert Owen (Inglaterra) e Daniel Legrand (França) desenvolveram campanhas visando à criação de normas internacionais que protegessem os trabalhadores da exploração desmedida e estimulassem o desenvolvimento e a harmonização da legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho.

Cláudio Santos da Silva registra acerca do momento histórico que precedeu à criação da OIT, que a realidade social do final do século XVIII e início do século XIX fez com que surgisse a necessidade da elaboração de normas que protegesse o trabalho humano. Assim, destaca que foram as condições de trabalho e de vida dos operários nas indústrias que motivaram a emergência da consciência social na Europa durante o século XIX. Ressalta, ainda, a dificuldade que existiu para se aceitar, num primeiro momento, que o Estado pudesse intervir nas relações entre capital e trabalho, visto que vigia a doutrina liberal sobre os modos de produção, que eram relações privadas.⁵⁰

Em vários países industrializados se desenvolveu forte discussão e produção legislativa trabalhista nesse período, mas foi a Suíça a responsável por dar a largada nas tratativas e níveis que extrapolassem as fronteiras nacionais. Após positivar questões de cunho trabalhista em 1877, entendeu que deveria provocar a conclusão de tratados internacionais para regularem matérias trabalhistas em outros países industrializados. Os empregadores suíços perceberam que os custos aumentaram e que não poderiam fazer frente à concorrência estrangeira. Em junho de

⁴⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 81.

⁵⁰ SILVA, Cláudio Santos Silva. *Liberdade sindical no direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 42.

1888, o Conselho Federal Suíço aprovou uma moção para que fosse negociado com outros Estados, propondo, em março de 1889, uma conferência de caráter diplomático.⁵¹

Como resultado desta iniciativa suíça, o imperador alemão Guilherme II, ciente de que não poderia melhorar as condições de trabalho de seus cidadãos sem celebrar acordos internacionais que permitissem aos produtos alemães concorrer no mercado internacional⁵², convocou a primeira conferência intergovernamental, a reunir-se em Berlim, no ano de 1890⁵³, para celebrar um acordo entre os países que dominavam o mercado mundial. Com a participação de 13 Estados, a Conferência de Berlim não registrou grandes avanços em face das divergências entre as potências da época, mas constituiu um primeiro passo na direção da normatização de âmbito internacional.⁵⁴

Um das dificuldades que contribuíram para o insucesso da Conferência de Berlim foi a ausência de envolvimento diplomático e de preparação técnica nos assuntos, o que levou o governo suíço, em 1896, a uma nova tentativa, também sem sucesso, de criação de uma repartição internacional para levantamento de estatísticas e informações sobre o trabalho.

Apesar do pouco avanço conquistado, as iniciativas em prol da melhoria e humanização das condições de trabalho nos países industrializados seguiram na Europa, exemplo disso é o congresso operário realizado em Zurique, em 1897, onde os trabalhadores reivindicaram ao Conselho Federal gestões

⁵¹ SILVA, *op. cit.*, p. 44-45.

⁵² SÜSSEKIND, *Direito internacional... op. cit.* p. 89.

⁵³ A Conferência teve como ordem do dia: o trabalho em minas, descanso dominical, trabalho das crianças, trabalho dos jovens, trabalho das mulheres e execução e vigilância das resoluções adotadas. SÜSSEKIND, *Direito internacional, op. cit.* p. 90.

⁵⁴ Sússekind aponta que foi assinado um protocolo sobre idade mínima de admissão de trabalhadores nas minas e várias recomendações sobre outros assuntos. *Idem.*

diplomáticas para elaboração de uma legislação protetiva internacional e também o congresso de juristas sobre legislação internacional do trabalho, ocorrido em Bruxelas também no ano de 1897. Fruto dos congressos sobre legislação trabalhista, foi criada a Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores, com sede na cidade de Basileia.⁵⁵

A crescente conscientização dos países que dominavam a economia mundial no início do século XX para a criação de uma regulamentação internacional mínima de proteção do trabalho, culminou nas Conferências de Berna (1905 e 1906), criteriosamente preparadas e convocadas pela Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores. Em Berna os resultados se mostraram mais positivos que os de Berlim, em parte graças à preparação técnica prévia e às mudanças governamentais de alguns países.

Por fim, outro aspecto que se mostrou de extrema relevância nos passos que levaram à criação da OIT, foi a atuação dos trabalhadores e de suas organizações. Houve uma significativa tomada de consciência do papel do trabalhador no cenário internacional, culminando com participação da classe na própria estrutura da organização que seria criada. Trabalhadores se mobilizaram na Europa e nos Estados Unidos da América para que as questões trabalhistas fossem contempladas na reestruturação mundial pós-guerra. Uma das reivindicações do movimento sindical era que o Tratado de Paz contivesse normas relativas a direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, como fruto da semente lançada três décadas antes pelos suíços, a OIT surgiu no plano jurídico entre os meses de janeiro e abril do ano de 1919, na fase de reconstrução da infraestrutura dos países, principalmente no continente europeu, no

⁵⁵ SILVA, *op. cit.*, p. 46.

período do pós-guerra, fazendo parte do Tratado de Versalhes, na parte XIII, como uma unidade autônoma. Estava ligada à primeira organização internacional criada com a finalidade de assegurar paz e segurança mundial, a Liga das Nações, que surgiu depois da 1ª Guerra Mundial, sendo que a adesão de um país à Liga fazia com que passasse a fazer parte da OIT, mas não o contrário.

Ainda, a formação da OIT se deu por meio de uma comissão estabelecida pela Conferência da Paz, que era presidida por Samuel Gompers e composta por representantes de nove países: Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido, e Estados Unidos. A atuação da OIT na promoção dos padrões internacionais das condições de trabalho e bem-estar a colocou entre os precedentes históricos de internacionalização dos direitos humanos, pois, ao promover internacionalmente os direitos dos trabalhadores, estava resgatando a dignidade humana.⁵⁶

Os princípios básicos que constaram do Capítulo XIII do Tratado de Paz até hoje integram a Constituição da OIT, ressaltando que já havia um consenso, antes mesmo do início do funcionamento da comissão da necessidade de um mecanismo permanente para a regulação internacional do e, que esse mecanismo deveria permitir a participação das associações de trabalhadores e empregadores, além da produção de normas que visassem à melhoria das condições dos trabalhadores.⁵⁷

Primeiramente, constata-se que a fundação da OIT respondia a uma preocupação humanitária. A realidade do trabalhador da época era um triste cenário de exploração sem consideração alguma por sua saúde, sua vida familiar e seu progresso social e profissional era cada vez menos aceitável.

⁵⁶ SÜSSEKIND, *Direito internacional, op. cit.* p. 100.

⁵⁷ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 54-55..

Esse aspecto fica claro no preâmbulo da Constituição da OIT, que traduz a preocupação humanitária com as condições de trabalho, saúde e dignidade dos trabalhadores, além do caráter político pela preocupação com a ameaça advinda do que poderia decorrer do descontentamento causado pela injustiça social, bem como a preocupação econômica ante a necessidade de que todos os países adotassem as medidas de melhoria das condições de trabalho, sem que isso causasse desigualdade decorrente dos custos desta melhoria.

Não se pode deixar de considerar que também existiu uma motivação de caráter político. Caso se optasse pela permanência na omissão face à situação de calamidade das condições de trabalho decorrentes do processo de industrialização, a culminância da problemática seria o romper de vários conflitos sociais, quiçá até uma revolução, visto que já era nessa época grande o número de trabalhadores.

Por fim, há que se destacar o motivo econômico. Evidente que a adoção de medidas de reforma social nas questões atinentes ao trabalho colocaria qualquer país em condição de desvantagem em relação aos que seguisse explorando de forma desumana a força de trabalho, uma vez que os custos de produção seriam afetados por tais medidas.

Ainda no preâmbulo da Constituição é destacada a necessidade econômica de adoção de um mecanismo internacional de proteção ao trabalho: “se qualquer nação não adotar um regime de trabalho realmente humano, esta omissão constituirá um obstáculo para outras nações que desejarem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países.

Em outubro de 1919 foi celebrada em Washington a primeira Conferência Internacional do Trabalho, que a partir de

então passou a ter periodicidade anual. Participaram representantes governamentais dos Estados Membros, dos empregadores e dos trabalhadores. Entre as primeiras diretrizes aprovadas estão convenções internacionais do trabalho sobre as horas de trabalho na indústria, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres e idade mínima para o trabalho noturno.

Com a deflagração da 2ª Grande Guerra em 1939, muitas transformações ocorreram no cenário internacional, não cabendo a OIT passar ao largo dessas mudanças. Em 1944, com o fim da guerra já à vista, a OIT convocou sua 26ª Sessão de Conferências, que ocorreu na cidade norte-americana da Filadélfia. Desta sessão restou aprovada uma Declaração que acrescentou ao conteúdo definido no Tratado de Versalhes a ideia de cooperação internacional para consecução da segurança social de todos os seres humanos.

Em junho de 1945, com o fim da Guerra, as nações aliadas concretizaram a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e aprovaram a Carta das Nações Unidas durante a Conferência de São Francisco. Foi criado, entre outros, o Conselho Econômico e Social da ONU, com a faculdade de formular à Assembleia Geral recomendações sobre a atuação dos organismos especializados.

Diante dos desdobramentos da Conferência de São Francisco, em sua 27ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho a OIT aprovou resoluções visando a cooperação com a novel Organização das Nações Unidas. O acordo entre ONU e OIT foi assinado em maio de 1946, estabelecendo a vinculação (não integração) da OIT à ONU, com uma entidade especializada, com personalidade jurídica de direito público internacional e dotada de autonomia. Reafirmou-se ainda a sua composição tripartida.

Assim, ficou explícita a sua natureza jurídica de pessoa jurídica de direito público internacional, com capacidade para contratar, adquirir e dispor de bens móveis e imóveis e comparecer em juízo. Por outro lado, como consequência, goza de privilégios e imunidades no território de cada um de seus membros, sempre visando a consecução de seus fins.⁵⁸

O texto da Constituição da OIT que hoje está em vigor, foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Montreal, em 1946. Esse texto substituiu o original de 1919, que já havia passado por emendas em 1922, 1934 e 1945. A versão atual da Convenção tem como Anexo a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização, aprovada na 26ª reunião da Conferência, conhecida como Declaração da Filadélfia.⁵⁹

É oportuno registrar que a liberdade sindical sempre foi um tema tratado com prioridade pela OIT, com a edição de várias convenções, como será visto mais adiante nesse estudo.

2.2 ESTRUTURA E OBJETIVOS DA OIT

A OIT possui desde o seu surgimento estrutura e objetivos bastante peculiares que a difere dos demais organismos internacionais, como se verá a seguir.

2.2.1 Estrutura

A OIT está estruturada em três órgãos principais, que são: a Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.

⁵⁸ SÜSSEKIND, *Direito internacional, op. cit.* p. 120.

⁵⁹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009, p. 888.

Contudo, o primeiro elemento a se destacar na estrutura da OIT é a adoção do tripartismo, ou seja, seus órgãos colegiados são constituídos por representantes de três classes distintas: governos, associações sindicais de trabalhadores e organizações de empregadores. Apenas os órgãos que cuidam de interesses específicos de governos não apresentam essa tripartite constituição.

Arnaldo Sússekind, citando Valticos, aponta o tripartismo “como fonte incontestável de vigor, que lhe permitiu se apoiar, não somente sobre as representações diplomáticas dos Estados, mas também sobre as forças vivas da produção. Malgrado os retardamentos que as oposições de interesses por vezes impuseram, essa estrutura deu às decisões da Organização uma autoridade maior, pelo fato de que elas tiveram em conta as posições de todos os interessados.”⁶⁰

Cláudio Santos da Silva menciona que, segundo Von Potobsky, o tripartismo apresenta características antagônicas: pode se mostrar como ponto de fraqueza, tendo em vista a necessidade de conciliar interesses e ideologias bem diferentes, o que pode afetar a celeridade das ações; por outro lado, permite seus atores participem ativamente do processo de elaboração de normas, assim como do controle de sua aplicação no próprio país.⁶¹

A Conferência Internacional do Trabalho, órgão máximo de deliberação da OIT, é onde ocorre a participação de todos os Estados Membros, cujas delegações são compostas de quatro membros, sendo dois delegados representantes do governo do país membro, um delegado representando os empregados e um delegado representando os empregadores, que podem ser acompanhados por conselheiros técnicos.

⁶⁰ SÜSSEKIND, *Direito internacional, op. cit.* p. 149.

⁶¹ SILVA, *op. cit.*, p. 61.

A reunião da Conferência Internacional do Trabalho se dá uma vez por ano ordinariamente, em Genebra, e entre suas atividades está a de traçar diretrizes que serão observadas na política social, por meio dos debates das questões sociais e trabalhistas, elaborar os textos das normas internacionais do trabalho por meio de convenções e recomendações, submeter à aprovação os pedidos de admissão de países que não fazem parte da ONU, aprovar orçamento da organização, decidir quanto à observância ou não pelos Estados Membros das convenções e recomendações, além de outras.

O Conselho de Administração administra em nível superior a OIT. É composto por 28 representantes dos governos dos Estados Membros, 14 representantes dos empregados e 14 representantes dos empregadores, em um total de 56 membros. Dos 28 membros do governo, dez são nomeados pelos estados membros de maior importância industrial e possuem cadeiras fixas e os demais são nomeados pelos Estados Membros destinados para este fim pelos delegados governamentais da Conferência.

O Conselho de Administração se reúne três vezes por ano, em Genebra, tendo como funções, dentre outras, estabelecer a data, local e ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho e de Conferências Regionais, adotar a política da Organização, elaborar projeto de programa e orçamento da entidade, além de nomear o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e supervisionar as suas atividades.

Já a Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria, o órgão técnico-administrativo da OIT. É dirigida pelo Diretor Geral, que cuida dos trabalhos burocráticos e administrativos.

A Repartição prepara os documentos que serão submetidos ao exame da Conferência Internacional, centraliza e distribui as informações relacionadas à regulamentação do trabalho e condições de vida dos trabalhadores. Desenvolve programas atividades e cooperação técnica como países e outros organismos, normalmente em reuniões em desenvolvimento. Também tem entre suas as funções a de lançar publicações periódicas e eventuais sobre legislação comparada e materiais técnicos e doutrinários sobre os temas que interessam ao mundo do trabalho.

Vinculado à Repartição, muito embora com administração própria e autonomia financeira, há ainda o Instituto de Estudos Sociais (IIES), destinado ao ensino e pesquisa no campo das relações sociais e do trabalho, custeado por doações de governos, organizações de empregadores, empresas e entidades sindicais de trabalhadores.⁶²

Também importante destacar a existência do Centro Internacional de Aperfeiçoamento, que fica na cidade de Turim, na Itália, também vinculado à RIT, com certa autonomia diretiva e orçamentária, que tem como tarefa a formação técnica especializada de técnicos, dirigentes de empresas e de sindicatos bem como de professores ou instrutores de formação profissional.

2.2.2 Objetivos

Da breve explanação até aqui apresentada sobre o surgimento da OIT e sua atual existência como órgão especializado da ONU, já é possível inferir que entre seus principais objetivos está o de criar todo um sistema de proteção internacional do trabalho e seus atores.

⁶² SÜSSEKIND, *Direito internacional*, op. cit. p. 175-176.

A OIT possui como atividade inerente a função normativa, cujo objetivo é regulamentar de forma a obter um sistema de proteção internacional das condições do trabalho em todos os Estados Membros, buscando uniformizar a nível internacional essa proteção ao trabalho.

Da Constituição da OIT, após a revisão de 1946, temos a seguinte autoproclamação sobre sua finalidade: “uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração da Filadélfia referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 a cujo texto figura em anexo à presente Constituição”. Ou seja, os objetivos da OIT estão definidos no preâmbulo de sua Constituição e na Declaração da Filadélfia.

O primeiro aspecto a ser destacado do preâmbulo da Constituição diz respeito à vinculação entre a paz universal (e duradoura) e a justiça social, seguida pela menção às condições de trabalho que imprimem a miserabilidade, em sentido amplo, aos trabalhadores que conduzem ao risco social, ameaçador da paz e harmonia. Também discrimina o preâmbulo as inúmeras situações de vulnerabilidade existentes nos ambientes de labor.⁶³

Figuram também entre as finalidades da OIT, a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego de trabalhadores nas ocupações em que possam ter a satisfação de trabalhar, visto que o trabalho não pode ser visto como mera mão de obra remunerada, mas também como fator de realização pessoal; o favorecimento das possibilidades de formação profissional e facilitação das transferências e migrações; e várias outras

⁶³ MAZZUOLI, *Curso de direito internacional... op.cit.*, p. 889.

particularidades delimitadas pela Declaração da Filadélfia em seu art. 3º.⁶⁴

Em 1999, a OIT formalizou o conceito de trabalho decente, que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais pela já mencionada Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998⁶⁵, quais sejam: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil e, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Assim, resta claro que a OIT busca por meio de variados instrumentos a promoção e a manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sintetizados no conceito de trabalho decente. Objetivo que se verifica na mensagem estampada em seus canais de comunicação virtual: “Promover o emprego, proteger pessoas”.

⁶⁴ MAZZUOLI, *Curso de direito internacional... op.cit.*, p. 889.

⁶⁵ Organização Internacional do Trabalho – Promovendo o Trabalho Decente. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 18 abril 2016.

2.2.3 Atividade normativa da OIT

Os temas de maior relevância para o mundo do trabalho, após estudos e deliberação com os segmentos que compõem a OIT, são normatizados para que possam ser adotados pelos Estados membros.

Basicamente, a atividade normativa da OIT se dá por meio da edição de convenções e recomendações, com a finalidade cumprir os objetivos da Organização, ou seja, promover a justiça social. São instrumentos jurídicos, porém igualmente regulamentados na Constituição da OIT, documento que os Estados, ao se filiarem, se comprometem a cumprir.

As convenções possuem natureza jurídica de tratado multilateral aberto. São elaboradas pela Conferência Internacional do Trabalho, permanecendo abertas à ratificação pelos Estados membros até que uma convenção revisora, total ou parcial, seja aprovada.⁶⁶

Formalmente não diferem dos demais tratados internacionais, acompanhando as disposições da Convenção de Viena, que regula o direito dos tratados. Tem por finalidade regulamentar o trabalho e outras questões conexas no âmbito internacional.

Assim que aprovadas as convenções pela Conferência Internacional, geram a obrigação aos Estados membros de, no prazo de um ano, em regra, submeterem o texto à autoridade ou autoridades que possuam competência no país para apreciação e internalização, nos termos do artigo 19, 5, “b” da Constituição da OIT, sendo que, o mais comum, é o parlamento nacional ser a autoridade competente.

⁶⁶ CRIVELLI, *op. cit.*, p. 72.

Importante destacar que, mesmo a autoridade competente tendo decidido pela não ratificação, o Estado fica obrigado a informar à Repartição Internacional do Trabalho a situação em que o tema se encontra no âmbito interno, ou seja, como o assunto é regulado, seja pela legislação, seja pela prática negocial, bem como quais são óbices que impedem ou retardam sua ratificação.

O trâmite interno para a aprovação nos Estados membros varia de acordo com a tradição jurídica e o modelo constitucional adotado. Já quanto à forma, alguns Estados podem considerar adotado o texto integral do tratado ou convenção após a sua aprovação, já outros consideram necessário a edição de a reprodução de seu conteúdo normativo e a edição de lei específica.⁶⁷

Ressalta-se, ainda, que antes da vigência interna, que se dá doze meses após a ratificação pelo Estado, a convenção deve ter vigência internacional, o que ocorre, em regra, com o esgotamento do prazo de doze meses após a ratificação por dois países.

Uma vez ratificadas, as convenções constituem fonte forma de direito, gerando para os cidadãos direitos subjetivos, imediatamente aplicáveis.⁶⁸

Cumprido dar relevo ao fato de que, embora tenham forma jurídica de tratado nos moldes do direito internacional público, as convenções da OIT apresentam uma particularidade que as torna únicas em termos de normas internacionais, é o fato de

⁶⁷ CRIVELLI, *op. cit.*, p. 73.

