

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

YURI FRAGOSO DE LIMA

**O PARADOXO DA UNICIDADE SINDICAL E A LIBERDADE DE
ASSOCIAÇÃO: uma análise à luz do estado democrático de direito**

Recife

2021

YURI FRAGOSO DE LIMA

**O PARADOXO DA UNICIDADE SINDICAL E A LIBERDADE DE
ASSOCIAÇÃO: uma análise à luz do estado democrático de direito**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

L732p Lima, Yuri Fragoso de.
O paradoxo da unicidade sindical e a liberdade de associação: uma análise à luz do Estado Democrático de Direito / Yuri Fragoso de Lima. - Recife, 2021.
63 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2021.
Inclui bibliografia.

1. Liberdade sindical. 2. Unicidade sindical. 3. Pluralismo sindical. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2021.1-013)

2021

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ

CURSO DE DIREITO

YURI FRAGOSO DE LIMA

O PARADOXO DA UNICIDADE SINDICAL E A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO:
uma análise à luz do estado democrático de direito

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família e a todos os interessados pela temática.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me permitido alcançar mais uma etapa da vida.

À minha esposa, Aline Cristina, que tanto me apoia e foi muito importante com seus preciosos conselhos na trajetória desse trabalho.

Aos meus pais, José Alves e Valdeneide Maria, pela formação humana e por me incentivarem na dedicação ao estudo.

Aos meus filhos, Esther, Davi e Vinícius, pelos momentos de abdicção da convivência para elaboração do presente trabalho.

Ao meu irmão, Deyglis Fragoso, pelas orientações e palavras de direcionamento.

Ao professor e orientador, Fábio Menezes, por todos os ensinamentos, orientações, aprofundamentos científicos e enorme disponibilidade para contribuir na elaboração do trabalho.

Ao professor, Ricardo Silva, que esteve acompanhando de perto com valiosos ensinamentos, a fim de passar a base necessária para o desenvolvimento científico.

EPÍGRAFE

“Nosso povo cresceu, assumiu o seu destino, juntou-se
em multidões, reclamou a restauração democrática,
a justiça social e a dignidade do Estado”.
(Ulysses Guimarães)

RESUMO

A Liberdade Sindical idealizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), permite a mais ampla autonomia às entidades Sindicais. Nesse contexto, o presente estudo aprofunda na análise da Convenção n. 87/1948 da OIT, que dispõem sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Ademais compreende que a Convenção é de imensa relevância, embora o Brasil não a tenha ratificado. Diante desse contexto, a ratificação encontra óbice constitucional na regra da Unicidade Sindical adotada pela CRFB/1988. Tal tema possui grande magnitude na esfera dos Direitos Trabalhistas, se faz necessário a defesa da autonomia das entidades representativas, os Sindicatos. Aliado a isso, indaga-se se a Unicidade Sindical é incompatível com o Estado Democrático de Direito estabelecido no Brasil? Para tanto, o estudo foi embasado na metodologia descritiva, com o método dedutivo e pesquisa bibliográfica de artigos, livros, documentos internacionais, sites científicos e regramentos jurídicos, com objetivo geral de estudar no Brasil a liberdade Sindical idealizada pela OIT. Por fim, pode-se concluir que o modo adequado de modificação da regra instituidora da Unicidade Sindical é mediante Emenda à CRFB/1988, abrindo espaço para o Pluralismo Sindical e a ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT.

Palavras-chave: Liberdade Sindical; Unicidade Sindical; Pluralismo Sindical.

ABSTRACT

Freedom of Association conceived by the International Labor Organization (ILO), allows the greatest autonomy to Union entities. In this context, this study deepens the analysis of Convention number 87/1948 of the ILO, which provide for Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. Furthermore, he understands that the Convention is of immense importance, although Brazil has not ratified it. In this context, the ratification finds a constitutional obstacle in the Union Unicity rule adopted by the Constitution of the Federative Republic of Brazil from 1988. This issue has great magnitude in the sphere of Labor Rights, it is necessary to defend the autonomy of representative entities, the Unions. Allied to this, one wonders if Union Unicity is incompatible with the Democratic State of Law established in Brazil? Therefore, the study was based on descriptive methodology, with the deductive method and bibliographical research of articles, books, international documents, scientific websites and legal regulations, with the general objective of studying the Union freedom idealized by the ILO in Brazil. Finally, it can be concluded that the appropriate way to modify the founding rule of Union Unicity is through an amendment to Constitution of the Federative Republic of Brazil from 1988, making room for Union Pluralism and the ratification of Convention number 87/1948 of the ILO.

Keywords: Freedom of Association; Union Unity; Union Pluralism.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB /1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PDC - Projeto de Decreto Legislativo

PPE - Programa de Proteção ao Emprego

PSE - Programa Seguro-Emprego

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DA LIBERDADE SINDICAL PELA CONVENÇÃO Nº 87/1948 DA OIT E ORGANIZAÇÃO DO SINDICALISMO NO MUNDO.....	14
2.1 Da Principiologia da Liberdade Sindical e o Status de Ratificação da Fundamental Convenção nº 87/1948 da OIT no Brasil.....	18
2.2 Dos Modelos de Organização do Sistema Sindical.....	24
2.2.1 Pluralismo Sindical.....	26
2.2.2 Unidade Sindical.....	27
2.2.3 Unicidade Sindical.....	28
3 DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO NAS CONSTITUIÇÕES SOCIALISTAS.....	31
3.1 Do Sistema Sindical Brasileiro na Era Getulista.....	32
3.2 Do Sistema Sindical Brasileiro na Constituição de 1946.....	36
3.3 Do Sistema Sindical Brasileiro no Regime Militar.....	38
3.4 Do Sistema Sindical Brasileiro na Constituição de 1988.....	39
4 ANÁLISE DA VIABILIDADE DA EXTINÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL NO BRASIL.....	43
4.1 Do Corporativismo ao Neoliberalismo Estatal.....	45
4.2 Da Reforma Trabalhista e sua Influência na Estrutura do Sindicalismo Brasileiro?.....	51
4.3 Análise de Proposta Legislativa para Alteração da Regra Constitucional da Unicidade Sindical.....	54
5 CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS.....	61

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro congrega direitos, princípios, valores, objetivos, fundamentos, garantias e não se limita sobretudo ao texto da CRFB/1988, tendo este conjunto normativo uma abrangência muito extensa em diversas disciplinas da vida dos cidadãos, inclusive no seio das relações do mundo do trabalho. Ademais, no texto constitucional, há a eleição dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil, aliado ao tratamento digno do ser humano, estando todos estes intrinsecamente interligados, pois a relação de trabalho dignamente desenvolvida e o reconhecimento dos valores humanos corroboram com o supramencionado fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana.

O objetivo constitucional de construir uma sociedade livre, justa e solidária percorre os anseios da sociedade brasileira, refletindo o contexto de necessidade da afirmação, considerando a época da promulgação da CRFB/1988. Portanto, os direcionamentos constitucionais acerca das liberdades mostram-se como condições imperativas da existência, precipuamente essenciais ao exercício da vida social.

Dentre as liberdades humanas, inclusive no sentido de manifestação do agir em suas multifacetadas formas, existe a liberdade de se filiar ou não à entidade Sindical, prevista na CRFB/1988 no inciso V do seu art. 8º. O mesmo artigo, porém no inciso II, prevê a unicidade Sindical, que significa a existência de apenas 1 (um) Sindicato da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. Desse modo, impôs-se monopólio geopolítico das entidades que não poderão ser inferiores à área de um município, ou seja, a abrangência territorial mínima delimitada pelo respectivo ente federativo estatal.