⁶⁸ MAZZUOLI, *Curso de direito internacional...*, *op. cit.*, p. 899.

que nesse tipo de tratado os Estados aceitam a intervenção de uma terceira vontade, qual seja, a vontade da OIT.⁶⁹

A ratificação pelo Estado membro terá um prazo de validade de 10 anos e, após esse prazo, o Estado poderá denunciar a ratificação, em comunicação dirigida ao Diretor-geral da Repartição, gerando efeito somente 12 meses após o registro da denúncia, ou ainda, caso não seja feita a denúncia nos 12 meses que se seguem à validade da ratificação, haverá renovação tácita da ratificação, que se dará por mais 10 anos e assim sucessivamente.

No tocante à interpretação das convenções, a própria Constituição da OIT em seu artigo 37 §§ 1º e 2º, estabelece procedimentos para a resolução de dificuldades relativas à interpretação.

Por sua vez, as recomendações são instrumentos internacionais que não possuem natureza de tratado, mas também são oriundas da Conferência Internacional do Trabalho, constituindo-se em fonte material, mas não formal de direito.

Possuem as recomendações uma característica que as difere das demais recomendações conhecidas em direito internacional público. Ao contrário das recomendações em geral, que não geram obrigações jurídicas para os Estados que as adotam, as recomendações da OIT impõem aos Estados membros certas obrigações, ainda que de caráter formal.⁷⁰

Nas palavras de Fábio Túlio Barroso, as recomendações são admitidas na ordem jurídica de cada país de acordo com sua conveniência, que pode apresenta-la no âmbito

⁶⁹ SILVA, *op. cit.*, p. 69.

⁷⁰ MAZUOLLI, *Curso de direito internacional...*, *op. cit.*, p. 909.

interno para seu processo ordinário legislativo, quando se torna lei. No mais, se o Estado membro não estabelecer atividade normativa interna não estará infringindo uma norma internacional do Trabalho.⁷¹

Entretanto, da mesma forma que as convenções, as recomendações devem ser submetidas à autoridade competente para legislar ou adotar outras medidas relativas à matéria, porém no prazo máximo de 18 meses. A autoridade competente pode decidir transformar em lei o que estiver disposto na recomendação, empreender outras iniciativas relativas ao tema, ou mesmo apenas tomar conhecimento de seu conteúdo. Também geram a obrigação ao Estado membro de fornecer informações à Repartição Internacional do Trabalho sobre o tratamento da matéria no território nacional, legislação e aplicação prática, indicando se está sendo observada ou se há intensão de ser observada e, ainda, se assim entender, quais as modificações que precisarão ser implementadas para a adoção de suas disposições.

As recomendações podem ter o caráter complementar à convenção sobre o mesmo tema, ou seja, um detalhamento das diretrizes amplas da convenção, espécie de regulamentação. Por outro lado, pode ocorrer da matéria ainda não estar madura para que seja ser objeto de uma convenção, por falta de consenso, daí a adoção da recomendação para que o tema seja gradualmente aceito.

Cláudio Santos da Silva destaca o fato de que ainda há muito debate doutrinário acerca das assimetrias existentes entre os Estados membros da OIT e as implicações dessas disparidades na atividade normativa da Organização, dificultado a pretensão de universalidade das convenções aprovadas. Aponta que ao longo de sua história, a desigualdade do desenvolvimento econômico nos

⁷¹ BARROSO, *op. cit.*, p. 44.

países levou a Constituição da OIT a prever a moderação e o equilíbrio no nível das normas quando de sua elaboração, conforme disposição do art. 19 da Constituição da OIT.⁷²

Assim, a diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é somente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos e serem fonte material de direito. Em essência, se assemelham aos tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos.

2.3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT SOBRE SINDICALISMO E LIBERDADE SINDICAL

Por ser um dos seus princípios norteadores, a liberdade sindical é objeto de várias convenções e recomendações da OIT desde seus primórdios. Por serem as que tratam a temática de forma mais aprofundada, as Convenções 87 e 98 receberão maior atenção neste estudo, sem deixar, porém, que as demais que contenham disposições relativas à liberdade sindical sejam abordadas.

2.3.1 Convenção 87 da OIT

Sem dúvida a Convenção é 87, aprovada na 31ª Conferência Internacional da OIT, em 9 de julho de 1948, é um dispositivo de grande importância, quem sabe a mais importante dentre todas as convenções da OIT, já que, como mencionado anteriormente, é através da atuação de sindicatos livres e autônomos que poderão ser garantidos diversos direitos fundamentais, dentre eles a dignidade, liberdade, segurança, saúde e igualdade.

⁷² SILVA, *op. cit.*, p. 72.

A Convenção em comento possui 21 artigos, todos no sentido de assegurar a existência de um sindicalismo autônomo e livre de qualquer interferência estatal ou de terceiros. Suas normas visam assegurar aos trabalhadores e empregadores a constituição de um sindicato conforme suas escolhas, podendo estabelecer com autonomia como será a administração e quais serão as funções deste sindicato, bem como de que forma desenvolverá todas as suas funções; proibir a suspensão ou dissolução dos sindicatos pelo poder estatal; permitir a criação de associações em grau superior e a possibilidade de filiação em associações internacionais.

Para uma melhor análise e compreensão dessa Convenção, são citados e analisados os seus artigos considerados de maior relevância⁷³, a se iniciar com artigo 2º, sem dúvida o seu núcleo primordial:

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

Da leitura desse artigo é possível extrair claramente que a OIT preconiza a possibilidade dos trabalhadores e empregadores de constituírem associações sindicais sem qualquer interferência, não necessitando de autorização prévia de quem que seja, e, ainda, o direito de se filiarem a qualquer organização de sua opção, bastando apenas que concordem com os estatutos da associação que escolherem.

Aqui não se verifica nenhuma menção a sindicato único ou plúrimo, mas é possível extrair, de forma cristalina, que a

⁷³ Os artigos foram extraídos do site da OIT no Brasil: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>. Acesso em 9 mai. 2015.

norma contida no art. 2º da Convenção em questão confere aos trabalhadores e empregadores a liberdade escolher a forma de organização da entidade a ser constituída, seja ela plúrima ou única, ficando, portanto, à escolha dos trabalhadores ou empregadores a melhor forma de se organizarem, sem qualquer restrição ou condição.

Nesse sentido afirmam Carla Leal e Waleska Martinazzo que esse artigo deixa explícita a opção da OIT por consagrar duplamente a liberdade sindical, pois, simultaneamente, afasta qualquer possibilidade de interferência do Poder Público no processo de criação das entidades sindicais e impede a imposição de exigências prévias de autorização por parte do Estado. Destacam ainda as autoras que não se trata de uma imposição da pluralidade por parte da OIT, mas a garantia de que a escolha do sistema será feita de forma livre por trabalhadores e empregadores.⁷⁴

Esse artigo também contempla liberdade positiva de filiação garantida a todo trabalhador ou empregador, assim como de não filiação e de desfiliação, ou seja, liberdades negativas. Aqui está sendo considerado o direito individual, ou seja, o direito de cada indivíduo, ligado a sua vontade. O artigo da mesma forma pode ser lido como a garantia a todos de filiação, sem qualquer restrição ou distinção, havendo apenas a ressalva, contida no artigo 9º, de que o Estado membro pode, se assim entender necessário, restringir o direito de associação aos integrantes das forças armadas e da polícia.

Na sequência, cabe abordar o teor do artigo 3º, da Convenção 87, o qual possui a seguinte redação:

⁷⁴ LEAL, MARTINAZZO, *op. cit.*, p. 74.

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

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

No item 1 do art. 3º acima transcrito está a garantia da autonomia sindical, estabelece que os trabalhadores ou empregadores terão o direito de elaborar livremente seus estatutos e regulamentos administrativos, que poderão decidir em relação a todas as atividades da associação, como a melhor forma de eleição de seus dirigentes e tempo de cada mandato, bem como o plano de suas ações. Já no item 2 deixa explícita a impossibilidade de intervenção e interferência do poder público em tal funcionamento.

Aqui se verifica que as disposições tratam do trabalhador ou do empregador considerado na sua coletividade; está presente nesse artigo o respeito à vontade da coletividade reunida naquela associação, seja em que grau for, de piso ou superior.

Quando se fala de autonomia sindical, está se falando de ausência de interferência estatal, que deve se abster de qualquer ato que limite essa autonomia. É evidente que toda atividade sempre está sujeita à ordem interna estabelecida, com observação da legislação em vigor, aos costumes e ao princípio da boa-fé, sendo passível de apreciação pelo Poder Judiciário.

Também na vertente de vedar a intervenção estatal, é o texto do artigo 4º da Convenção 87 da OIT: “Art. 4º – as organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa.”

Reforça-se a autonomia sindical, ao se vedar a possibilidade de dissoluções ou suspensões das organizações sindicais por via administrativa. Esse dispositivo visa dar às organizações sindicais a garantia de exercício de suas atividades sem receio de sofrer ingerência estatal, salvo, como já dito anteriormente, pronunciamento do Poder Judiciário, em processo judicial com a garantia de ampla defesa e o devido contraditório, contemplado no art. 8º da Convenção em tela.

Importante também dar destaque aos artigos 5º e 6º da Convenção 87:

Art. 5º – As organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas; e toda organização, federação ou confederação, tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6º – As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção, se aplicam às federações e confederações de trabalhadores e empregadores.

No tocante a tais artigos, foram reforçadas as disposições contidas nos artigos 2º, 3º e 4º da Convenção, agora aplicadas às federações e confederações, garantindo às organizações dos trabalhadores ou empregadores o direito de livremente decidirem sobre a criação desses organismos de grau superior, sem limitações impostas pelo ente estatal, garantindo, outrossim, a possibilidade dessas organizações em grau superior se filiarem a organizações internacionais conforme seja a vontade do grupo.

No mesmo sentido, de garantir a autonomia sindical, está o texto dos artigos 7º e 8º da Convenção n. 87:

Art. 7º – A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a

condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção.

Art. 8º - 1. Ao exercer os direitos que lhes reconhecem a presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações, estão obrigados, da mesma forma que as demais pessoas ou as coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação Nacional não menosprezará nem será aplicada de forma que menospreze as garantias previstas pela presente Convenção.

Estes artigos dispõem sobre a garantia da liberdade preconizada nos artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção, pois a ampla liberdade que a Convenção confere aos trabalhadores e empregadores de se unirem como melhor lhe pareça, não pode ser restringida no momento de se atribuir personalidade jurídica a esta organização que foi criada segundo a vontade das partes. O poder estatal não pode se imiscuir e criar obstáculos no momento do registro para nascimento da organização sindical.

Por fim, destaca-se que a Convenção n. 87 deixa claro que as entidades sindicais deverão apenas observar o que a lei nacional estabelece como requisito para o funcionamento das demais organizações, legislação, porém, que não pode restringir as garantias estabelecidas pelo dispositivo internacional.

O Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT. Já Portugal o fez em 14 de outubro de 1977.

Nos capítulos que seguem, serão tratados os modelos sindicais adotados no Brasil e em Portugal, oportunidade em que será abordada a não ratificação pelo Brasil.

2.3.2 Convenção 98 da OIT

A Convenção n. 98 da OIT trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva do trabalho. Foi aprovada na 32ª Conferência Internacional, em 1949, tendo entrado em vigência internacional em 1951.

Conforme leciona Arnaldo Süssekind, enquanto a Convenção n. 87 tem como propósito garantir a liberdade sindical perante o poder público, a Convenção n. 98 tem outra vertente, a de assegurar a liberdade sindical dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, a autonomia das entidades de trabalhadores frente às associações de empregadores (e vice-versa), bem como estimular a negociação coletiva.⁷⁵

A liberdade sindical individual é explicitada já em seu primeiro artigo, como se depreende de sua leitura:

Art. 1º - 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.

Busca este artigo coibir todo tipo de ato discriminatório que atente contra o princípio da liberdade sindical, seja exigindo do trabalhador condições de não filiação ou desfiliação para obtenção do emprego, ou, ainda, condicionar a sua

⁷⁵ SÜSSEKIND, *Direito internacional, op. cit.*, p. 322.

manutenção a não participação do empregado em atividades que envolvam o sindicato. Garante ainda que o empregado não pode ser prejudicado de qualquer forma por sua participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho, ou mesmo no horário de trabalho, se devidamente autorizado pelo empregador.

O artigo 2º da Convenção n. 98 trata da vedação de interferência das organizações de empregadores nas organizações de trabalhadores e vice-versa:

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

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de em empregador ou de uma organização de empregadores.

Este artigo visa estimular a adoção de mecanismos que protejam as organizações, de trabalhadores ou empregadores, contra a ingerência uma nas outras, quer com relação à formação, quer com relação ao seu funcionamento ou administração. O artigo exemplifica como atos de ingerência e controle a criação de organização de trabalhadores por empregador ou por organização de empregadores ou mesmo a sua manutenção financeira. Em resumo, busca dar proteção contra os atos que visem afetar o exercício da liberdade sindical dos empregados ou empregadores.

Já o artigo 4º trata do fomento à negociação coletiva e tem a seguinte redação:

Art. 4º – Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e

promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Fica claro pelo texto acima transcrito que o Estado deverá estimular, de todas as formas, que haja a negociação coletiva voluntária entre as partes, permitindo que os atores sociais do mundo do trabalho busquem resolver os seus conflitos através de contratos coletivos que regulem as condições de trabalho.

Importante também destacar que a Convenção 98, a despeito de não tratar da situação dos servidores públicos, ressalva que a sua interpretação não poderá ser utilizada para restringir direitos já assegurados a tal categoria.

A Convenção 98 foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, Portugal a ratificou em 1964 por meio do D.L. 45 758 de 12.6.64.

2.3.2 Outras convenções e recomendações da OIT sobre sindicalismo e liberdade sindical

Tamanha é a importância do tema liberdade sindical para a OIT, que a sua regulamentação não se limita às Convenções 87 e 98 que, como já visto, são as que abordam com maior amplitude o assunto. Outros textos normativos da OIT tratam da liberdade sindical, alguns delimitando um segmento de aplicação para o princípio, conforme breve apanhado que segue.

A Convenção 11, adotada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 25 de outubro de 1921, em Genebra, trata do direito de associação nas atividades agrícolas.

Consigna em seu art. 1º que os países que a ratificarem se obrigam a assegurar aos trabalhadores na agricultura os mesmos direitos de associação e de coalizão assegurados aos trabalhadores da indústria, bem como que leis existentes que tratem de forma diversa ou restrinjam tais direitos aos trabalhadores agrícolas devem ser revogadas.

É clara no texto do art. 1º da Convenção 11 a preocupação da OIT em expandir as garantias e direitos a todas as categorias de trabalhadores. Tendo em vista que as raízes da própria OIT se firmaram nas demandas dos trabalhadores da indústria no final do século XIX e início do século XX, com a referida Convenção a OIT amplia a abrangência de direitos e proteção aos trabalhadores agrícolas, para que possam também ter plena liberdade de associação.

A Convenção 11 foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957 e por Portugal em 1960, pelo D.L.42 874 de 15.3.60.

A Convenção 84 é fruto da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 1947, também em Genebra, e trata do direito sindical em territórios não metropolitanos.

Entre as principais disposições contidas na Convenção 84 está a garantia de associação aos trabalhadores dos territórios não metropolitanos, a garantia da possibilidade de tais sindicatos celebrarem contratos coletivos e a sugestão de criação de organismos para a solução de conflitos entre empregadores e trabalhadores.

Não foi ratificada por Brasil e Portugal.

Adotada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho de junho de 1971, a Convenção 135 trata da representação dos trabalhadores e tem como artigos de maior relevância os artigos 1º ao 6º, que contam com a seguinte redação:⁷⁶

Artigo 1º – Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Artigo 2º - 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-se o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

Artigo 3º – Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

- a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos;
- b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas,

⁷⁶ Os artigos foram extraídos do sítio http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acessado em 13 mai. 2015.

nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Artigo 4º – A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciárias poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.

Artigo 5º – Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

Artigo 6º – A aplicação das disposições da Convenção poderá se assegurada mediante a legislação nacional, convenção coletivas e todo outro modo que seria conforme à prática nacional.

Os dois primeiros artigos acima transcritos têm como objetivo permitir ao empregado representante sindical uma participação ampla nos assuntos que envolvam o exercício do seu mandato sindical, na representação dos associados, sem receio de sofrer represálias de qualquer tipo.

Vêm reforçar que o pleno exercício do mandato do representante sindical abrangendo não somente a proteção contra os atos de represália pela sua atuação, mas também facilidades para o exercício das suas atividades como empregado a fim de possibilitar a sua atuação na representação dos associados.

Já o artigo 3º e seguintes visam estabelecer quem são os representantes sindicais e também que, somente mediante uma legislação ou prática nacional, que reconheça a efetiva participação dos representantes sindicais no processo de negociação,

assegurará uma proteção efetiva a esses representantes e o exercício da liberdade sindical ampla.

A Convenção 135 foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990 e por Portugal em 1976, pelo Dec. 263/76 de 8.4.76.

Na sequência, importante dar destaque à Convenção 141 da OIT, a qual foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 1975, também em Genebra, documento internacional que trata da representação sindical dos trabalhadores rurais.

Nesta Convenção é assegurada a liberdade de constituição de organizações de representação dos trabalhadores e de livre associação a elas no âmbito rural, ressaltando que a expressão “trabalhadores rurais” abrange todos os trabalhadores dedicados, nas regiões rurais, a atividades agrícolas ou artesanais, tanto como assalariados, como trabalhadores por conta própria, nas mais variadas modalidades de trabalho, sejam arrendatários, parceiros e pequenos proprietários, estes últimos desde que trabalhem a terra com ajuda de seus familiares ou trabalhadores eventuais.

Seu texto denota expressa adoção e resgate das garantias trazidas anteriormente pelas precedentes Convenções 87 e 98, vale dizer, proteção à liberdade de organização, representada pela liberdade diante do Estado e proteção contra as ingerências dos empregadores dentro das organizações constituídas por empregados.

A Convenção ressalta que os Estados que a ratificarem deverão adotar e por em prática política de promoção das organizações de trabalhadores rurais, eliminando os óbices à

criação e desenvolvimento destas, em especial aquelas de natureza legislativa e administrativa.

Quase duas décadas após sua adoção pela OIT, em 27 de setembro de 1994, a convenção foi ratificada pelo Brasil. O mesmo não ocorreu com Portugal, ou seja, não foi ratificada naquele país.

Tratando das relações de trabalho na administração pública, a Convenção 151 da OIT foi adotada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 7 de junho de 1978, em Genebra. Define empregados públicos e as formas de organização destes. Aborda a proteção sindical no âmbito da administração pública, com vistas a não ocorrência de discriminação por atuação sindical.

Portugal ratificou a Convenção 151 em 1980 através da edição da Lei 17/80 de 15.7.80. O mesmo não ocorreu no Brasil.

Com a Convenção 154, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em 3 de junho de 1981, em Genebra, a OIT voltou a tratar da negociação coletiva, visando concretizar o seu objetivo de efetivação de práticas que fomentem a negociação coletiva. Logo no art. 2º a Convenção estabelece que, por negociação coletiva, se entende “todas as negociações que se desenvolvem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, de um lado, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, de outro”.

Nos termos da Convenção em comento essas negociações devem ter como objetivos estabelecer as condições de trabalho e de emprego, regular as relações entre os empregadores e trabalhadores e regular as relações entre empregadores ou suas

organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, separada ou simultaneamente.

A Convenção 154 foi ratificada pelo Brasil em 10 de julho de 1992 e não foi ratificada por Portugal.

Feita essa breve análise das convenções sobre liberdade reputadas mais importantes, é salutar frisar os Estados Membros que aderiram à OIT assumiram a responsabilidade de respeitar e fazer respeitar, por meio de medidas legislativas, as convenções e recomendações emanadas pelas Conferências Internacionais que reflitam os direitos e garantias consideradas fundamentais pela Organização.

2.4 PROCEDIMENTOS ESPECIAIS DA OIT EM MATÉRIA DE LIBERDADE SINDICAL

Tendo em vista a importância atribuída pela OIT à liberdade sindical e as formas de garantir que seus princípios sejam colocados em prática, a Organização criou procedimentos especiais para o exame das queixas relativas a supostas violações de direitos sindicais, quais sejam a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical e o Comitê de Liberdade Sindical, os quais complementam, mas não substituem os demais procedimentos de supervisão da OIT.

Os procedimentos regulares consistem na atuação da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho, previstos nos artigos 19, §§ 5º, 6º e 7º e 22 e 35 da Constituição da OIT.

A Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações atua examinando os relatórios apresentados pelos

Estados sobre as convenções ratificadas e as não ratificadas, sobre as normas internacionais submetidas à autoridade competente para apreciação, assim como sobre a aplicação das convenções nos territórios não metropolitanos. Importante destacar que os relatórios elaborados pelos Estados devem antes ou concomitantemente ser remetidos às organizações mais representativas, oportunizando que estas façam suas considerações destinadas à análise do Comitê de Peritos.

É composta por 20 juristas de vários países, independentes e de reconhecida competência, que são indicados pelo Conselho de Administração para um mandato de três anos, renováveis. Assim, não representam o governo dos países, não sendo também vinculados a serviços governamentais ou organizações profissionais.⁷⁷

A Comissão de Peritos se reúne uma vez por ano para analisar os relatórios e elabora um relatório que é encaminhado ao Conselho de Administração, onde aponta questões como a situação geral e preocupações especiais relativas ao mundo do trabalho, a efetiva aplicação legal e prática das convenções ratificadas pelos Estados e os casos de violações às convenções ratificadas.

Conforme ressalta Sússekind, a finalidade da Comissão de Peritos é conseguir que os Estados membros cumpram as obrigações a que se submeteram quando da filiação à OIT, apliquem as normas das convenções que ratificaram e, adotem disposições constantes nas recomendações e convenções não ratificadas⁷⁸.

Já a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho, de composição tripartite, ou

⁷⁷ SÜSSEKIND, *Direito internacional*, *op. cit.*, p. 249.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 255.

seja, composta por representantes de governos, trabalhadores e empregadores, é composta a cada reunião da Conferência Internacional e tem como base de seu trabalho justamente o relatório da Comissão de Peritos.

Tem como tarefa convidar os governos interessados a dar explicações sobre as questões apontadas pela Comissão de Peritos, como as divergências entre as normas internacionais e sua aplicação e as medidas que tomaram ou tomarão para eliminá-las.

A Comissão de Aplicação de Normas se reúne em sessões públicas, onde podem se estabelecer debates entre governos, representantes de empregadores e empregados sobre a aplicação das convenções nos respectivos países ou em outros.

São selecionados os casos de maior gravidade de violação às normas constitucionais e convencionais para discussão na Comissão de Aplicação de Normas, o que ocasiona naturalmente uma exposição dos países infratores e toda uma pressão moral pela adoção de medidas visando à adaptação da legislação ou das práticas nacionais. O relatório da Comissão de Aplicação de Normas é submetido e discutido na Conferência Internacional, o que também expõe o Estado membro.

Além dos procedimentos ditos regulares, há ainda a possibilidade da não aplicação das convenções ratificadas ser objeto de queixas e reclamações, conforme previsto nos artigos 24 a 35 da Constituição da OIT. As reclamações podem ser apresentadas por organizações de trabalhadores ou empregadores, tendo como objeto o não cumprimento de convenção ratificada por qualquer Estado membro. Já as queixas somente podem ser apresentadas por outro Estado membro que tenha ratificado a mesma convenção, pelo Conselho de Administração de ofício e pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional.

Os procedimentos especiais de controle relativos à matéria sindical surgiram em concomitância com a adoção das Convenções 87 e 98, isso porque se mostrou necessário um mecanismo que complementasse o art. 19 da Constituição da OIT, visto que por ele só eram abrangidos os Estados que ratificassem as convenções.

Dessa forma, em 1950, foi criada a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical em decorrência de um acordo entre a OIT e o Conselho Econômico e Social da ONU. Entretanto, em pouco tempo a Comissão apresentou limitações quanto ao seu funcionamento, sendo então criado em 1951, pelo Conselho de Administração da OIT, o Comitê de Liberdade Sindical. Comissão e Comitê serão abordados a seguir.

Importante destacar que uma importante característica dos procedimentos especiais em matéria de liberdade sindical é que eles podem ser acionados até mesmo contra governos que não tenham ratificado as convenções sobre a liberdade sindical, caso em que há a necessidade da anuência do Estado que será submetido à investigação. Tal excepcionalidade se explica pela decisiva importância dada pela OIT à liberdade sindical.

2.4.1 Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical

Pois bem, como acima mencionado, com relação à matéria objeto do presente trabalho, por provocação do Conselho Econômico e Social da ONU e em comum acordo com tal organismo, a OIT instituiu em 1950 a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, com a finalidade de analisar os casos de supostas violações aos direitos sindicais, determinar os fatos e examinar a situação com o governo

interessado, sempre visando solucionar a violação através da conciliação.

Frisa-se que a Comissão de Investigação e Conciliação não atua apenas em casos de denúncias sobre descumprimento de convenções ratificadas, mas também sobre as não ratificadas, hipótese em que será necessária a anuência do país investigado.

Por outro lado, a Comissão em comento pode tomar conhecimento de queixas contra até mesmo país que não seja filiado à OIT, desde que seja integrante da ONU, sendo que nestes casos o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas recebe as queixas apresentadas por Estados, organizações de trabalhadores e empregadores e as encaminha, sempre mediante consentimento do país a ser investigado, ao Conselho de Administração da OIT.⁷⁹ Negado o consentimento do país a ser investigado, caberá ao Conselho de Administração ou ao Conselho Econômico e Social da ONU, conforme o caso, a adoção das medidas que forem necessárias para cessar as violações.⁸⁰

A Comissão é composta por 10 pessoas independentes, com alta qualificação e designadas pelo Conselho de Administração da OIT. É um organismo de investigação, mas tem autorização para discutir com o governo objeto da queixa a situação que deve investigar, visando um acordo que resolva as dificuldades suscitadas.

Após a criação do Comitê de Liberdade Sindical, a praxe tem sido encaminhar a queixa em primeiro lugar ao Comitê para um estudo preliminar, para somente após o Conselho de Administração resolver se encaminha à Comissão de Investigação e

⁷⁹ SILVA, *op. cit.*, p. 93.

⁸⁰ SÜSSEKIND, *Direito Internacional, op. cit.*, p. 274.

Conciliação. Normalmente a solução ocorre ainda no âmbito do Comitê.

Segue procedimento semelhante ao da Comissão de Inquérito, estabelecido para considerar qualquer caso determinado em virtude do art. 26 da Constituição da OIT. Inicialmente são solicitadas informações às partes interessadas, ou seja, quem efetuou a queixa, o governo denunciado e organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, nacionais e internacionais. Na sequência é analisada a legislação do país envolvido e, caso necessário, são colhidos depoimentos de representantes das partes e de testemunhas convocadas por estas ou pela Comissão.

A Comissão elabora um relatório com suas conclusões e recomendações para a solução da controvérsia, o qual é encaminhado ao Conselho de Administração da OIT ou ao Conselho Econômico e Social da ONU, se o Estado não for membro da OIT.

2.4.2 Comitê de Liberdade Sindical (CLS)

Conforme dito alhures, logo após sua criação, a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical apresentou limitações decorrentes da necessidade de consentimento do Estado envolvido para que se desse seguimento à investigação.

Como alternativa para contornar a pouca eficácia da Comissão, foi criado o Comitê da Liberdade Sindical do Conselho de Administração que, desde o início, teve composição tripartite. É composto por 9 membros do Conselho, sendo três de cada segmento, governo, trabalhadores, empregadores, os quais, porém, possuem mandato, o qual deve ser exercido com independência.

Para um controle da aplicação das normas internacionais pelos Estados Membros, o CLS atua por meio de análise das queixas e reclamações apresentadas contra os países que acusados de não observarem as convenções e os princípios atinentes à liberdade sindical, sem que para isso seja necessário que o governo tenha ratificado as convenções sobre o tema ou mesmo que precise de autorização do país cuja queixa foi feita, terá sua atuação conforme os artigos 24, 27, 28 e 34 da Constituição da OIT⁸¹.

Diferentemente da Comissão de Investigação e de Conciliação ou de qualquer comissão de inquérito criada nos termos do art. 26 da Constituição da OIT, o Comitê não visita o país alvo da queixa, para uma investigação local. Normalmente o procedimento é comunicar o governo da queixa apresentada por organizações de trabalhadores ou de empregadores para que possa

⁸¹ O CLS atuará observados os seguintes dispositivos da Constituição da OIT citados:

Artigo 24 – Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 27 – No caso de ser enviada uma queixa em virtude do art. 26, a uma Comissão de Inquérito, todo Estado-Membro, nela diretamente interessado ou não, comprometer-se-á a pôr à disposição da Comissão todas as informações que se acharem em seu poder relativas ao objeto da queixa.

Artigo 28 – A Comissão de Inquérito, após exame aprofundado da queixa, redigirá um relatório do qual constarão não só suas verificações sobre todos os pontos que permitam bem medir o valor da contestação, como, também, as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos, dentro dos quais, as mesmas medidas devam ser postas em execução.

Artigo 34 – O Governo culpado poderá, em qualquer ocasião, informar o Conselho de Administração que tomou as medidas necessárias a fim de se conformar com as recomendações da Comissão de Inquérito ou com as da decisão da Corte Internacional de Justiça. Poderá, também, pedir ao Conselho que nomeie uma Comissão de Inquérito para verificar suas afirmações. Neste caso, aplicar-se-ão as estipulações dos arts. 27, 28, 29, 31 e 32, e, se o relatório da Comissão de Inquérito ou a decisão da Corte Internacional de Justiça, for favorável ao referido Governo, o Conselho de Administração deverá imediatamente recomendar que as medidas tomadas de acordo com o art. 33 sejam revogadas. (Texto extraído do sítio http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acessado em 13 mai. 2015)

fazer suas observações e encaminhar provas documentais, que serão analisadas pelo Comitê.

Podem solicitar a instauração de procedimentos, mediante denúncia escrita, organização nacional diretamente interessada na questão; organização internacional de empregadores ou trabalhadores que forem consideradas entidades consultivas da OIT; organizações internacionais de trabalhadores ou de empregadores quando a questão atingir associações nacionais que forem a elas filiadas. Assim, não são admitidos procedimentos instaurados por pessoas físicas, partidos políticos e outros tipos de associações.⁸²

Uma vez recebidas, as queixas são encaminhadas para manifestação do governo denunciado em determinado prazo, ou ainda solicitado ao requerente a apresentação de novos elementos, espécie de emenda. É possível também a oitiva das partes, conjuntamente ou separadamente, quando estas apresentarem declarações contraditórias, houver possibilidade de conciliação, ou ainda, quando a matéria, face à dificuldade para sua análise assim exigir.

O Comitê delibera após tais fases, enviando ao Conselho de Administração da OIT as recomendações e conclusões, as quais serão analisadas por este em sessão plena. Pode entender que não houve violação à liberdade sindical, que as questões eram de natureza política, ou que as alegações eram vagas, não possibilitando o exame do mérito. Pode ainda recomendar ao Conselho de Administração que informe ao Estado denunciado as irregularidades constatadas, formulando convite a saná-las, fixando prazo para tanto.⁸³

⁸² SÜSSEKIND, *Direito Internacional*, *op. cit.*, p. 275-276.

⁸³ SILVA, *op. cit.*, p. 97.

A verificação do cumprimento das sugestões de regularização será feita pelo próprio Comitê, sendo que no caso de violação a convenções ratificadas o órgão requererá ao Diretor da OIT que chame atenção do governo denunciado para a matéria e lhe solicite informações sobre as providências recomendadas pelo Conselho de Administração.

Feita esta análise da OIT, desde os precedentes históricos que culminaram com sua criação, passando pela sua estrutura e objetivos, convenções que tratam em particular da liberdade sindical e mecanismos dos quais dispõe para supervisionar a aplicação de tais dispositivos, mister se faz adentrar no estudo dos modelos sindicais adotados por Brasil e Portugal, para que ao término do presente estudo se possa traçar um esboço da aplicação dos princípios da liberdade sindical em ambos os países, à luz das normas da OIT.

3. O SINDICATO NO BRASIL E A LIBERDADE SINDICAL

Para se analisar como o direito ao exercício da liberdade sindical é praticado no Brasil, necessário antes abordar a evolução histórica dos sindicatos no território brasileiro, desde o surgimento até a Constituição de 1988, que hoje estabelece o lineamento da matéria. Também imprescindível o debruçar, ainda que de forma rápida, sobre a organização sindical brasileira, sua estrutura, entidades, funcionamento destas e formas de custeio. É o que será feito a seguir.

3.1 A FORMAÇÃO DO SINDICATO NO BRASIL

O Brasil passou por um grande período de colonização, com séculos de utilização da mão escrava e exploração de todo tipo de mão de obra, o que não propiciava o desenvolvimento de organizações com caráter sindical. Assim, não se vivenciou no país as fases dos movimentos europeus que levaram, naquele continente, ao surgimento dos sindicatos. Mesmas as corporações que aqui existiram, denominadas de confrarias, não se assemelhavam em nada àquelas existentes na Europa.

Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho⁸⁴ afirmam que para um adequado perfil histórico do sindicato no Brasil é necessário fazer referência ao momento da transferência da Corte portuguesa para o Brasil.

É que, anteriormente a tal fato histórico, diante do crescimento da atividade manufatureira no Brasil Colônia e da possibilidade dessa atividade vir a se constituir alicerce para desenvolvimento econômico e fomento para ideias separatistas, pela ocorrência de comercialização de produtos para outros países

⁸⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. *Pluralidade sindical e democracia*. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p. 26 e 27.

sem o recolhimento de impostos à metrópole, bem como por constituir em concorrência aos produtos portugueses, através de ato expedido pela rainha D. Maria I, Portugal expediu alvará proibindo tais empreendimentos, isso em 1785.

O Brasil ficou livre desta restrição somente quando a Corte portuguesa ao Brasil, em 1808, que para aqui se transferiu a fim de escapar da invasão de Portugal pelas tropas de Napoleão. À época, além da liberdade para o comércio e a manufatura, houve também a iniciativa da abertura dos portos, o que contribuiu para fomentar um mercado produtor e consumidor autônomo em relação à metrópole.⁸⁵

Por outro lado, a primeira disposição constitucional a respeito do trabalho se deu na Constituição de 1824, outorgada em 25 de março, por D. Pedro I, após a proclamação da independência do Brasil, no seu artigo 179, XXIV, ao constar que “nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou commercio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos”. Mas, apesar de dizer que nenhum tipo de trabalho é proibido, por outro lado vedada o funcionamento de corporações de ofício (art. 179, XXV), já que estas eram incompatíveis com o regime escravocrata e modo de produção baseado na monocultura voltada para atender as demandas do mercado europeu.

Entretanto, o avanço notado com relação à liberdade de trabalho não significou muito, pois o modelo econômico praticado não oferecia condições para o desenvolvimento de qualquer movimentação que pudesse ser considerada embrião dos sindicatos.⁸⁶

⁸⁵ PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, *op. cit.*, p. 28.

⁸⁶ BRITO FILHO, *op. cit.*, p. 60.

Claudio Cesar Grizzi Oliva registra que em 1853 foi criada a Imperial Associação Tipográfica Fluminense, a qual, porém, não possuía nenhum caráter reivindicatório, mas apenas assistencialista. Esse caráter assistencialista somente vai ser alterado com a gradual extinção da escravidão e a chegada dos italianos, em grande número, entre 1884 e 1903, para trabalhar nas lavouras, substituindo a mão de obra escrava. Os imigrantes eram mais politizados e capazes de se organizar, sendo registradas as primeiras greves por questões salariais, o que veio a ser tipificado como crime contra a liberdade do trabalho pelo Código Penal de 1890⁸⁷.

A Constituição de 1891 tratou apenas do direito de associação, estabelecendo, em seu artigo 72, § 8º, que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”. A despeito de não tratar de forma específica da liberdade de associação sindical, foi um passo importante, pois, como já tratado neste trabalho, a liberdade de associação é mais ampla e precede à liberdade sindical.

Segundo Nascimento, no final do século XIX surgem as primeiras associações de trabalhadores no Brasil, no meio urbano, na forma de ligas, uniões e sociedades, porém com várias finalidades, algumas com caráter reivindicatório, outras voltadas ao assistencialismo, socorro mútuo. Destaca o mesmo autor que a existência dessas organizações não reguladas pelo Estado, eram marcadas pelo pluralismo, critérios variados de reunião e pela influência étnica, já várias delas congregavam pessoas da mesma nacionalidade.⁸⁸

⁸⁷ OLIVA, Cláudio César Grizzi. *Pluralidade como corolário da liberdade sindical*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 25 e ss.

⁸⁸ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 48-49.

Entretanto, a primeira legislação sobre a associação sindical surge para regulamentar os sindicatos rurais, o Decreto n. 979, de 1903, que regulava a reunião de trabalhadores da agricultura e indústria agrícola, assim como de pequenos produtores e empregadores. Apenas em 1907 é editado o Decreto 1.637, voltado a disciplinar o sindicato urbano, diferenciando-o das cooperativas. Importante registrar que ambos dispositivos além de garantir a liberdade individual de associação, possibilitavam a criação de entidades sindicais sem qualquer restrição ou ônus, já que bastava apenas o depósito de seus estatutos em cartório para a aquisição de personalidade jurídica.

Apontam Pamplona Filho e Lima Filho que o Decreto n. 1.637/1907, ao fazer diferenciação entre sindicato e cooperativas, e ao estabelecer a sindicalização por profissões similares e conexas, forneceu a matriz que é utilizada até os dias atuais quanto ao conceito de 'categoria', adotado até hoje pelo artigo 511 da CLT.⁸⁹

Contudo, até então somente havia uma indicação da existência de possibilidade de associação entre os trabalhadores, considerando os autores Pamplona Filho e Lima Filho que o surgimento das primeiras uniões entre empregados somente se deu em São Paulo e no Rio de Janeiro em 1906, sendo, para esses autores, essas uniões as raízes dos atuais sindicatos brasileiros.⁹⁰

Ressalta-se que tais organizações eram incipientes, já que refletiam a transição de um país recém-saído do modelo escravocrata e com a economia centrada na agricultura, para uma discreta industrialização.

⁸⁹ PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, *op. cit.*, p. 30.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 31.

Em 1930 ocorre a alteração desse panorama, com a implantação pelo Governo de Getúlio Vargas de política que visa integrar as classes de trabalhadores e empregadores, sufocando os conflitos trabalhistas. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio é criado para organizar as forças produtivas de acordo com uma nova, a de colaboração com o Estado.

Os sindicatos passam então a colaborar com o Estado, já que a estes são atribuídas funções delegadas de poder público. É editado o Decreto 19.770/1931, que se torna conhecido como “lei sindical”, trazendo esse decreto uma condição corporativista, uma vez que suas normas condicionavam a criação dos sindicatos à vontade do Estado e consolidava o que os autores chamam de *viés corporativista*, por seus traços claramente corporativistas, o que é sentido no sindicalismo brasileiro até os dias atuais, aí incluindo o sindicato único, com adoção de base territorial mínima municipal e divisão por categorias.

Tratando do dispositivo legal em questão, Pamplona Filho e Lima Filho, fazem referência às regras onde se verifica o *viés corporativo* que permeia o sindicato brasileiro até os dias de hoje, como a delimitação do alcance da atuação fundada na atividade exercida; vedação de atividades sócio-políticas e religiosas; necessidade de aprovação dos estatutos pelo Ministério do Trabalho; fixação de condições para a criação de entidades sindicais superiores; fiscalização dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, ante a necessidade de envio das contas e atividades dos sindicatos; o caráter colaborativo do art. 5º, que trazia que os sindicatos deveriam cooperar na aplicação das leis; exclusão dos funcionários públicos do direito de sindicalização e imposição de

condições para que o sindicalismo brasileiro se filiasse a entidades internacionais.⁹¹

O Decreto Legislativo 979/1903 foi revogado pelo Decreto 23.611, de 20 de dezembro de 1933, através do qual o sindicato rural na forma que existia foi extinto, surgindo os chamados consórcios profissionais corporativos, que possuíam ao mesmo tempo funções de representação sindical e funções de cooperativa.

Já o Decreto n. 19.770/1931 foi revogado pelo Decreto n. 24.694/1934, implantando, por curto espaço de tempo, a pluralidade sindical em território brasileiro, mantida pela Constituição de 1934, ao estabelecer, em seu artigo 120, que a lei estabeleceria os parâmetros para o reconhecimento dos sindicatos e associações profissionais, lei esta que asseguraria a pluralidade sindical e a autonomia completa.