Desse modo, a própria unicidade Sindical imposta na origem da CRFB/1988 não se coaduna com diversos valores democráticos do Estado de Direito do ordenamento jurídico brasileiro, pois, exemplificativamente, prejudica o livre exercício de associação Sindical, impedindo que outra entidade desta natureza desenvolva um melhor serviço em favor de determinado grupo social em dado âmbito territorial. Assim, deve-se rechaçar, de plano, a representatividade única imposta pelo Estado, algo que internacionalmente é vetado há mais de 70 (setenta) anos por meio

da Convenção n. 87/1948 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual tutela o pluralismo Sindical, mais condizente com os anseios democráticos, permitindo maior amplitude para o exercício da liberdade Sindical. Defender a liberdade Sindical passou a ser, desde então, uma das formas de garantia fundamental da existência digna dos cidadãos em sociedade civilizada, com objetivos de paz e justiça social, plenamente elevados pelo Estado Democrático de Direito das constituições cidadãs ao redor do mundo.

Sendo assim, a OIT em tal convenção trata da mais ampla liberdade Sindical, garantindo proteção ao direito de sindicalização, em nível global dado o status de representação que o referido organismo internacional possui. Deve-se, portanto, consolidar um desenvolvimento ininterrupto dessa liberdade Sindical, o que justificaria até mesmo rever o que se propaga no Brasil, em âmbito constitucional, desde 1937, que é a unicidade Sindical.

Vale mencionar a relevância do tema ao tratar de assunto pertinente ao direito de liberdade Sindical, pois a base deste alberga a principiologia do Estado Democrático de Direito, tratando-se, por conseguinte, de uma manifestação humana limitadora de ingerências estatais, sobretudo daquelas próprias dos períodos nazifascistas. Ainda nesse diapasão é importante frisar os danos ocasionados pelos regimes totalitários de determinados Estados Nacionais Socialistas, a exemplo do fascismo na Itália no regime de Benito Mussolini e do nazismo na Alemanha com Adolf Hitler, cuja periodicidade de ocorrência abrange parte do pós-Primeira Guerra Mundial e foi até o final da Segunda Grande Guerra.

De um modo geral, a sociedade internacional ficou bastante abalada com as arbitrariedades dos referidos regimes totalitários e os impactos nocivos das medidas adotadas por eles. Em consequência disso, no contexto do pós-Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou e proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a fim de proporcionar um instrumento jurídico com intuito de afastar o temor vivenciado nas referidas guerras e necessária dignificação da consciência humana, que tanto foi estremecida nos desfechos de genocídios praticados em tais eventos mundiais.

Ademais, devem ser observadas as transformações da sociedade atual, considerando que o Direito do Trabalho enfrenta adaptações decorrentes dos desafios das novas tecnologias insertas na realidade brasileira. No entanto, não devem ser entendidos como obstáculos ao desenvolvimento das atividades laborais, pois,

inclusive trazendo para o debate deste estudo, podem subsidiar inovadoras maneiras de exercício da liberdade Sindical, mediante atualizações no modo de exercício da representatividade, utilizando-se de mecanismos assimétricos de conexão, até mesmo para criação de escritórios virtuais de representação Sindical, o que trará certamente menores custos de manutenção, comparados aos próprios de quem precisa manter uma sede física e com os respectivos funcionários contratados. Essa situação pode ser uma saída tanto para as entidades sindicais que quiserem iniciar seus trabalhos, após terem a concessão da carta Sindical de funcionamento pela autoridade competente, ou até mesmo quanto àquelas que perderem suas fontes principais de receita, prejudicando a possibilidade de continuar mantendo determinada estrutura de maior custo.

Nesse viés, o presente trabalho situa-se no Brasil contemporâneo, que passa por um momento de forte neoliberalismo, após a reforma trabalhista disposta na Lei n. 13.467/2017, a qual realizou diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a exemplo da extinção da compulsoriedade da contribuição Sindical outrora imposta pelo Estado. Diante desse contexto, considerando-se os direitos fundamentais que tutelam a matéria, indaga-se se a Unicidade Sindical é incompatível com o Estado Democrático de Direito estabelecido no Brasil?