Muito embora o Decreto n. 24.694/1934 possibilitasse a pluralidade sindical, estabeleceu limitações, como a existência de até três sindicatos por categoria, já que exigia para o seu reconhecimento que congregasse no mínimo um terço dos empregados da mesma profissão em determinada localidade. Possibilitou, ainda, a criação de sindicatos distritais, municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais. Já os sindicatos de empregadores deveriam reunir no mínimo cinco empresas ou dez sócios individuais.

Não há falar nesse período de exercício da liberdade sindical, já que continuou a legislação a atribuir ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio o poder de reconhecer a existência legal do sindicato, inclusive com a aprovação dos estatutos, que deveriam obedecer à regulamentação, que estabelecia os itens

⁹¹ PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, *op. cit.* p.31 e ss.

obrigatórios, assim como manteve a função de colaboração com o Estado.

Em 1937, com a ditadura de Getúlio Vargas, instala-se o Estado Novo, com o golpe político e com uma nova constituição, que foi redigida por Francisco Campos, ocorre um retorno à unicidade sindical no Brasil, inspirada na Declaração III da *Carta del Lavoro*, do sistema fascista italiano⁹².

A Constituição de 1937 muito embora tenha proclamado a liberdade sindical, trouxe dispositivos que restringia tal liberdade, atribuía (mantinha) com o Estado o reconhecimento das entidades sindicais, previa a possibilidade de imposição de contribuições aos associados e do exercício pelos sindicatos de funções delegadas de poder público.

Foi regulamentada pelo Decreto n. 1.402/1939, que adotou o sindicato único, a proibição do exercício de greve, a faculdade de imposição de contribuições a todos integrantes da categoria (imposto sindical), a possibilidade de interferência, intervenção e até mesmo cassação de entidade que não cumprisse a norma regulamentadora, não tivesse autonomia financeira, ou estivesse em desacordo com as diretrizes da política econômica.

É nesse período que ocorre a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a promulgação do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1945, data em que hoje se comemora o feriado do Dia do Trabalho no Brasil, cuja parte do direito coletivo mantém a forte ligação estatal e em nada alterando a situação, pois somente incorporou os textos já existentes.

⁹² PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, *op. cit.*, p. 35.

Em 1945 deu-se o fim da Era Vargas e instalou-se uma nova Assembleia Constituinte, tendo-se, então, uma nova Constituição Federal em 1946, que em nada alterou os diplomas até o momento em vigor, mantendo a estrutura sindical anterior, que foi criada durante a ditadura. É que, em que pese ter assegurado que seria livre a associação sindical, reconhecido o direito de greve, deixou para legislação complementar a sua regulamentação, o que não veio a acontecer, já que mantida a legislação anterior.⁹³

Em abril de 1964 ocorreu um novo golpe de Estado que manteve a CLT e a estrutura dos sindicatos. Iniciou-se neste momento o regime militar, com a promulgação da Constituição de 1967 e da Emenda Constitucional n. 1 de 1968, regime este que durou por 21 anos, marcados por muitas intervenções nos sindicatos e atendimento aos interesses do capitalismo internacional em detrimento dos interesses dos trabalhadores e dos sindicatos.

Os textos em questão mantiveram, paradoxalmente, o dispositivo proclamando a liberdade de associação sindical, muito embora ao mesmo tempo tenham reafirmado o modelo de organização sindical corporativista adotado em 1931.

O período de repressão e opressão teve seu fim somente em 1979, com a anistia concedida de forma ampla, geral e irrestrita, quando então surge um novo sindicalismo, que possibilitou a abertura de diálogo sobre as questões sindicais e a liberdade sindical.

Todavia, a Constituição de 1988, considerada e chamada por muitos como a “constituição democrática”, avançou menos do que deveria no tocante à garantia do direito de exercício

⁹³ OLIVA, *op.cit.*, p. 405 e ss.

da liberdade sindical, já que manteve vários impedimentos à plena liberdade sindical, estes verdadeiros resquícios do modelo corporativista de 1931, aqui já mencionado, como se verá mais adiante.

3.2. ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO SINDICAIS VIGENTES NO BRASIL

O Brasil adotou o sistema confederativo de organização sindical, composto de sindicatos, federações e confederações. Em tal sistema os sindicatos são considerados entidades de grau inferior e as federações e confederações de grau superior.

O sistema confederativo foi recepcionado pela Constituição de 1988, pois além do *caput* do artigo 8º mencionar que fica “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau”, em seu inciso IV referiu-se ao “sistema confederativo de representação sindical respectivo”.

Há, ainda, fora do sistema confederativo, as centrais sindicais, entidades de representação geral dos trabalhadores, cujas competências e funções serão analisadas no decorrer do presente item. Tais entidades, muito embora reconhecidas como existentes de fato, foram institucionalizadas apenas após a edição da Lei n. 11.648/2008.

Nas palavras de José Augusto Pinto, a imagem da organização do sindicalismo no Brasil se dá como a forma de uma pirâmide, sendo que na base estão os sindicatos, no meio as federações e no ápice as confederações⁹⁴.

⁹⁴ PINTO, *Tratado de direito...*, *op. cit.*, p. 697 e ss.

Também Mauricio Godinho Delgado⁹⁵ faz referência à estrutura externa de organização do sistema sindical brasileiro tal qual uma pirâmide, em cuja base está o sindicato único, organizado por categoria profissional ou diferenciada, no caso dos empregados e dos que exercem a mesma profissão, e por categoria econômica, em se tratando do empregador.

Atualmente os sindicatos brasileiros são organizados sem que haja necessidade de serem precedidos por associações profissionais, como era exigência dos dispositivos legais vigentes antes da Constituição Federal de 1988.

O autor José Rodrigues Pinto⁹⁶ traz em sua obra a necessidade de distinguir entre associação profissional e associação sindical, pois apesar de ambos serem pessoas jurídicas que são criadas para proteger os interesses da categoria, somente a associação sindical possui a capacidade de representação do grupo perante órgãos administrativos e jurisdicionais, enquanto as associações profissionais não possuem o direito de representação, seja administrativamente ou judicialmente, pois a lei somente conferiu esse direito de representação da categoria aos sindicatos. Assim, as associações profissionais serviam apenas para preencher o requisito exigido pela lei de preceder o reconhecimento da entidade sindical.

O sindicato é a entidade de grau inferior que compõe a base da pirâmide, como já mencionado. O sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que representa, defende e coordena os interesses dessas pessoas, seja administrativamente ou judicialmente, podendo fazê-lo como pessoas físicas – os empregados – e pessoas jurídicas – os empregadores.

⁹⁵ DELGADO, *op. cit.*, p. 73 e ss.

⁹⁶ PINTO, *Tratado de direito...*, *op. cit.*, p. 700 e ss.

A definição de sindicato no direito brasileiro, segundo Brito Filho, pode ser feita a partir do disposto no art. 511 da CLT, que seria a “associação para fins de defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de empregadores ou de trabalhadores”. Para este autor, essa definição contempla todos os aspectos que devem ser observados em qualquer estudo que tenha o sindicato como tema, pois segundo essa definição de sindicato fica possível estabelecer a natureza jurídica, objetivos e composição do sindicato⁹⁷.

Quanto à natureza jurídica dos sindicatos no Brasil, parece pacificada posição de é pessoa jurídica de direito privado, até porque, como mencionado anteriormente, após a Constituição de 1988, restou vedada a interferência e intervenção do Estado.

Ressalta-se que o fato de que ainda haja regramento sobre as condições para sua existência, como a forma de organização, não tem o condão de alterar a sua natureza jurídica. O mesmo raciocínio vale para o fato de o ente sindical exercer atribuições de interesse público e ter prerrogativas de impor contribuições à categoria, como será visto mais adiante.

Como acima frisado, sendo o sindicato denominado de associação sindical de grau inferior, tem-se como associação de grau superior a federação e acima dessa a confederação, da mesma forma pessoas jurídicas de direito privado, com prerrogativas de ente sindical.

A federação vem a ser a união voluntária de no mínimo cinco sindicatos da mesma categoria (art. 534 da CLT), que pode assumir as funções representativas do sindicato, supletivamente, em face de categorias não organizadas, mas dentro

⁹⁷ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 106.

do grupo de atividades de tal entidade. Sua função é a de coordenar os sindicatos que a compõem, mas não a de representá-los, o que somente pode ocorrer quando se tratar de categorias não organizadas em sindicatos, casos em que faz o papel dos sindicatos para fins de contratação coletiva e ajuizamento de dissídio coletivo.

Já a confederação é a união voluntária de no mínimo três federações da mesma categoria (art. 535 da CLT), com atuação nacional e sede obrigatória na Capital Federal do país. Sua função é coordenar os interesses das federações que são inscritas, além de representar a categoria em nível nacional, desde que não haja sindicato e nem federação para tal função naquela determinada categoria. As confederações funcionam como norteadoras dos grandes grupos por gênero de atividades, como comércio, indústria, transportes e agricultura, já os sindicatos são identificados por atividades específicas, como comércio varejista, indústria da construção civil, e aí por diante.

Tanto as federações como as confederações possuem as mesmas regras em caso de desmembramento, sendo obrigatório observar o mínimo de cinco sindicatos da mesma categoria para as federações e o mínimo de três federações para formar uma confederação, podendo haver várias federações e várias confederações, desde que seja por categorias distintas, econômicas ou profissionais.

Brito Filho⁹⁸ defende que as restrições previstas na CLT quando à organização das federações e confederações, como o número de sindicatos ou federações, foram revogadas pela Constituição de 1988, prevalecendo apenas aquelas contidas no inciso II do artigo 8º. Já Barroso entende que os critérios

⁹⁸ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 112. .

estabelecidos com relação ao número de sindicatos e federações, para criação e divisão, prevalecem mesmo após 1988.⁹⁹

Como acima adiantado, as centrais sindicais não estavam inseridas na organização legal do sindicalismo no país até a edição da Lei 11.648/2008, muito embora existissem de fato.

As três centrais sindicais mais expressivas no Brasil são a CGT, a CUT e a Força Sindical e, em que pese o que já foi dito quanto a não estarem inseridas na organização legal do país, diante de uma atuação de grande expressão, foi necessário rever a posição dessas associações, motivo pelo qual o Brasil, por meio da Lei 11.648/2008, trouxe critérios para o reconhecimento das centrais sindicais e na sequência o MTE editou a Portaria 194/2008 com as instruções para aferição dos requisitos de representatividade das centrais sindicais.

As centrais sindicais não estão ligadas a ramo de atividade, associação que congrega entidades sindicais de trabalhadores. Foram criadas como resposta às rígidas amarras do sindicato corporativista vigente, como uma alternativa de organização dos trabalhadores.

Não possuem, entretanto, legitimidade para negociar condições específicas de trabalho, como se faz através de acordos e convenções coletivas, por exemplo, mas atuam apenas como definidoras de políticas gerais, de mais política e ideológica. Podem participar de negociações gerais em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços em que haja a discussão de interesses dos trabalhadores.

Mais uma vez de forma intervencionista, a Lei n. 11.648/2008 estabeleceu o número mínimo de entidades sindicais,

⁹⁹ BARROSO, *op. cit.*, p. 127.

por região e ramos de atividades, assim como número de filiações de empregados aos sindicatos, para que a central seja reconhecida.

Quanto a sua personalidade jurídica, autores como Brito Filho e Barroso advogam que às centrais sindicais, apesar da possibilidade jurídica de sua existência, deve ser dada a condição de associação de natureza civil, sem personalidade sindical, pois isso somente seria possível nos moldes rígidos do direito sindical brasileiro se observadas as restrições de unicidade sindical e representação por categoria.¹⁰⁰

A estrutura sindical do país, com exclusão das centrais, ainda hoje é norteadada pela noção de categoria, profissional e diferenciada quando se trata de empregados, e econômica quando se trata de empregadores, o que significa a persistência da interferência estatal.

O art. 511 da CLT define os critérios para a criação do sindicato, ao dispor:

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

[...]

§ 4º – Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Pelo artigo transcrito é possível delimitar que são três os critérios que possibilitam a criação dos sindicatos pela

¹⁰⁰ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 116 e ss. BARROSO, *op. cit.*, p. 130 e ss.

denominação de categoria, que são a identidade, a similaridade e a conexão. Segundo Barroso, a criação dos sindicatos seguindo esses critérios atenderia um número maior de coletivização de interesses econômicos e profissionais, isso atendendo a realidade daquela época em que o Brasil ainda estava em processo de expansão da sua economia¹⁰¹.

Para esse autor, os conceitos objetivos para definição desses critérios utilizados para definição dessa categoria ficou a cargo da doutrina e da jurisprudência, o que nunca poderá ser feito de forma absoluta, em face de toda complexidade no desenvolver dos acontecimentos e na condução da atividade laboral.

Ainda na esteira de pensamento de Barroso, o critério denominado identidade é um critério natural de aglutinação de qualquer grupo, pois somente um grupo que possua interesses em comum terá a intenção de se reunir, não parecendo possível que haja reunião de pessoas com interesses contraditórios.

Nesses casos, e atendendo o disposto no artigo 511 da CLT, acima citado, deverá se observar a mesma atividade como critério de identidade.

Continua o autor que, quanto à similitude e à conexão de atividades econômicas ou profissionais, os critérios são complexos, pois apesar do grupo formado pela mesma identidade ser homogêneo não é igual, pois a conexão permite o agrupamento de atividades que buscam o mesmo fim, podendo ser atividade que se complementam, enquanto que a similaridade se mistura com o critério da identidade.

¹⁰¹ BARROSO, *op. cit.* p. 114-115.

Arion Sayon Romita¹⁰² apresenta crítica à sindicalização por categoria, por ser esta uma denominação ultrapassada e desajustada ao momento atual, fruto dos resquícios corporativistas, e que somente se concretizou no Brasil por que aqui ainda existe um pensamento dominante de privilégios aos que exercem o poder sindical, tanto patronal como de trabalhadores, os quais se mantêm apegados a suas posições de mando. Tanto é assim, que é possível constatar que somente há pouco tempo é que tal tema passou a fazer parte de discussões e estudos.

Patente que dentro de uma mesma categoria é possível verificar que estão presentes vários interesses, que não se comunicam, sendo necessário, em uma mesma negociação coletiva, considerar diferenças que existem entre as empresas, os setores dessas empresas e também setores diferentes dentro de uma mesma empresa, muito embora estejam todos dentro da mesma categoria.

A organização por categoria econômica encontra amparo no art. 551 da CLT, que dispõe, no seu § 1º:

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

Tal artigo é completado pelo art. 570 da CLT:

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número

¹⁰² ROMITA, *Direito do trabalho...*, op. cit., p. 536-537.

reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

São os liames de solidariedade de interesses econômicos que definirão a categoria econômica, as entidades que representarão os interesses econômicos similares ou econômicos dos empreendedores, que são os empregadores.

No tocante à categoria profissional, o art. 551 da CLT, dispõe, agora no seu § 2º:

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Da mesma forma, a categoria profissional seria a formação de empregados que tenham as mesmas condições de vida como resultado do exercício de atividades idênticas, similares ou conexas.

O empregado irá compor a categoria profissional correspondente à categoria econômica da empresa onde trabalha independentemente da função exercida nessa empresa, valendo-se, aqui, do exemplo dado por Arnaldo Sussekind, onde o empregado que trabalhe em uma empresa metalúrgica, seja ele servente ou escriturário, será metalúrgico.¹⁰³

¹⁰³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p.385.

A categoria profissional diferenciada será observada entre os empregados que exerçam profissão ou função que possua um estatuto profissional próprio ou ainda por condições de vida singulares. É o que estabelece o §3º do artigo 511 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 551 – (...) § 3º – Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou função diferenciada por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Aqui estão presentes os requisitos para formação de categoria profissional diferenciada, onde os trabalhadores possuem um estatuto profissional próprio, ou seja, legislação que regulamente a profissão ou função diferenciada, ou, ainda, aqueles trabalhadores cuja atividade seja desenvolvida por um setor produtivo determinado. Os profissionais liberais ou autônomos não estão inseridos nessa categoria, não comportando a coletivização, a menos que contratados como empregados, quando, então, diante de condições de trabalho singulares poderão formar uma categoria profissional diferenciada com estatuto próprio.¹⁰⁴

No tocante à área de atuação, ou seja, a base territorial, no sistema sindical brasileiro esta nunca será inferior a um município, o que vem disposto no artigo 8º, II, da CF, e também no art. 561 da CLT, podendo a base territorial ser mais abrangente e ser até mesmo todo o território nacional.

Isso confere ao sindicato inserido naquela base territorial uma exclusividade de atuação, recordando que estamos falando do sindicato no Brasil e onde vige o sistema de unicidade sindical.

¹⁰⁴. BARROSO, *op. cit.*, p. 118.

Esse monopólio sindical remonta ao período da história brasileira onde imperava o corporativismo, sendo que nada foi alterado com a CR/88, que manteve esse monopólio de representação da categoria pelo sindicato que tiver sua representação registrada naquela base territorial.

Ainda no tocante ao funcionamento das entidades sindicais, importante mencionar a questão da receita dos sindicatos. Esta é constituída de contribuições para fazer frente aos gastos dos sindicatos, necessárias para o exercício da atividade. Por certo que o sindicato, para exercer seu mister, necessita de recursos financeiros e ativo em caixa, sem os quais se torna inviável a sua atuação.

Contudo, no ordenamento jurídico brasileiro, são várias as formas de aporte de valores nos caixas dos sindicatos, sendo que o próprio ordenamento, por previsão constitucional, legal ou convencional garante a entrada de valores para as associações sindicais.

Em primeiro lugar cumpre destacar a contribuição sindical obrigatória, prevista no ordenamento jurídico desde a adoção do modelo corporativista, ou seja, há décadas. Está prevista na CLT, artigos 578 a 610, além de ter sido mencionada pela Constituição de 1988, quando, ao tratar da contribuição confederativa, deixou muito claro a sua manutenção, ao usar a expressão “independentemente da contribuição prevista em lei” (artigo 8º, IV, final, da CF).

É devida por todos os integrantes da categoria econômica ou profissional, sendo que para os empregados, será corresponde a um dia de salário do empregado, sendo que o desconto obrigatório ocorre na folha de pagamento do mês de março, feito pelo empregador. Já para a categoria econômica, será

uma importância variável, de acordo com o capital social da empresa, mediante a aplicação de alíquota progressiva prevista em lei. Já para os agentes ou trabalhadores autônomos, será devida uma importância correspondente a 30% do maior valor referência, fixado pelo Poder Executivo. Isso nos termos do artigo 580 da CLT.

Desta forma, independentemente da opção do trabalhador, do profissional liberal ou da empresa, de sua intenção de ser sindicalizado ou não, terá obrigatoriamente que pagar a contribuição sindical em favor do sindicato da sua categoria, esteja ou não satisfeito com a atuação sindical. Tem, claramente, matiz parafiscal¹⁰⁵.

Os valores arrecadados com a contribuição anual são depositados em conta da Caixa Econômica Federal (CEF), a qual faz a distribuição entre as entidades beneficiadas, nos termos na forma do previsto no art. 589 da CLT.

No caso dos sindicatos de empregados, o montante arrecadado será destinado 60% para o sindicato da categoria representante do contribuinte; 15% para a Federação ao qual o sindicato que recebeu a contribuição pertence; 5% para a Confederação do correspondente ramo econômico ou profissional; 10% para a central sindical a que estiver filiado o sindicato e, 10% para a Conta Especial Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho e Emprego.

No caso dos sindicatos dos empregadores, a distribuição será efetuada da seguinte maneira: 60% para o sindicato; 15% para a Federação ao qual o sindicato que recebeu a contribuição pertence; 5% para a Confederação do correspondente ramo econômico ou profissional e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário.

¹⁰⁵ DELGADO, *op. cit.*, p. 91.

Leciona Arnaldo Sússekind que a OIT condena este tipo de contribuição imposta por lei aos trabalhadores e traduz clara violação da Convenção 87 da OIT, ferindo o princípio da liberdade sindical, conforme entendimento expresso por meio do verbete do Comitê de Liberdade Sindical, quando do exame de queixas por violações de direitos sindicais¹⁰⁶.

Continua o autor, afirmando que o que o Comitê de Liberdade Sindical vem admitido é que seja estipulada uma *quota* de solidariedade, ou *canon* de participação, que seria estipulada em Convenção Coletiva e seria devida pelos não associados, em decorrência do efeito *erga omnes* das vantagens estabelecidas nas Convenção Coletiva.

Essas cotas, segundo ainda o autor, já seriam aplicadas em países como Argentina, Colômbia, Espanha, Grécia e Reino Unido, sendo que em países como Suíça e Turquia essas cotas somente seriam aplicadas aos não associados que recolhessem os valores dessas cotas, eis que nesses países as convenção coletivas não possuem efeito *erga omnes*.

Ao tratar do assunto das cotas, o autor declara e registra que comunga do entendimento de Benito Perez, que nos parece muito pertinente, em face do acerto e concordância com o tema deste estudo, pois afirma “não parecer justo que um grande número de trabalhadores sejam beneficiados pelas conquistas logradas pelo sindicato com o esforço dos seus filiados, que contribuíram para conquistá-las e permaneçam à margem das organizações profissionais sem contribuir de alguma forma para elas”. Completa Sússekind que este foi o motivo da sugestão em Assembleia Nacional Constituinte que antecedeu a Constituição de 1988 pela substituição da contribuição anual compulsória pela quota

¹⁰⁶ SÜSSEKIND, *Direito constitucional...*, *op. cit.*, p. 421 e ss..

de solidariedade a ser paga pelo não associado que é beneficiário do instrumento coletivo¹⁰⁷

As cotas mencionadas de solidariedade se assemelham à taxa ou contribuição assistencial no Brasil, a qual decorre de autorização em assembleia geral do sindicato e tem como finalidade o custeio de despesas relacionadas às campanhas sindicais. São previstas nas convenções ou acordos coletivos e recolhidas em uma ou mais parcela ao longo do ano.

A contribuição confederativa é prevista no texto da Constituição de 1988, em seu artigo 8º, IV, o qual estabelece que a “assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical...”.

Constitui em contradição interna da Constituição Federal, vez que, ao mesmo tempo em que garante, ainda que parcialmente a liberdade sindical, instituiu uma nova contribuição, mais uma vez destinada ao custeio do sistema confederativo.¹⁰⁸

Na sequência, cumpre mencionar a contribuição ou taxa assistencial, aprovada em assembleia e em regra descontada em folha de pagamento, em uma ou mais parcela, após reajustamento salarial decorrente de acordo e convenção coletiva de trabalho. É destinada a fazer frente às despesas extraordinárias durante a campanha salarial.

Importante destacar que, tanto a contribuição confederativa quanto a taxa ou contribuição assistencial, são devidas apenas pelos trabalhadores associados aos sindicatos, conforme a Súmula 666 do STF e o Precedente Normativo n. 119,

¹⁰⁷ SÜSSEKIND, *Direito constitucional...*, *op. cit.*, p. 423.

¹⁰⁸ DELGADO, *op. cit.*, p. 92.

da Sessão de Dissídios Coletivos do TST. Isso em decorrência de serem deliberadas em assembleias gerais onde apenas os filiados podem votar, sendo que a sua cobrança para os não filiados configuraria a violação ao direito individual de filiar-se ou não ao sindicato.

Por fim, a mensalidade sindical, que decorre da inscrição do associado na respectiva associação, destinada à prestação de serviço da associação ao seu associado. É contribuição voluntária, comum a qualquer tipo de associação.

3.3. LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Como já dito em diversos momentos desse estudo, as normas brasileiras sobre a sindicalização possuem um forte conteúdo corporativista, não contemplando integralmente a liberdade sindical consagrada na Constituição de 1988 e preconizada pelas normas da OIT.

Isso porque a Constituição de 1988, apesar de considerada democrática, ao tratar do tema em seu art. 8º, garantiu a liberdade de associação e de administração sindical, mas manteve as restrições quanto à liberdade de organização e de exercício algumas funções, sendo o sistema sindical brasileiro designado por alguns autores como híbrido, concedendo, por um lado, a liberdade em alguns aspectos e, por outro, mantendo o controle rígido, pela manutenção de normas corporativistas¹⁰⁹.

José Augusto Rodrigues Pinto trata a liberdade sindical como um dos princípios básicos de sustentação do sindicalismo, por ser este sentimento de liberdade do trabalhador

¹⁰⁹ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 82-83.

uma das essências da liberdade do sindicato. Aponta que esse princípio básico deve ser amparado por outros princípios que são, para ele, os princípios complementares convergentes, englobando a liberdade de trabalhar, de associar-se, de organizar-se, de administrar-se de atuar e de filiar-se¹¹⁰.

No presente trabalho, para um melhor entendimento e buscando uma forma mais didática para verificar em que medida o princípio da liberdade foi incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro, utilizar-se-á a divisão por tópicos adotada por Brito Filho, ou seja, sob a ótica da liberdade sindical em seu caráter individual e em seu caráter coletivo.

Com relação à liberdade individual interessa destacar que essa compreende a liberdade de filiação, não filiação e desfiliação de cada trabalhador ou empregador, ou seja, a expressão da vontade de cada um.

A liberdade de poder exercer a vontade de filiar-se um sindicato é denominada liberdade positiva, ao passo que o direito de não se filiar ou se desfiliar a qualquer tempo de liberdade negativa, estando previstas no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, onde é estabelecido que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Também é fundamento de tal liberdade o disposto no artigo 5º, inciso XX, do Texto Constitucional ao dispor que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

Neste particular importante destacar que o Texto Constitucional garantidor da liberdade individual de filiação afastou a vigência do art. 544 da CLT que permitia a prática de atos considerados antissindicais, vez que utilizava o critério de filiação

¹¹⁰ PINTO, *Tratado de ...*, op. cit., p.672 ss.

do trabalhador para conceder preferência, na contratação por empresa que explore serviços públicos; para ingresso em funções públicas; na aquisição de casa própria através de programas estatais, na concessão de empréstimos por agências governamentais, dentre outros.

Entretanto, a liberdade do trabalhador e empregador de filiação, a despeito de assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro, é mitigada pela imposição do sindicato único, ou seja, não há possibilidade de escolha entre várias entidades aquela que melhor lhe represente, mas apenas a filiação na existente, mesmo que não reflita os seus anseios e expectativas, ou se manter à margem de importante meio de defesa de seus interesses.¹¹¹

Também não se pode falar em liberdade sindical individual plena no Brasil em decorrência da manutenção da cobrança da contribuição sindical obrigatória. Ora, a contribuição compulsória a um sindicato, independentemente de filiação, implica em vinculação indireta a uma entidade a que o trabalhador ou empregador não se filiou.

No enfoque da liberdade sindical coletiva o exercício de tal direito tem que contemplar várias facetas, como a criação do sindicato, sua regulação e objetivos, com liberdade de direção e organização interna, escolha de dirigentes e a possibilidade de filiar-se a organismos superiores nacionais ou mesmo internacionais. Nesses aspectos o modelo sindical brasileiro se apresenta contraditório, como se verá a seguir.

No tocante à liberdade de associação, isto é, constituição do sindicato, a norma contida no art. 8º da Constituição da República preconiza que é livre a associação profissional e

¹¹¹ LEAL, MARTINAZZO, *op. cit.*, p. 81.

sindical, que independe de autorização do Estado para sua constituição, bastando apenas o registro no órgão competente.

A Constituição da República contempla também, no art. 5º, a garantia de associação para fins lícitos, que independe de autorização para sua criação e veda a interferência estatal. No mesmo artigo consta, nos demais incisos, que a dissolução somente poderá ocorrer por decisão judicial¹¹².

Pode-se afirmar que está presente a liberdade de organização no Brasil, eis que basta a vontade das partes de se organizarem para que tal ocorra, não sendo uma vontade do Estado, contemplando o preconizado na Convenção n. 87 da OIT. Isso porque no período anterior era necessário que o Estado autorizasse a criação do sindicato, concedendo a carta sindical a uma associação profissional preexistente.

Explica Brito Filho¹¹³ que essa liberdade está presente ainda que haja outras restrições, como no caso de limitação à

¹¹² **Art. 5º** – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII – a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX – as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente; [...]

¹¹³ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 85.

organização do sindicato único, pois existe o direito de se criar associações sindicais sem autorização estatal, mas não a estrutura onde estão inseridas, como se verá mais adiante.

Há que se frisar, ainda, que lei brasileira estabelece o número mínimo de sindicatos para que seja possível criar uma federação, o número mínimo de federações para criação de confederação, bem como número de entidades sindicais e representatividade destas (número de filiados), para o reconhecimento das centrais sindicais, o que sem dúvida configura violação à ampla liberdade de organização, portanto, à liberdade sindical.

Ainda nesta ótica, liberdade de organização, com o advento da Constituição de 1988, surgiu uma discussão quanto ao disposto no seu art. 8º, I, por ter revogado disposições da CLT, eis que a novel Constituição negou ao Estado interferir ou intervir na organização dos sindicatos, o que vai de encontro ao disposto no Título V da CLT.

Para Mauricio Godinho Delgado não resta dúvida, eis que já pacificado pelos doutrinadores e também pela jurisprudência, de que não poderá haver intervenção do Estado nas organizações sindicais, em homenagem ao princípio da autonomia dos sindicatos. O simples depósito dos estatutos sindicais perante o Ministério do Trabalho, por si só, não invalida o dito acima, pois este depósito somente é feito para fins cadastrais e sem qualquer interferência por parte do órgão estatal.¹¹⁴

Fábio Túlio Barroso¹¹⁵ faz um alerta quanto à interpretação dessa norma contida no art. 8º, I, da CR, pois, afirma o autor, que a norma deve ser interpretada em um sentido

¹¹⁴ DELGADO, *op. cit.*, p. 75.

¹¹⁵ BARROSO, *op. cit.*, p. 123 e ss.

teleológico, pois não iria o legislador constituinte restringir a atuação do Estado apenas na criação do sindicato, uma vez que o sistema sindical não é formado apenas pelo sindicato, mas pelas federações e confederações, e atualmente, pelas centrais Sindicais.

A ressalva contida no inciso I, do art. 8º da CR, no que diz respeito à necessidade de registro no órgão competente, foi necessária diante da manutenção do sistema de unicidade sindical por parte da Constituição. Esse registro em órgão competente faz-se necessário a fim de que se verifique o requisito da territorialidade. Esse registro será feito no Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a Sumula 677, do STF e jurisprudência pacífica do TST.¹¹⁶

Essa contradição está contida no Texto Constitucional, onde, ao mesmo tempo em que concede a liberdade de associação, determina a necessidade de registro em órgão competente, diante da manutenção da unicidade sindical, o que é feito no inciso II do art. 8º da CR.

A Convenção n. 87 traz no seu art. 2º não somente o direito do trabalhador ou empregador constituir sindicatos, sem que seja necessária uma autorização do Estado, como também assegura no seu art. 7º que a aquisição de personalidade jurídica por parte do sindicato não pode ficar sujeita a qualquer condição¹¹⁷.

Como já dito anteriormente nesse estudo, o simples fato de ter que fazer o registro do sindicato em um órgão estatal, no

¹¹⁶ Cabe destacar, por oportuno, o teor da orientação jurisprudencial do Colendo TST, por meio da OJ 15 da SDC, que assim diz: "Sindicato. Legitimidade 'ad processum'. Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho. A comprovação da legitimidade 'ad processum' da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988".

¹¹⁷ SILVA, *op. cit.*, 2011, p 149.

caso brasileiro, no Ministério do Trabalho, por si só, não traduz uma limitação da liberdade sindical, ao passo que como ocorre na situação brasileira, onde este registro fica sujeito a uma aprovação diante da verificação da unicidade sindical, haja vista que somente há a possibilidade de criação de um sindicato por categoria e limitado ao território de um município, traduz, sim, em uma limitação da liberdade sindical.

Quanto à liberdade sindical sob o aspecto da liberdade de organização, o sindicalismo brasileiro ainda sofre várias restrições, pois está limitado a uma base territorial mínima, à existência de apenas um sindicato por base territorial (unicidade sindical), estipulação de sindicalização por categoria e à imposição do sistema confederativo.

A base territorial mínima fixada nunca será inferior a um município, e aqui Brito Filho¹¹⁸ aponta a existência de um avanço e um retrocesso na CR/88, eis que antes da atual Constituição a base mínima era fixada pelo Ministro do Trabalho, conforme art. 517, § 1º, da CLT e agora foi fixada em um município.

Tal avanço por si só não é comemorável, como continua o autor, haja vista que com a unicidade sindical a base sindical pretendida pelos interessados em criar um sindicato fica condicionada à não existência de outro sindicato naquela base.

Completa o autor que o retrocesso se dá com a ampliação da base mínima que antes era distrital e passou a ser, com a nova Constituição, de um município.

No tocante à unicidade sindical, a Constituição Brasileira manteve essa limitação em 1988, onde a associação

¹¹⁸ BRITO FILHO, *Direito sindical, op. cit.*, p. 92.

sindical fica limitada à existência de uma única entidade na base territorial limitada pela ordem constitucional.

O legislador constituinte brasileiro fez a opção por manter a unicidade sindical e tal limitação constitucional é apontada pela doutrina como uma regra que impede a ratificação da Convenção 87 da OIT, que muito embora não imponha um modelo, possibilita aos sujeitos poderem optar pela pluralidade ou unicidade, como já visto no capítulo anterior do presente estudo.

Outra afronta à liberdade sindical reside no fato de o Brasil ainda manter a sindicalização por categoria, por meio do art. 8º, II, da CR/88, e que está ligada à noção de categoria um determinado grupo por atividade, por categoria econômica ou profissional, sendo que o enquadramento sindical será sempre de acordo com a atividade preponderante da empresa, como já abordado anteriormente.

Com a sindicalização por categoria, o enquadramento sindical ocorrerá como o exemplo já dado no tópico anterior, onde o empregado irá compor a categoria profissional correspondente à categoria econômica da empresa onde trabalha, sem ser levado em conta a sua atividade dentro desta empresa, pois se trabalhar em uma empresa metalúrgica, seja ele servente ou escriturário, será metalúrgico.

Brito Filho aponta que no caso de setor público a categoria será formada pela atividade considerada, como a condição do ente público tomador de serviço, sendo esse um dos motivos pelo qual a sindicalização se faz de forma separada do setor privado e por cada unidade da Federação¹¹⁹.

¹¹⁹ BRITO FILHO, *Direito Sindical...*, op. cit., p. 96.

Lourenço Filho trata dessa contradição ao examinar em sua obra as discussões havidas na Assembleia Constituinte de 1987/1988, onde foi colocada de uma forma paternalista, segundo o autor, a discussão da unicidade como uma forma de união e proteção ao trabalhador, colocando o Estado e o capital como sendo os “inimigos”, estabelecendo um dilema entre unicidade e pluralidade, onde a questão da liberdade perdeu o foco¹²⁰.

Ainda tratando das discussões ocorridas na Assembleia Constituinte de 1987/1988, o mesmo autor enfatiza as colocações que davam uma ideia de despreparo do trabalhador, o que tornava necessário uma proteção contra o “inimigo”, o que justificava a opção pela unicidade para preservar a unidade, pois havia por parte dos patrões uma mentalidade de divisão como forma de enfraquecimento.

Completa o autor, afirmando que a colocação de expressões como “amigo/inimigo” mostra-se ainda mais equivocada no momento em que é feita para reforçar a ideia de unicidade como forma de manter a unidade, ao passo que a pluralidade não afasta a unicidade, enquanto a unicidade afronta a própria liberdade sindical, quando traz de forma impositiva a unicidade como única forma de manter a unidade.

Por fim, registra-se a ausência de liberdade de organização também pelo fato de haver imposição de um sistema confederativo, com entidades preestabelecidas e com requisitos para a criação de cada uma delas, sendo estas financiadas por contribuição compulsória.

Destaca-se agora a liberdade de administração, já que o Estado não pode, segundo a Constituição de 1988, interferir ou

¹²⁰ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira. São Paulo: LTr, 2011, p. 116-117.

intervir na administração do sindicato, assim como é vedada a intervenção de terceiros, exceto por decisão judicial.

Significa que o Estado não pode mais atuar nos moldes permitidos, como por exemplo, pelas normas contidas no artigo 553, § 2º, da CLT, onde havia permissão para que o Estado afastasse dirigentes sindicais, bem como destituísse a organização sindical nomeando um delegado, por meio do Ministro do Trabalho, para administrar o sindicato e promover novas eleições.

O art. 3º da Convenção 87 da OIT assegura aos membros do sindicato o direito de elaborar seus estatutos e seus regulamentos internos, sem a intervenção ou ingerência de qualquer órgão estatal. Cada sindicato decidirá junto aos seus membros como será feita a organização da entidade, de que forma será seu funcionamento e atuação, bem como a forma de escolha dos dirigentes sindicais e como se dará os mandatos dos membros eleitos para administração do sindicato¹²¹.

No Brasil é assegurada a autonomia sindical, em especial a administrativa, nos termos preconizados pela Convenção 87 da OIT, onde os próprios associados deverão elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, que poderão decidir em relação a todas as atividades da associação, como a melhor forma de eleição de seus dirigentes e tempo de cada mandato, bem como o plano de suas ações, a administração de suas receitas, sem a interferência do Estado ou de terceiros.

Apesar de se estar afirmando que as entidades sindicais não poderão sofrer qualquer interferência estatal, deve sempre ficar claro que nem por isso se deixará de observar as normas internas estabelecidas e a legislação em vigor, os costumes

¹²¹ SILVA, *op. cit.*, p.150.

e o princípio da boa-fé, sendo passível de apreciação pelo Poder Judiciário. Assim, os abusos de direito serão coibidos.

Exemplo disso é discussão que emerge quando se trata do número de dirigentes que comporão a diretoria do sindicato, os quais, por força de lei e disposição constitucional gozam de estabilidade.

É que a CLT determina que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria composta de no mínimo três e no máximo sete membros, estabelecendo ainda a forma de eleição de tais dirigentes.

A limitação em questão, por óbvio, não foi recepcionada pela Constituição de 1988, sendo que serão os estatutos que estabelecerão a diretoria ideal para administrar a entidade, levando em consideração a extensão territorial, o número de associados e de representados, bem como outros fatores. Entretanto, isso não quer dizer que o número ficará apenas ao alvedrio da decisão da assembleia, já que os abusos poderão ser limitados por decisão judicial, em especial pelo fato da lei garantir estabilidade aos dirigentes sindicais.

Delgado¹²² critica a jurisprudência do TST, consolidada pela edição da Súmula 369, em particular o seu item II, o qual declara que “O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes”. O autor afirma que o artigo 522 da CLT é inadequado ao comando constitucional que assegura a autonomia sindical, sendo que a jurisprudência, ao afirmar a sua recepção ao panorama constitucional de 1988, frustra o princípio da efetiva equivalência entre os seres coletivos, sendo razoável apenas a

¹²² DELGADO, *op. cit.*, p. 82.

possibilidade de limite quando o estatuto não se manifestar sobre isso, ou quando o número fixado pelo estatuto não guardar consonância com a dimensão da categoria.

Quanto à liberdade de exercício das funções, Brito Filho¹²³ entende que a liberdade sindical está tolhida por dois fatores, o primeiro seria a obrigatoriedade de participação do sindicato na negociação coletiva e, o segundo, a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

É que a obrigatoriedade da presença do sindicato nas negociações coletivas limita que outras entidades defendam os interesses dos trabalhadores e empregadores e busquem soluções para os conflitos de trabalho. Lembra-se que as federações e as confederações somente poderão agir na hipótese de categoria inorganizada em sindicato ou na recusa do ente sindical de primeiro grau atuar. As centrais sindicais também estão alijadas do processo de negociação, já que não possuem prerrogativa de representação nas negociações.

Por outro lado, a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho inibe a solução dos conflitos pelas partes, pois ao invés do meio da auto composição, diante de qualquer obstáculo se aciona o Poder Judiciário, que nem sempre tem a solução que melhor se amolda à situação, além de interferir no exercício do direito de greve e ajuda a manter o modelo sindical ultrapassado.¹²⁴

Para a análise da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro tem ainda que ressaltar a estabilidade conferida ao dirigente sindical, como forma de proteção contra despedida arbitrária, a fim de assegurar sua independência na atuação em nome do sindicato e em favor da categoria que representa.

¹²³ BRITO FILHO, *Direito sindical...*, op. cit., p. 97-98.

¹²⁴ Idem, p. 98.

Essa proteção ao trabalhador representante sindical, hoje prevista no art. 8º, VIII, da CR/88, vem ao encontro da Convenção 98 da OIT, esta sim ratificada pelo Brasil, e que já constava no art. 543 da CLT.

Essa estabilidade concedida ao trabalhador dirigente do sindicato, será desde o registro de sua candidatura ao cargo de direção ou representação sindical até 1 (um) ano após o término do seu mandato, isso de acordo com o § 3º do art. 543 da CLT¹²⁵ e limitado ao número de sete dirigentes da diretoria e sete suplentes, sendo esta limitação uma construção jurisprudencial, por meio da Sumula 369 do TST¹²⁶, cujo texto foi criticada acima.

¹²⁵ Art. 543, § 3º da CLT – Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

¹²⁶ Nº 369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 - Inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 - Inserida em 27.09.2002)

III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 - Inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 - Inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 - Inserida em 14.03.1994)

(*extraído do site* <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acessado em 12 jun. 2015)

Resta evidente por todo o exposto, que ainda há características autoritárias no modelo sindical brasileiro, o qual, apesar de regulado por Texto Constitucional que assegura textualmente a liberdade sindical, mantêm, como apontado, diversos óbices à sua implementação, como a unicidade sindical, a representatividade por categoria, a contribuição sindical obrigatória, dentre outros.

Entretanto, começam a surgir posições no sentido de que, as limitações impostas pelo ordenamento jurídico estudado não devem prevalecer, sendo que plenamente aplicáveis, no território brasileiro, as regras dispostas na Convenção n. 87 da OIT.

Carla Leal e Walesca Martinazzo¹²⁷, defendem que a liberdade sindical, por ser um direito humano e fundamental, bem como por ter o Brasil ratificado os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e Dos Direitos Econômicos Sociais Culturais da ONU, deve ser plenamente aplicada no Brasil nos termos preconizados pela Convenção 87 da OIT. Afirmam as autoras que os tratados ratificados no Brasil tratando de direitos humanos, como é o caso em tela, ingressaram no ordenamento jurídico brasileiro, por força da legislação pátria, como norma materialmente constitucional e por conta disso teriam extinguido do ordenamento jurídico os óbices a aplicação da liberdade sindical.

Por outro lado, mesmo que não ratificada a Convenção 87 pelo Brasil, sua observância é obrigatória a partir do momento que o Brasil se tornou um Estado membro, vez que a liberdade sindical integra o núcleo do direito internacional do trabalho, este insculpido na Constituição da OIT e lembrado pela

¹²⁷ LEAL, MARTINAZZO, op. cit., p.86-87.

Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998). Assim, o mero fato do Brasil ser membro da OIT já o obriga a observar em sua plenitude a liberdade sindical, tal qual preconizada pelas normas da OIT.

Cumpra agora, na sequência, analisar observância da liberdade sindical pelo ordenamento jurídico português.

4 – O SINDICATO EM PORTUGAL E A LIBERDADE SINDICAL

Assim como foi feito com relação ao Brasil, para a análise do direito ao exercício da liberdade sindical praticado em Portugal, se torna necessário antes abordar a formação dos sindicatos em Portugal, bem como os principais aspectos de seu funcionamento para após verificar se o direito fundamental em exame é respeitado.

4.1. FORMAÇÃO DOS SINDICATOS EM PORTUGAL

Ao tratar do surgimento do sindicalismo em sua obra, Palma Ramalho¹²⁸ ensina que até a Revolução Francesa as profissões eram reguladas pelas *corporações e misteres*, as quais regulavam as condições para o acesso e o exercício dos ofícios e prestavam atividades de assistência médica e hospedagem aos seus associados, portanto com um cunho mais assistencial. Dessas corporações, a mais conhecida e representativa em Portugal foi a chamada Casa dos Vinte e Quatro, que remonta ao tempo de D. João I e se manteve até a sua extinção em 1834. A organização era composta por representantes de vários misteres ou ofícios existentes na cidade de Lisboa, e posteriormente foram criadas em outras cidades de Portugal.

Tais organizações não se assemelhavam às organizações com caráter sindical hoje conhecidas, pois reuniam todos os interesses de um ofício ou conjunto de ofícios e tinham como modelo o trabalho artesanal.

¹²⁸ RAMALHO, op. cit. p. 28 e ss.

Continua a autora, que o surgimento das associações sindicais com os traços mais atuais somente se deu com a conjugação de fatores econômicos e o sócio-políticos, resultante da Revolução Industrial e adoção do sistema liberal e capitalista, este último fruto da Revolução Francesa

O fator econômico apresenta-se quando ocorre a massificação do trabalho nas fábricas que antes eram artesanais, o que leva a uma concentração populacional; o fator sócio-político é desencadeado pelas péssimas condições de vida e de trabalho e pelas correntes ideológicas que combatiam o capitalismo econômico e o individualismo liberal. Aponta a autora que essas correntes ideológicas eram mais radicais, mas havia outras correntes políticas menos radicais e ligadas à igreja cristã, que também combatiam esses excessos do capitalismo econômico e denunciavam as baixas condições dos trabalhadores.

No tocante ao surgimento do sindicato sob o ponto de vista jurídico, a autora aponta três fases: a fase de proibição, a fase da tolerância e a fase do reconhecimento.¹²⁹

Na primeira fase, a de proibição, era marcada pela ideologia liberal vigente, que entendia as organizações sindicais como contrárias aos princípios da liberdade e igualdade. Assim, na França, na esteira da Revolução Francesa foi aprovada Lei de Chapelier, em 1791, que ao entrar em vigor determinou a extinção de todas as corporações e também proibiu todo tipo de associação que fosse econômica ou profissional, sendo que dessa lei desencadearam-se várias outras leis com o mesmo intento em toda a Europa.

Em Portugal, a Constituição liberal de 1822 erradicou as corporações de arte e ofício no país, o que foi mantido com o

¹²⁹ RAMALHO, *op. cit.*, p. 29

Decreto de 7 de maio de 1834. Ainda nessa linha de pensamento, foi determinada a cominações de penas de prisão e multa às coligações e a greve, conforme Código Penal de 1852, disposições mantidas em 1884 pelo Código Penal então aprovado.

Para contornar tais proibições, as associações sindicais se mantinham sob outras denominações, como de socorro mútuo e associações mutualistas, cuja primeira associação em Portugal que tinha esse caráter mutualista foi a Associação dos Artistas Lisbonenses, surgida em 1838.

A mudança para a fase de tolerância, ainda sem um reconhecimento pelo ordenamento legal, mas já com uma atividade intensa das associações nas questões relacionadas ao trabalho e com a celebração de várias convenções coletivas, ocorre em Portugal na segunda metade dos anos 1800, podendo ser citadas como exemplos a Associação dos Tipógrafos Lisbonenses ou a Associação Fraternal dos Sapateiros¹³⁰.

A terceira, a fase do reconhecimento, surge no século XIX, quando vários fatores decorrentes das precárias condições de vida dos trabalhadores contribuem para desencadear protestos, que vão difundir as ideologias marxistas e o combate ao capitalismo liberal, ocasionando o surgimento de condições favoráveis para que haja o reconhecimento das associações sindicais.

Na sequência a este momento da história, são intensificados os movimentos sociais e surge o reconhecimento da liberdade sindical em vários países da Europa, sendo que em Portugal esse reconhecimento e o regime das associações sindicais surge com o Decreto de 9 de Maio de 1891.

¹³⁰ RAMALHO, *op. cit.*, p. 30 e ss.

O Decreto de 1891 veio como uma resposta aos fenômenos causados em decorrência da crise econômica e social, dos movimentos de resistência e dos movimentos coletivos, estabelecendo um modelo associativo que era criado segundo seus fins, para a promoção de interesses econômicos, com mais de 20 membros, que seriam trabalhadores, empregadores, mesma profissão ou similares, conforme estatutos que deveriam ser aprovados pelo Governo, não sendo possível a constituir associações de segundo grau ou firmar convenções coletivas.¹³¹ Com o Decreto de 1891 é instituído em Portugal modelo de associação sindical, respeitando-se a liberdade sindical.

Na sequência, surge o Decreto de 6 de dezembro de 1910, onde foi reconhecido o direito de greve, e a Constituição de 1911, que assim como as anteriores, nada traz de forma específica quanto a liberdade sindical, mas vem a reconhecer o direito de associação e de reunião, em seu art. 14º.

Segundo Antônio Monteiro Fernandes, o Decreto de 1891 merece ser apontado como referência em todos os estudos que se faz sobre o início do sindicalismo em Portugal, já que, apesar das incessantes perturbações sociais e de um grande desenvolvimento das organizações profissionais, somente três décadas após é que o assunto foi novamente objeto de regulamentação, resultando no Decreto n. 10.415, de 27 de Dezembro de 1924, que vem reconhecer o direito de constituição de associações de segundo grau, que são as federações e as uniões, bem como a dispensa de aprovação dos seus estatutos para sua constituição. Este decreto é o primeiro diploma legal a legitimar a

¹³¹ FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do Trabalho*. 10.ed., Coimbra : Almedina, 1998, p.552.

possibilidade das associações e sindicatos, assim como as federações e uniões, de celebrarem convenções coletivas.¹³²

A Constituição Portuguesa de 1933, que foi promulgada durante o regime militar, foi o primeiro diploma a tratar dos contratos coletivos de trabalho e das organizações sindicais, mas trazendo a intervenção estatal, onde as organizações sindicais ficavam sujeitas ao reconhecimento pelo Estado e a intervenção estatal nas contratações coletivas, sob pena de nulidade. Estava proibida a greve e o *lockout*.

Na sequência dos acontecimentos, vem um período com uma grande limitação a atuação sindical, com a instituição do sindicato único e a sua publicização, isso em decorrência da aprovação do Decreto-Lei 23.050, de 23 de Setembro de 1933 e outros dispositivos legais que o sucederam, como o Decreto-Lei 36173, de 6 de março de 1947, que aprovou o regime de contratação coletiva, adotando os princípios da contratação coletiva por área e categoria profissional, com o controle do mérito das constatações coletivas pela tutela.

Este controle somente veio a ser mitigado com os decretos que vieram a seguir, como o Decreto-Lei 49.212 de 28 de agosto de 1969 e o Decreto-Lei de 49.058 de 14 de junho de 1969, sendo que este último diminuiu o controle do estado sobre as associações sindicais e possibilitou a inscrição destas em associações internacionais.¹³³

No cenário de ruptura e de mudança de regime político que se teve com o golpe de militar de 25 de abril de 1974,

¹³² FERNANDES, *op. cit.*, p.552.

¹³³ RAMALHO, *op. cit.*, p. 36.

conhecido como Revolução dos Cravos, que deu fim à ditadura do Estado novo que perdurou de 1933 a 1974, surgiu a figura da negociação coletiva informal, a qual contrariava indubitavelmente as disposições do Decreto-Lei 49212, então vigente, e consagrava a intervenção estatal e a eficácia geral dos contratos coletivos.

Até ano de 1976, diante do regime político vigente, havia em Portugal uma redução do alcance das regras estipuladas, em especial quanto à liberdade sindical, com previsão normativa da unicidade sindical, com uma única confederação sindical, a Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses (CGTP).

Essa restrição ao exercício da liberdade sindical se dava porque havia em Portugal uma estrutura de monopólio sindical, que foi aproveitada pelo Estado Novo. Com o propósito de acabar com a informalidade, em 30 de abril de 1975 entra em vigor o Decreto-Lei 215-A/75 e o Decreto-Lei 215-B/75, a denominada Lei Sindical, que reconhece a Intersindical Nacional como a Confederação Geral dos Sindicatos Portugueses e regula o exercício da liberdade sindical. A Lei Sindical vigorou até que foi editada Legislação Complementar do Código do Trabalho - CT, sendo que ambos os decretos estabeleciam a unicidade sindical¹³⁴.

Apesar do Decreto-Lei 215-A/75 proclamar a liberdade sindical e reconhecer a legitimidade das associações sindicais e das associações dos empregadores para celebrarem convenções coletivas, trazia em seu bojo a vedação da pluralidade sindical.

Em 28 de fevereiro de 1976, entra em vigor o Decreto-Lei 164-A/76, trazendo, ao ordenamento jurídico português,

¹³⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, pg.1004.

importantes contribuições para a construção da liberdade sindical. Este dispositivo legal pôs fim ao controle administrativo até então exercido pelo Estado e consagrou o princípio da filiação, reduzindo o âmbito de aplicação das convenções coletivas do trabalho, dando lugar à eficácia inter partes. Em contrapartida à redução do âmbito de aplicação, como forma de expansão da normatização coletiva, introduziu no ordenamento jurídico as figuras do acordo de adesão e portaria de extensão.¹³⁵

Com o advento da Constituição de 1976, aprovada em 02 de abril, foram reconhecidos direitos fundamentais dos trabalhadores, como a liberdade sindical e independência do sindicato em face do Estado, a autonomia coletiva e o direito de contratação coletiva, bem como o direito de greve, conforme expresso em seus artigos 55º e 56º.

Destaca-se que constou o reconhecimento aos trabalhadores da liberdade sindical como “condição e garantia da sua unidade para a defesa dos seus direitos e interesses”, garantindo o seu exercício sem discriminação e sem sujeição a prévia autorização ou homologação para a criação de associações sindicais.

Possibilitada a pluralidade sindical, teve como consequência o surgimento de outra confederação sindical nacional, a União Geral de Trabalhadores¹³⁶.

¹³⁵ Em apertada síntese: *Acordo de Adesão*: Permite que uma associação possa aderir a convenção coletiva ou decisão arbitral em vigor (artigo 504º do CT); *Portaria de Extensão*: Permite a aplicação de uma convenção coletiva ou decisão arbitral em vigor, por ato do Governo, aos trabalhadores do mesmo ramo de atividade e profissional do instrumento em questão (artigo 514º do CT);

¹³⁶ RAMALHO, *op. cit.*, p. 37.

Após a Constituição de 1976 todo o arcabouço jurídico infraconstitucional, como não poderia deixar de ser diferente, passou a ser balizado pelas garantias constitucionais de liberdade sindical, autonomia coletiva e direito de greve, isso por meio do Decreto-lei 773, de 27 de outubro de 1976 (pluralidade sindical), Decreto-Lei 49-A, de 12 de fevereiro de 1977 (contratação coletiva) e Decreto-Lei 519-C de 29 de dezembro de 1979, o regime de greve LG – L. n. 65 de 26 de agosto de 1977¹³⁷.

Ramalho, ao tratar das associações sindicais em Portugal na atualidade, ressalta que o regime destas tem se mantido de forma estável e com poucas alterações legislativas. Afirma que “as associações sindicais estão consolidadas como uma instância de representação profissional dos trabalhadores subordinados por excelência, com natureza de associação privada, sob o princípio do pluralismo sindical e exercendo autonomia colectiva”.¹³⁸

Importante, entretanto, analisar como se dá em Portugal a organização sindical, o que será feito a seguir.

4.2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL VIGENTE EM PORTUGAL.

O sindicato pode ser definido, segundo art. 442º do CT português, como “associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”.

Ramalho define, como já mencionado anteriormente, em termos gerais, o sindicato como sendo “uma associação privada

¹³⁷ RAMALHO, *op. cit.*, p. 37-38.

¹³⁸ *Idem*, p. 38.

de defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores de determinada categoria, profissão ou área de atividade perante os respectivos empregadores”¹³⁹.

Para Leitão, a definição de sindicato nos termos do art. 44º, n. 1, do CRP, sindicato é “associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”. Ressaltando, também, que no sistema português o conceito de trabalhadores não fica restrito apenas aos trabalhadores do sistema privado, eis que há a possibilidade de criação de sindicatos pelos trabalhadores em função pública.¹⁴⁰

Martinez faz ressalva quanto à terminologia, pois afirma que apesar do uso frequente do termo “sindicato”, a expressão “associação sindical” utilizada na Constituição da República e no Código do Trabalho possui um sentido mais amplo do que sindicato, pois pode se referir a federação, confederações e também a uniões sindicais. Com base nos artigos da Constituição da República e nos artigos do Código do Trabalho, conclui o autor que as associações sindicais “são pessoas coletivas de tipo associativo e de direito privado”.¹⁴¹ Destaca-se também o fato que em Portugal, não se verifica a existência de sindicatos dos empregadores, uma vez que o agrupamento de empregadores recebe a denominação de associação patronal.

Partindo das definições acima, pode-se afirmar que o sindicato é uma associação voluntária de pessoas, com

¹³⁹RAMALHO, *op. cit.*, p. 51-52.

¹⁴⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 3.ed, Coimbra: Almedina, 2012, p. 477.

¹⁴¹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 995 e 996.

personalidade jurídica própria, com caráter permanente, criada para defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da categoria a qual representa.

Atualmente os trabalhadores estão organizados em Portugal em sindicatos, federações, uniões e confederações. Na estrutura sindical portuguesa os sindicatos são as associações sindicais de base, as federações e uniões são as associações sindicais intermediárias e, por fim, as confederações são as associações sindicais de cúpula.

Os sindicatos têm em seus quadros como filiados os trabalhadores subordinados, podendo compreender os trabalhadores que exercem as mesmas funções ou que exercem funções ou atividades afins, além da delimitação geográfica.

Os sindicatos podem ser de dois tipos, tanto horizontal como vertical. Por sindicato vertical entende-se o sindicato que representa os trabalhadores que exercem a mesma profissão. O sindicato vertical será aquela que representa trabalhadores que exercem atividades afins, por exemplo, sindicato dos bancários e sindicato dos empregados do comércio.

Também há o aspecto geográfico na delimitação de atuação do sindicato, como, por exemplo, um sindicato do distrito do Porto, somente empregados daquele distrito podem se filiar ao sindicato. Desta disposição é possível afirmar que a delimitação do âmbito de representação dos sindicatos será de acordo com o tipo de sindicato, seja horizontal ou vertical, além do aspecto geográfico¹⁴².

¹⁴² MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1011.

Enquanto nos sindicatos se inscrevem as pessoas físicas, nas federações podem associar-se os sindicatos profissionais, ou seja, aqui se filiam as pessoas coletivas. Também deve-se atentar para o fato que os sindicatos que podem filiar-se à federação são aqueles que possuem a mesma atividade.

As federações podem se associar em uniões, mas desde que na mesma base territorial, independentemente da atividade profissional representada.

Em homenagem ao princípio da liberdade sindical, não há limitações quanto à constituição de uma federação ou união, bem como não há imposição de uma estrutura tripartida, motivo pelo qual não é necessário que o sindicato seja inscrito em uma federação para poder se inscrever em uma união, podendo até mesmo ser o sindicato filiado em uma confederação sem ter se filiado em uma federação ou união, ou não se filiar a nenhuma entidade intermediária ou superior.¹⁴³

A confederação pode ser chamada de confederação geral ou central sindical, possuindo atuação a nível nacional, com representação de todos os trabalhadores do país. Quando a Lei Sindical foi elaborada em 1975, quando ainda vigorava o princípio da unicidade sindical, havia a possibilidade de criação de apenas uma confederação ou central sindical, mas esse entendimento já está superado, diante do sistema da pluralidade sindical ora vigente no país, com a existência de duas confederações, que são a CGTP e UGT¹⁴⁴

¹⁴³ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, p. 1011.

¹⁴⁴ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1012.

As confederações ou centrais sindicais representam todos os trabalhadores, mas deve ser observado o “direito de tendência”, que deve constar dos estatutos – o que será tratado mais adiante.

Para a criação de uma associação sindical, será necessária a iniciativa dos trabalhadores, que se reunirão em uma assembleia constituinte, para criação e elaboração de seus estatutos, que regerão o seu funcionamento, observando o que consta do artigo 447º do CT e o disposto nos artigos 450º e 451º do CT, que dispõem sobre o conteúdo obrigatório a constar do estatuto e a organização e a gestão democrática das associações sindicais, respectivamente.

Nos termos do artigo 450º, n. 1b do CT, os sindicatos contarão com os seguintes órgãos: a assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão de direção e um conselho fiscal, podendo ter outros órgãos caso constem dos estatutos¹⁴⁵.

As associações sindicais deverão levar os estatutos ao Ministério do Trabalho para registro, para que a partir daí adquiram personalidade jurídica (art. 447º, I, do CT). Entretanto, o Ministério do Trabalho fará apenas a conferência dos documentos necessários por lei para a criação da associação sindical, e fará o registro dos estatutos, podendo conceder o prazo de 180 dias para que seja sanada eventual falta ou irregularidade na documentação.

O Ministério do Trabalho remeterá os estatutos e a ata da assembleia constituinte, juntamente com os demais documentos exigidos pela lei, para o magistrado do Ministério Público. Caso

¹⁴⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, p. 1013.

este verifique irregularidade nos documentos de constituição da associação sindical, fará a declaração judicial de extinção da associação (artigo. 447º, n. 4-b) e n. 8, do CT).

Após o registro, será feita a publicação dos estatutos no Boletim do trabalho e Emprego e somente após a publicação é que as associações sindicais poderão iniciar suas atividades, ou 30 dias após o registro.

Para as associações de empresários adquirirem a qualidade de associação de empregadores, com caráter sindical, será observado o mesmo processo para a constituição das associações sindicais, previsto no art. 447 do CT e acima tratado.

Uma vez constituída associação sindical, ela pode sofrer alterações ou modificações, ou até mesmo extinção por iniciativa dos seus membros ou decisão judicial.

A alteração dos estatutos poderá ser feita nos termos do artigo 449º do CT, quando houver solicitação do magistrado do Ministério Público, em caso de verificada a existência de ilegalidades nos documentos de constituição apresentados, tudo dentro do prazo de 180 dias.

A extinção voluntária por iniciativa dos membros da associação sindical será feita por decisão de assembleia, conforme o previsto nos termos dos estatutos, que devem conter a previsão quanto à forma de extinção. A extinção por iniciativa do magistrado do Ministério Público somente se dará na hipótese de ser verificado algum vício ocorrido na constituição da associação sindical e nunca por iniciativa da administração pública¹⁴⁶.

¹⁴⁶ RAMALHO, *op. cit.*, p. 64.

Constituída associação sindical e o artigo 56º da CRP aponta os direitos das associações sindicais e contratação coletiva, além do dever de defender e promover a dessa dos direitos e deveres dos trabalhadores que representam. Dentre esses direitos e deveres de defender os direitos e interesses dos associados, está a legitimidade da associação sindical na defesa coletiva de interesses individuais, mesmo sem que seja conferido poderes de representação e prova de filiação, sempre tendo em mente que não deve haver limitação da autonomia individual dos trabalhadores.¹⁴⁷

A atuação sindical irá se ativar em duas frentes, conforme aponta Pedro Romano Martinez, uma frente reivindicatória e outra de promoção sociocultural dos associados.¹⁴⁸

Na sua atividade reivindicatória, as associações vão atuar não somente no confronto, seja negocial ou de força (greve), com os empregadores, mas também em face do Estado, como no caso de uma reivindicação de aumento do salário mínimo legal. Tem crescido, em muito, a importância desta atividade das associações, em especial no que diz respeito à concertação social, ao ajuste dos pactos sociais, com reflexos fortes sobre as convenções coletivas e leis trabalhistas.

A concertação social consiste em acordos, onde participam do processo de discussão com o governo, as confederações sindicais e as confederações patronais, ou seja, são

¹⁴⁷ MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui. Constituição Portuguesa Anotada, I, 2 ed. Coimbra, 2010, p. 1103.

¹⁴⁸ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1020.

negociações tripartites, que delimitam as linhas de orientação e de medidas sócio-políticas que serão observadas em Portugal¹⁴⁹.

Já as atividades de promoção sociocultural são aquelas de prestação de serviços de caráter econômico e social, como, por exemplo, cursos profissionalizantes. Importante frisar que tais serviços somente podem ser oferecidos aos associados, sob pena de se configurar associação sindical com fins lucrativos, o que violaria seus estatutos.

Quanto ao custeio das entidades, importante registrar que a chamada quota sindical somente poderá ser exigida do empregado filiado ao sindicato, conforme se depreende dos artigos 55, n. 2/b, da CRP e 457, I, do CT.

Essa quota pode ser retida pelo empregador para repasse para a associação sindical, devendo essa retenção ser previamente autorizada pelo empregado ou que haja previsão em norma coletiva do trabalho (artigo 459º do CT)

No artigo 492º, n. 4, do CT, está prevista a possibilidade do empregado que não está filiado a determinado sindicato efetuar o recolhimento de uma quota com a finalidade de aderir a uma convenção coletiva do trabalho firmada pela entidade, sendo que a este valor se pode atribuir a natureza de uma taxa, que viria a ser o pagamento dos valores despendidos pela associação sindical na negociação coletiva. Não há disposição legal estipulando a forma de cálculo dessa quota e é estipulado nas cláusulas do instrumento coletivo, que deverá atender ao princípio

¹⁴⁹ RODRIGUES, H. Nascimento, A Inevitabilidade do Dialogo Social, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, p.71-72.

da razoabilidade, sendo facultativo constar ou não esse valor na convenção coletiva¹⁵⁰.

Em Portugal, da mesma forma que no Brasil, verifica-se a existência de normas de proteção ao dirigente sindical, o que se mostra fundamental para o exercício das suas atividades de defesa dos empregados junto à empresa, conforme previsão constitucional por meio do art. 55, n. 6, da CRP.

Como forma de proteção aos dirigentes sindicais, Romano Martinez aponta a existência de *três regimes de exceção*, previstos no art. 408 do CT, que serão aplicados aos empregados eleitos para ocupar cargo de direção sindical. Esses empregados se beneficiam de crédito de horas, podendo se ausentar para o exercício da função de dirigente sindical, onde as faltas serão registradas como faltas justificadas, contudo, sem remuneração do dia da falta, mas com a contagem do tempo de serviço¹⁵¹.

Essas faltas ao trabalho do dirigente sindical não podem exercer três meses, caso se estenda além deste prazo, o afastamento será considerado suspensão do contrato de trabalho. O dirigente sindical deverá comunicar com antecedência o dia da ausência, sendo tolerado, caso seja uma ocorrência imprevisível, a comunicação deverá ser nas 48 horas seguintes.

Os dirigentes sindicais, também não podem ser transferidos de local de trabalho sem seu consentimento, podendo ser apenas alterado o espaço onde trabalham, desde que não signifique uma alteração do local de trabalho. O despedimento

¹⁵⁰ RAMALHO, op. cit., p. 90-91.

¹⁵¹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, p. 1015.

também encontra restrições, exceto se houver justa causa, o que se aplica aos trabalhadores que sejam candidatos, exerçam ou tenham exercido função de direção no sindicato há menos de três anos, além de indenização mais elevada que a devida ao trabalhador comum em caso de ser alegada e não restar comprovada a justa causa. Deve, ainda, ser feita uma comunicação dessa dispensa à associação sindical da qual faz parte o dirigente a ser desligado pretende.¹⁵²

As associações dos empregadores são regidas pelos artigos 440º e seguintes do CT, assim como pelas regras gerais das associações contidas no Código Civil. Inicialmente previstas no Decreto-Lei 215-C, de 30 de abril de 1975, havia distinção entre as associações sindicais e as associações de empregadores, pois somente a primeira fazia parte do âmbito laboral, entretanto, com o CT de 2003, seguido pelo CT de 2009, ambas passaram a serem reguladas nos mesmos preceitos.¹⁵³

Será considerado empregador quem empregar um ou mais trabalhadores, por meio de um contrato de trabalho, podendo um empregador se associar a outros empregadores, constituindo associações de empregadores, desde que sejam entidades privadas. É permitida a filiação de empresários que não tenham empregados, com a finalidade de usufruírem serviços prestados pela associação de empregadores, mas não podem participar em decisões afetas à área laboral¹⁵⁴.

¹⁵² MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, p. 1016.

¹⁵³ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1029.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 1030.

A associação dos empregadores, tais como as associações sindicais, também podem se filiar a federações e uniões, que reúnem os empregadores da mesma região ou mesma atividade, para defesa dos seus interesses, além poderem se inscrever nas confederações, que hoje em Portugal são: a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP); a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP); a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP).

Com a aprovação por Portugal da Convenção n. 87 da OIT, por meio da Lei 45/77, de 7 de julho de 1977, restou autorizada a filiação das associações de empregadores também em associações internacionais.

Assim, nas associações de empregadores podem ser filiados tanto pessoas físicas como pessoas coletivas, tendo suas atribuições definidas no artigo 443, 1, do CT, que são elencadas conforme doutrina de Luís Manuel Teles Menezes Leitão, nos seguintes tópicos: celebrar convenções coletivas de trabalho; prestar serviços aos associados; participar na elaboração da legislação do trabalho; intervir em processos judiciais e procedimentos administrativos e, estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais.¹⁵⁵

Da mesma forma que as associações sindicais, as associações de empregadores podem ser extintas de forma voluntária, por iniciativa dos seus membros ou por ordem judicial, expedida pelo tribunal.

Em que pese o baixo índice de sindicalização atualmente em Portugal, a importância dos sindicatos é bastante expressiva, o que decorre do fato dos sindicatos terem participação

¹⁵⁵ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 3.ed, Coimbra : Almedina, 2012, p. 504-505.

em decisões sociais e políticas atinente a legislação laboral, indicando Martinez em sua obra em sua obra, que o índice de sindicalização em Portugal não ultrapassa 20 a 25%, percentual esse que está em decréscimo.¹⁵⁶

4.3. LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

A liberdade sindical está prevista no ordenamento jurídico português, no art. 55 da CRP¹⁵⁷, estando em consonância

¹⁵⁶ MARTINEZ, *op. cit.*, p.998.

¹⁵⁷ Artigo 55 – Liberdade sindical

1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:

- a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
- b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
- c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
- d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;
- e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.

3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.

4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de

com os diplomas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 23, n. 4), no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 22), no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º), Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 11), na Carta Social Europeia (art. 5º), e nas Convenções da OIT. Cabe destacar as Convenções da OIT, em especial na Convenção n. 87 da OIT, objeto deste estudo, que foi ratificada por Portugal somente em 1977, ano em que também foi ratificada a Convenção n.11, que trata do direito de Associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, e também a Convenção n. 98, que dispõe sobre o direito de organização e convenção coletiva, essa ratificada em 1964¹⁵⁸.

É importante frisar que no ordenamento português somente os trabalhadores subordinados podem constituir associações sindicais, em consonância com o princípio da liberdade sindical, consagrado de forma ampla no ordenamento, não estando as associações sindicais limitadas pelo regramento quanto a sua representatividade, diferentemente de outros diplomas, não sendo, assim, exigido um grau mínimo de representatividade da associação sindical para ter o poder de entabular convenção coletiva ou decretar greve.¹⁵⁹

Em prestígio à liberdade sindical, a filiação do trabalhador não sofre interferência, sendo livre a manifestação e a vontade de constituir um sindicato ou filiar-se a associação sindical de seu interesse.

condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

(extraído do site <http://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf> Acessado em 7 jun. 2015).

¹⁵⁸ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1001.

¹⁵⁹ RAMALHO, *op. cit.*, p. 38.

Neste sentido, a liberdade sindical encontra duas vertentes, a liberdade sindical individual e a liberdade sindical coletiva. Sob o aspecto da liberdade individual, ela pode ainda ser positiva ou negativa.

No que se refere à natureza individual da liberdade sindical, o art. 55 da CRP traz a liberdade de todo trabalhador de se inscrever no sindicato do seu interesse e também o outro lado dessa liberdade, que é a possibilidade de o trabalhador não se inscrever ou mesmo de se desfiliar do sindicato ao qual esteja filiado. Não sofre essa liberdade de associação sindical nenhuma restrição, em consonância com o previsto no art. 46 da CRP no tocante à garantia dos direitos fundamentais.

Importante frisar que a liberdade de filiar-se a um sindicato deve observar que o trabalhador tem que se filiar em um sindicato da sua categoria e na sua posição geográfica, inscrição essa que não pode ser recusada, isso se preenchidos todos os requisitos pelo trabalhador.

Contudo, mesmo se tratando de liberdade sindical, algumas limitações estão presentes, eis que não é permitido ao trabalhador se inscrever em dois sindicatos da mesma profissão e atividade ao mesmo tempo, conforme disposto no art. 444 do CT, devendo o trabalhador observar para sua filiação que o sindicato seja representante de sua categoria profissional e esteja situado na mesma área geográfica e, ainda, a limitação pelas regras disciplinares do sindicato, que caso sejam infringidas, pode culminar na expulsão do trabalhador daquela associação sindical.¹⁶⁰

A limitação que não permite a inscrição em duplicidade do trabalhador em dois sindicatos diferentes, e vincula o trabalhador quanto ao instrumento coletivo firmado pelo sindicato

¹⁶⁰ LEITÃO, *op. cit.*, p. 481-482.

ao qual está filiado, é o chamado princípio da filiação, um princípio consagrado no direito português (artigo 496º do CT). A inscrição do empregado ao sindicato subscritor da negociação coletiva o torna coberto pelo regime da convenção, assim entendido os empregados já filiados no início do processo negocial¹⁶¹.

Antônio Monteiro Fernandes¹⁶² faz uma crítica quanto à formulação do artigo 55 da CRP, pois afirma que as regras constitucionais e legais ressaltam a vertente individual da liberdade sindical, que nem sempre estará em consonância com a vertente coletiva, que é a base do sindicalismo.

Na visão desse autor, a redação do artigo em questão ressalta a vertente coletiva da liberdade sindical e assim não traduz a ‘tonalidade geral’ do sistema sindical português, onde a tutela é dirigida para a vertente individual.

Conforme o professor Menezes Cordeiro¹⁶³, a regra de filiação faz com que as normas convencionais sejam como leis pessoais, pois se aplicam apenas às pessoas que estejam no âmbito de sua eficácia.

Por outro lado, Monteiro Fernandes¹⁶⁴ levanta o questionamento quanto à disposição contida no art. 492/4 CT, que foi introduzido com a revisão de 2009, ser ou não compatível com a liberdade sindical, na sua vertente individual, haja vista que o art. 497 do CP admite o pagamento de um valor pelos trabalhadores não sindicalizados pela possibilidade de escolha de uma convenção

¹⁶¹ FERNANDES, *op. cit.*, p. 719-720.

¹⁶² FERNANDES, *op. cit.*, p. 580.

¹⁶³ CORDEIRO, *op. cit.*, p. 299.

¹⁶⁴ FERNANDES, *op. cit.*, p. 585-587.

aplicável, pagando à associação sindical envolvida uma taxa de adesão.

Somente o trabalhador sindicalizado está sujeito ao pagamento de quotização ao sindicato, não havendo qualquer obrigatoriedade de pagamento pelos não inscritos em nenhuma associação sindical, o que se verifica no art. 55, n. 2/b, da CRP e no art. 457 do CT.

O autor afirma, ainda, que o pagamento se justifica pelos custos despendidos pela associação e que devem ser suportados por todos os beneficiários daquela negociação, mas ressalta que muitas vezes o âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas se faz muito alargado por outros mecanismos, como por exemplo portaria de extensão, o que afasta a liberdade individual de escolha. Nesses termos, completa que é aceitável quando se faz por opção do trabalhador não sindicalizado aderir àquela convenção ou não, mas, apesar de não haver discussão, esse alargamento por via administrativa é conflitante com o princípio da liberdade negativa de filiação.

Outra questão levantada pelo autor e que merece destaque, por ser decorrente da pluralidade sindical, o que se infere pelo fato de o presente estudo ter também como objeto a análise da opção do Brasil pela unicidade sindical, e se traduz no fato de o autor apontar duas questões que podem enfraquecer as associações sindicais. A primeira pelo fato de que, sendo dada a opção para o empregado não sindicalizado de escolher uma convenção coletiva que lhe seja aplicável e favorável, isso não estimularia a sindicalização, a segunda seria a possibilidade da existência de várias convenções coletivas aplicáveis no âmbito da uma empresa, isso dificultaria em muito a administração dessa empresa.

Por outro lado, Romano Martinez¹⁶⁵ aponta que as associações sindicais aprovam seus estatutos onde podem constar regras quanto à aquisição ou perda das condições de associado, e o problema surge quando se faz necessário estabelecer qual a liberdade que os estatutos têm para limitar a possibilidade de um trabalhador se inscrever.

Nessa esteira de pensamento, o autor afirma que somente poderão constar dos estatutos critérios objetivos, ficando vedados os critérios de caráter subjetivo, pois do contrário haveria uma colisão com o princípio da liberdade sindical do trabalhador de inscrever-se em um sindicato.

Ao tratar do assunto, Palma Ramalho aduz que se houvesse a previsão de unicidade sindical, qualquer vedação de inscrição filiação seria inadmissível, mas, uma vez que o regime adotado em Portugal é o da pluralidade, a recusa torna-se admissível, desde que não seja uma recusa por motivos discriminatórios.¹⁶⁶

No tocante à liberdade sindical negativa, como já dito acima, fica proibida qualquer discriminação pelo fato de ser filiado ou não filiado a um sindicato, bem como a proibição de cobrança de qualquer valor a título de contribuição sindical daqueles que não são filiados, além, ainda, de qualquer ato ou convenção coletiva que traga normas que diminuam ou limitem a atividade sindical, conforme vontade do empregador.¹⁶⁷

Essa atividade no interior da empresa se dá nos termos do artigo 55, n. 2, alínea d) da CRP e art. 460º do CT, por meio de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões

¹⁶⁵ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 1007-1008.

¹⁶⁶ RAMALHO, *op. cit.*, p. 38.

¹⁶⁷ LEITÃO, *op. cit.*, p.502.

intersindicais, possibilitando a intervenção sindical no interior de empresa. Caso haja mais de um delegado sindical no interior da empresa, poderá ser constituída a comissão sindical e se houver a representação por parte de vários sindicatos no interior da empresa, poderá ser constituída a comissão intersindical.

Somente os trabalhadores sindicalizados daquela empresa possuem o direito de desenvolver a atividade sindical dentro dessa empresa, sendo que os delegados sindicais ou as comissões têm como finalidade manter uma ligação entre os empregados e os sindicatos, nas questões afetas à seara trabalhista, e em especial quanto às condições de trabalho, bem como de fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas.¹⁶⁸

Fica garantido às associações sindicais, por meio dos delegados sindicais, dentro das atividades sindicais exercidas no interior da empresa, o direito à informação, o direito de reunião dentro ou fora das instalações da empresa, encontrando essas garantias limitações como a quantidade de horas por ano permitidas para a realizações de reuniões.¹⁶⁹

Importante ressaltar que no interior das empresas podem ser também constituídas as comissões de trabalhadores, o que está consagrado pelo artigo 54, nº 1, da CRP e consta do artigo 415º e seguintes do Código do Trabalho de 2009, mas essas comissões tem como finalidade atender aos interesses dos empregados dentro da empresa, mesmo dos que não são sindicalizados, visando harmonizar os interesses da empresa com

¹⁶⁸ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 993.

¹⁶⁹ MIRANDA, Jorge/MEDEIROS, Rui. Constituição Portuguesa Anotada, I, 2 ed. Coimbra, 2010, pg. 1092.

os daqueles que trabalham nessa empresa. Cada empresa pode ter uma comissão de trabalhadores, salvo quando a empresa tiver vários estabelecimentos localizados em vários locais distintos, quando então poderão ser constituídas subcomissões¹⁷⁰.

Necessário se faz o registro, por oportuno, que em Portugal há associações de representantes dos trabalhadores também no setor público, mesmo que haja algumas restrições quanto a sua atuação.

Aos trabalhadores de função pública, nos termos do art. 269º da Constituição Portuguesa, é assegurado o direito de associação sindical, assumindo destaque o assunto quando se trata de militares e agentes militarizados. No que diz respeito aos agentes dos serviços e as forças armadas, pois quanto as forças armadas de segurança a legislação permite quanto ao direito de associação e traz limitação ao direito de greve, conforme art. 270º da Constituição Portuguesa. Não há, entretanto, nenhuma restrição aos militares e agentes militarizados dos quadros permanentes de serviço, pois o artigo em comento não traz restrições seja quanto ao direito à greve ou ao direito de associação¹⁷¹.

No tocante à natureza coletiva da liberdade sindical, ela tem como escopo garantir a criação de associações, ou seja, a constituição de associações sindicais, sem limitações quanto à possibilidade de criação de mais de uma associação sindical por categoria ou por região demográfica, com autonomia na sua organização e na elaboração dos seus estatutos internos, bem como com a liberdade de decisão na condução dos assuntos de defesa do interesse da categoria.

¹⁷⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013, pg.983 e 984

¹⁷¹ MIRANDA, MEDEIROS, *op. cit.*, p. 1085.Leitão

A autonomia na organização e elaboração dos estatutos dos sindicatos não pode ser limitada, a não ser para salvaguardar os princípios da organização e gestão democrática, devendo ser declarada a ilegitimidade de qualquer norma que atente a essa autonomia das associações sindicais, como os exemplos citados por Jorge Miranda e Rui Medeiros, de que não poderá ser imposto por norma legal a exigência de quórum mínimo em primeira convocação ou duração mínima para o mandato dos gerentes da associação sindical¹⁷².

Leitão, em sua obra, faz referência ainda ao direito de tendência e ao princípio da independência das associações sindicais. Ao tratar do direito de tendência ensina que se trata do direito de diferentes orientações que podem surgir no interior do sindicato. O direito de tendência deve estar previsto nos estatutos sociais das associações sindicais, sob pena de nulidade, possibilitando às correntes minoritárias a expressão de opinião, sem precisar romper com o sindicato do qual fazem parte, garantindo assim a pluralidade dentro do próprio sindicato¹⁷³.

O direito de tendência tem como finalidade resguardar o direito da minoria, evitando, assim, que a uma minoria em um determinado sindicato saia para fundar outro sindicato, diminuindo a representatividade daquele e pulverizando os sindicatos em várias outras pequenas entidades. Mas, o direito de tendência por previsão legal (artigo 55º, n.2, alínea e, da CRP), é uma garantia que dependerá do que for estipulado nas disposições estatutárias.

Colhendo novamente os ensinamentos de Monteiro Fernandes, registra-se o fato de o art. 55, n. 3, da CRP, trazer

¹⁷²MIRANDA, MEDEIROS, *op. cit.* p. 1090.

¹⁷³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 3.ed, Coimbra : Almedina, 2012.p. 491,

condicionantes quanto à liberdade de organização e regulamentação interna dos sindicatos, ao fazer referência aos *princípios da organização e gestão democrática*, também presentes no art. 451 do CT. Ressalta, também, o contido no inciso “a” deste artigo do CT, que atribui ao sócio o direito de participação, de eleger e ser eleito, além disso, traz os princípios da transparência e da limitação de mandato, enfatizando o autor que esta limitação mostra-se incompatível com o poder de autorregulamentação do sindicato.¹⁷⁴

Aplica-se as associações sindicais o princípio da independência de seus dirigentes, em relação aos empregadores, ao estado, aos partidos políticos e outras associações sindicais e instituições religiosas, a fim de garantir que qualquer outra instituição não venha a exercer qualquer controle sobre as associações sindicais.

Ainda em decorrência da natureza coletiva da liberdade sindical, o direito do exercício da atividade sindical está além da previsão constitucional, pois está presente também no artigo 460 e seguintes do CT, que vão disciplinar a atividade sindical no interior da empresa e o exercício pleno da liberdade sindical.

O artigo 460 do CT disciplina o direito que os trabalhadores e sindicatos, por meio dos delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais, têm de desenvolver as atividades sindicais no interior do empresa, autorizando a reunião mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical, podendo ser fora do horário de trabalho, até o limite máximo de 15 horas por

¹⁷⁴ FERNANDES, *op. cit.* p. 588.

anos ou durante o horário de trabalho, desde que respeitando os turnos de trabalho (artigo 462^a do CT).

O artigo 462^o e seguintes do CT disciplinam a forma de eleição do delegado sindical, bem como suas funções e a procedimento para sua destituição ou cassação. O limite de número de delegados sindicais por empresa será definido conforme o número de empregados desta empresa, garantido ao delegado sindical, o direito de informação e consulta sobre as matérias estipuladas nas alíneas *a*, *b* e *c* do art. 466 do CT, além do crédito de 5h ou 8h por mês, na qualidade de delegado sindical ou se fizer parte da comissão intersindical, respectivamente.

O art. 56 da CR¹⁷⁵ contempla o direito à contratação coletiva, o que é conferido a qualquer associação sindical. Em todos os níveis, e independentemente do grau de representatividade, ela tem o direito de iniciar uma negociação coletiva e firmar uma convenção coletiva, desde que legalmente constituída, como já dito alhures.

¹⁷⁵ Artigo 56 – Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.

2. Constituem direitos das associações sindicais:

- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
- d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

Quanto ao fato de não ser exigido uma representação mínima para poder celebrar uma convenção coletiva, Palma Ramalho¹⁷⁶ aponta que a não exigência de representatividade mínima do sindicato é uma consequência direta do princípio da liberdade sindical, mas faz a ressalva quanto ao fato da multiplicidade de convenções coletivas firmadas por sindicatos pouco representativos, logo, com fraca incidência, que não contribui para uma padronização das condições de trabalhos ou a aplicação dessas convenções coletivas por meio de portarias de extensão, que de toda forma, traz as mesmas consequências.

A Portaria de Extensão, cujo nome no CT/2003 era “Regulamento de Extensão” voltando a ser chamado de Portaria de Extensão pelo atual CT de 2009 (artigo 514º, n. 1), é determinada pelo Governo (Ministro da área de emprego e do trabalho ou ainda pelo Ministro da Tutela do setor de atividade), alargando o âmbito de aplicação de uma CCT ou decisão arbitral a empregadores que não fizeram parte do pacto negocial e a trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes. Necessário que seja no mesmo setor de atividade ou profissional da CCT cujo alargamento é feito, que não tenha CCT aplicável no setor e que haja condições econômicas e sociais que justifiquem a extensão.

É proibida a extensão de Convenção Coletiva do trabalho a trabalhadores filiados a um sindicato ou empregadores que façam parte de uma associação de empregadores, pois se assim acontecesse poderia ocorrer de serem as partes obrigadas a se submeterem a uma convenção coletiva a qual se opuseram, ferindo o princípio da liberdade sindical, reconhecida amplamente a todos os trabalhadores.

¹⁷⁶ RAMALHO, *op. cit.*, p. 49.

Uma crítica a esse mecanismo decorre do fato da Portaria de Extensão ser aplicada aos trabalhadores que não são filiados a nenhum sindicato, incentivando essa falta de sindicalização, uma vez que a ausência de normas coletivas seria fomentadora da necessidade de normas coletivas e, portanto, da sindicalização, desrespeitando a autonomia coletiva na sua vertente negativa¹⁷⁷.

Apesar da garantia dada para que todos os níveis de associação sindical, seja sindicato, união ou federação, independente do seu grau de representatividade, desde que esteja legalmente constituída, o poder de exercer o direito de contratação coletiva, no tocante à negociação coletiva do setor público, foram estabelecidas regras especiais quanto a legitimidade, já que somente as confederações sindicais ou associações sindicais que representem um número determinado de trabalhadores podem entabular negociações coletivas para o setor (artigo 347º da LCTFP – Regime).¹⁷⁸

Já a constituição da associação de empregadores é regida pelo direito de associação e respeita os princípios de gestão democrática previstos no art. 451 do CT, tendo seu direito de firmar convenções coletivas do trabalho, conforme artigo 56, n. 3 da CRP.

Em decorrência do reconhecimento da liberdade sindical, está a associação do empregadores dotada de uma legislação diferente das associações de empresários, que é

¹⁷⁷ RAMALHO, *op. cit.*, p. 370.

¹⁷⁸ RAMALHO, *op. cit.*, p.49.

direcionada para a sua atuação diante das relações coletivas de trabalho¹⁷⁹

Do sistema sindical ora em análise, é possível constatar que a liberdade sindical preconizada pela Convenção 87 da OIT e demais diplomas internacionais é amplamente observada em Portugal, por meio de ordenamento jurídico voltado para dar garantia ao trabalhador quanto ao exercício amplo deste direito humano fundamental.

Por outro lado, é possível também observar que os problemas enfrentados se traduzem na necessidade de incentivo à sindicalização, para motivar um crescimento dos índices de sindicalizados e conseqüente fortalecimento das associações sindicais por meio de sua representatividade.

¹⁷⁹ FERNANDES, Antônio Monteiro, *Direito do Trabalho*, 10ª ed., Coimbra, 1998, pg. 606.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que o início do reconhecimento dos direitos fundamentais ocorreu após a 2ª Grande Guerra, pois diante das atrocidades ocorridas nesse sombrio período histórico, emergiu a necessidade de afirmar a condição do homem como detentor de direitos diante do Estado e dos governantes.

Nesse contexto histórico, o princípio da dignidade humana vem para reforçar a necessidade de valorização do homem e que não basta o exercício democrático para garantia de que os abusos não irão existir, sendo necessário garantir a todos os indivíduos condições sociais dignas, incluindo a valorização do trabalho e de meios de luta para a conquista de direitos.

No desenrolar da história, e conforme os períodos que se sucederam, os direitos fundamentais foram classificados ou descritos pelos doutrinadores como direitos de primeira, de segunda e de terceira dimensão, ou até mesmo quarta ou quinta dimensão – segundo alguns doutrinadores.

Ao estudar os direitos fundamentais de segunda geração, dentro do contexto histórico no qual estão inseridos, pode-se verificar que a liberdade sindical faz parte desta segunda dimensão, que engloba direitos decorrentes do princípio de justiça social, como direitos que são buscados por intermédio do Estado, que deve adotar todas as medidas positivas na busca de incentivo e proteção desses direitos.

A liberdade sindical como direito fundamental de segunda dimensão, está contemplado pela Constituição Brasileira e na Constituição Portuguesa.

Ao tratar do conceito de associação sindical, é possível extrair que é uma associação de empregadores ou empregados, que tem como finalidade de promoção e defesa dos interesses da categoria que representa.

Em que pese os doutrinadores divergirem quanto à natureza jurídica das associações sindicais, a sua natureza privada se mostra fundamental para os fins a que se destina.

Com o advento da Revolução Industrial foram precarizadas as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores. Com isso, estes operários passaram a reivindicar direitos e garantias mínimas a serem implementados, a fim de garantir sua integridade e sobrevivência, atraindo ação contrária dos detentores do capital.

Nesse contexto antagônico, onde há simultaneamente intensa mobilização por parte dos operários e forte repressão do segmento patronal, legitimados por meio de ações estatais, os sindicatos adquirem força e têm como resultados, entre outros, o reconhecimento dos direitos humanos, fundados no princípio da dignidade da pessoa humana, há o surgimento dos chamados direitos sociais, os quais representam uma preocupação com a promoção das condições mínimas de sobrevivência digna para toda a classe trabalhadora.

Tais direitos passam a ser reconhecidos nas mais diversas convenções internacionais e influenciam as legislações nacionais. No cerne desta luta pela ampliação dos direitos dos trabalhadores está a busca pelo próprio direito de se organizarem em associações legalmente reconhecidas, ou seja, os sindicatos.

Essa luta pelo direito de buscar coletivamente a proteção dos direitos obreiros se revelou como uma preocupação da

comunidade internacional, sendo um dos motivos que levaram à criação da própria OIT.

O surgimento da OIT se deu no ano de 1919, em decorrência da reconstrução dos países no período do pós-guerra, principalmente na Europa, fazendo, neste momento, parte do Tratado de Versalhes. Era ligada, então, à primeira organização e atuação a nível mundial cuja finalidade era a paz e a segurança mundial, a Sociedade das Nações.

Sua preocupação humanitária com as condições de trabalho, a saúde e a dignidade do trabalhador, constou do preâmbulo de sua constituição, tendo ainda a preocupação com os problemas sociais que podem ser causados pelas injustiças sociais, as quais podem desencadear conflitos e instabilidades sociais.

Como instrumento na busca por melhoria das condições de trabalho, com a saúde e o bem-estar do trabalhador, a OIT privilegiou a liberdade sindical, por meio de várias Convenções tratando sobre o assunto.

Sua constituição tripartite assegura a presença de representantes de governos, empregadores e empregados em todos os seus órgãos, sendo que sua função primordial é a de regulamentar e obter um sistema de proteção internacional das condições de trabalho.

Dessa forma, a análise do histórico e estruturação da OIT deixa claro que entre seus princípios norteadores encontra-se a liberdade sindical, visto que a sua produção normativa evidencia a necessidade de que a organização em sindicatos, tanto obreira como patronal, se dê de forma livre para que efetivamente possam ser implementadas condições de trabalho decentes.

Tamanha relevância se verifica no fato de hoje ser a liberdade sindical listada entre os princípios e direitos fundamentais do mundo do trabalho. Ainda, dedica a OIT especial atenção ao tema, tratando-o com exclusividade em algumas convenções, como a 87 e 98.

Ao se analisar especificamente as convenções que tratam da liberdade sindical, se sobressai a importância da Convenção n. 87, que por meio de suas normas busca garantir um sindicalismo criado a partir da vontade dos interessados, trabalhadores e empregadores, dotado de total autonomia, sem qualquer atrelamento ao aparato estatal, limitado somente pelas normas jurídicas internas de cada país.

Deixa claro essa convenção, que a liberdade sindical deve ser ampla e concedida de forma que cada trabalhador ou empregador possa decidir pela sua filiação ou não a determinada associação sindical, além da liberdade de a qualquer tempo desfiliar-se da associação sindical.

Outra situação que emerge clara dos ditames contidos nessa Convenção é que o Estado não deve interferir na criação da associação sindical, seja em que grau for, e nem impor qualquer termo ou condição para sua criação, que deve ter ampla liberdade na elaboração de seus estatutos e normas internas.

A Convenção n. 87 da OIT busca garantir, ainda, que após a criação e organização da entidade sindical, o exercício das atividades deve ser independente, não sujeito a qualquer tipo de interferência, seja do Estado ou de terceiros, assim como não podem estar sujeitas a dissolução ou suspensão pela via administrativa.

Pode-se observar que a Convenção 98 da OIT tem como escopo a sindicalização e a negociação coletiva, reforçando garantias para o pleno exercício das atividades sindicais, sendo de suma importância que o Estado garanta por todos os meios a liberdade sindical, promovendo-a por todos os meios.

Assim como as demais Convenções tratadas nesse estudo, tem-se na Convenção 135 da OIT, a necessidade de garantir proteção ao trabalhador dirigente sindical para o pleno exercício das suas atividades sindicais, a fim que possam ser desenvolvidas de forma livre, eficiente e eficaz.

Ao analisar o conjunto normativo produzido pela OIT, é possível destacar sua evidente preocupação para que cada Estado Membro aja por meio de medidas que assegurem a liberdade sindical no seu território, por meio de uma legislação nacional voltada para o cumprimento das diretrizes por ela emanadas.

No capítulo onde se tratou do sindicato no Brasil, procurou-se identificar como surgiu e se desenvolveu o sindicato em solo brasileiro, assim como que o país, que é membro da OIT, ratificou convenções importantes sobre o tema, como as de n. 98, 135 e 154, mas não ratificou aquela que é considerada a primordial, a de n. 87, que trata especificamente do direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem associações sindicais de sua escolha.

Foi possível identificar que a ausência de liberdade sindical no Brasil é histórica, já a pluralidade sindical, a despeito de mencionada na Constituição de 1934, não foi implementada no país e a seguir vieram anos de ditadura, com a perda de vários direitos sociais e o retorno a unicidade sindical.

Em 1945 ocorre a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, em vigor até os dias atuais, com toda a influência do poder estatal daquele momento histórico, a qual manteve o arcabouço sindical autoritário.

Mesmo após o fim da ditadura, a Constituição de 1946 em nada alterou o diploma anterior e manteve a CLT, havendo tão-somente o reconhecimento do direito de greve, mas mesmo assim condicionando sua regulamentação a legislação complementar, que não veio a ocorrer.

Nada se alterou até a Constituição de 1988, onde se constatou que, apesar dos avanços na garantia dos direitos sociais, a chamada Constituição cidadã deixou de dar um passo no sentido de garantir a liberdade sindical ao empregado ou empregador brasileiro, já que manteve, dentre outros, a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, ou seja, manteve o modelo corporativista existente, deixando de avançar em conquistas sociais.

Com a análise do ordenamento jurídico português pertinente à organização sindical, constatou-se que o modelo adotado é o da pluralidade sindical, sendo que Convenção n. 87, ratificada pelo país, tem todas as suas normas incorporadas pela legislação interna.

Verificou-se que em Portugal é garantido o direito ao exercício da liberdade sindical, de forma ampla, não havendo limitação do direito do trabalhador ou empregador de criar associações sindicais, como melhor entender, sem limitação de representatividade.

Por certo que o sindicalismo em Portugal encontra problemas que requerem soluções, como a necessidade de

incentivo a sindicalização, mas, por certo também, que os problemas enfrentados não estão atrelados a limitações ao princípio da liberdade sindical.

Por outro lado, em que pese os vários diplomas emanados por organismos internacionais aos quais o Brasil está vinculado, que preconizam a liberdade sindical, enquanto o Brasil mantiver em sua Carta Magna a unicidade sindical como norte, não há como falar em evolução do modelo sindical no Brasil, pois atrelado a existência de um sindicato único, detentor de um monopólio sindical, recebendo valores pagos obrigatoriamente por toda a categoria, a título de contribuição sindical obrigatória.

Não está aqui a se defender que o sindicato único não possa existir no Brasil ou que ele seja prejudicial, porém, se existir, deve ser uma opção das associações sindicais e não uma imposição, ou seja deve ser fruto da unidade sindical.

Hoje no Brasil, mesmo com as inúmeras discussões sobre o tema, é possível sentir que há uma acomodação das associações sindicais nesse modelo corporativista, apatia essa que parece ser decorrente de anos de ditadura e de um regime militar, mas também de interesses dos dirigentes sindicais que não querem correr o risco de ver de perder o status que hoje detêm.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASCENÇÃO, José de Oliveira. Pessoa, Direitos Fundamentais e Direito da Personalidade. *Revista Mestrado em Direito*, Osasco, ano 6, n. 1, 2006, p. 145-168.

BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BELTRAN, Ari Possidonio Beltran. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direitos humanos*. São Paulo: Editora Ltr, 2015.

_____. *Direito sindical*. 4.ed. São Paulo: LTR, 2015.

CORDEIRO, Antônio da Rocha Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTR, 2008.

FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. 10.ed., Coimbra : Almedina, 1998.

LEAL, Carla Reita Faria; MARTINAZZO, Waleska M. Piovan; A plena liberdade sindical no Brasil como resultado da aplicação da Convenção n. 87 da OIT e outros documentos internacionais. In MAZZUOLLI, Valério de Oliveira (Org.); FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Org.). *Direito Internacional do Trabalho – O estudo da arte sobre a aplicação convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 3.ed, Coimbra : Almedina, 2012.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6.ed. Coimbra : Almedina, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

_____, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Método, 2014, p. 22-24.

MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais: introdução geral*. Apontamentos das aulas. Lisboa: Universidade de Lisboa, 1999.

_____.MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*, I, 2 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

_____. *Manual de Direito Constitucional*. Tomo IV. 4.ed. Coimbra: Coimbra, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical 2. ed*. São Paulo: LTr, 1984.

NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). *O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais: O direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetora da liberdade sindical*. v. I. São Paulo: LTr,, 2013.

OLIVA, Cláudio César Grizi. *Pluralidade como corolário da liberdade sindical*. São Paulo: Ltr, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. *Pluralidade sindical e democracia*. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: Ltr, 1998.

_____. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte III – Situações Laborais Colectivas, Coimbra: Almedina, 2012.

RODRIGUES, H. Nascimento, *A Inevitabilidade do Dialogo Social*. Coimbra: Livraria Almedina.

ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo, LTr, 1991.

_____. *Direito do trabalho: temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Jonábio Barbosa dos. *Liberdade Sindical e negociação coletiva como direitos fundamentais do trabalho: princípios da declaração de 1988 da OIT*. São Paulo: LTr, 2008, p. 29

SARLET, Ingo Wolfgang, *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva constitucional*. 10.ed. Porto Alegre :Livraria do Advogado, 2009.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, Cláudio Santos Silva. *Liberdade sindical no direito internacional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.