Trata-se de um momento em que são sobrelevados os direitos de liberdade e que, observada a necessidade de ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT, é possível por meio de Emenda constitucional alterar o inciso II do art. 8º da CRFB/1988 com o intuito de conferir ampla liberdade Sindical no Brasil, prejudicando a supracitada unicidade. Ademais o Pluralismo Sindical é mais condizente com o regime Democrático.

Dessarte, este trabalho tem como objetivo geral estudar no Brasil a liberdade Sindical idealizada pela OIT. E como objetivos específicos, buscam-se: a) estudar a principiologia da liberdade Sindical de acordo com a Convenção n. 87/1948 da OIT; b) abordar sobre o sistema Sindical brasileiro desde a Constituição de 1934 até os dias atuais; e c) analisar a viabilidade jurídica de se revogar a regra constitucional instituidora da unicidade Sindical no Brasil.

Desse modo, o trabalho utiliza a metodologia descritiva, com o método dedutivo e vasta pesquisa bibliográfica de artigos, livros, documentos internacionais, sites científicos e regramentos jurídicos correlatos com a matéria.

Para tanto, o trabalho apresenta 3 (três) capítulos.

O primeiro trata de estudar a principiologia da liberdade Sindical presente na Convenção n. 87/1948 da OIT, ponderando os aspectos essenciais nela defendidos, ainda mais sabendo que é uma das fundamentais regras criadas pelo referido organismo internacional, a qual norteia a organização do sistema Sindical nos respectivos países.

No segundo capítulo, aborda-se sobre o sistema Sindical brasileiro, partindo da Constituição de 1934, a fim de chegar ao tratamento constitucional atual. Nesse sentido, faz-se um apanhado contextualizado das constituições da década de 1930 em diante, a fim de apresentar como foi sendo tratada a liberdade Sindical no Brasil ao longo dos anos desde o seu primeiro regramento constitucional.

E, por fim, avaliando o momento neoliberal atualmente vivido no País, bem assim as modificações oriundas da Reforma Trabalhista trazidas pela Lei n. 13.467/2017 no sistema Sindical brasileiro, analisa-se a viabilidade de se sugerir proposta legislativa para alterar o inciso II do art. 8º da CRFB/1988, a fim de extinguir a regra da Unicidade Sindical.

2 DA LIBERDADE SINDICAL PELA CONVENÇÃO Nº 87/1948 DA OIT E DA ORGANIZAÇÃO DO SINDICALISMO NO MUNDO

A liberdade Sindical possui temática de forte relevo no Direito do Trabalho ao tratar de assunto estrutural das relações de existência, permanência e autonomia das entidades sociojurídicas, que são os Sindicatos. Estes constituem representação de direitos fundamentais para a sociedade civil, pois contribuem para a redução das desigualdades sociais e buscam efetivos ganhos de qualidade de vida para os trabalhadores que muitas vezes se encontram com significativas perdas ocasionadas pelo sistema capitalista, de modo que, tal sistema apresenta insuficiência de equalizar e mitigar as desigualdades socioeconômicas, partindo do pressuposto de que o Direito Sindical é exercido para garantir tutela aos indivíduos e às entidades representativas dos mesmos, contra as ingerências estatais ou de particulares. A liberdade Sindical possui suas raízes fincadas na Convenção n. 87/1948 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seu art. 2º prevê o seguinte:

Art. 2 — 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 (OIT, 1948).

Ou seja, fica exposto o direito de fundar Sindicatos, sem obstáculos estatais e acrescenta que devem ser organizações de livre escolha dos sujeitos da relação. Entretanto, impera uma única condição, que é a de se conformar com os estatutos das entidades sociojurídicas. Ainda na sequência dos artigos da supramencionada Convenção n. 87/1948 da OIT, no primeiro parágrafo de seu art. 3º, dispõe que, *in verbis*:

Art. 3 — 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 (OIT, 1948).

Como se pode extrair do texto da Convenção n. 87/1948 acima, as entidades sindicais têm o poder de elaborar seus estatutos, regulamentos administrativos, realizar a eleição de seus representantes, significando autonomia de gestão, funcionamento e livre exercício, sem interferências estatais. O artigo em comento traz segurança jurídica para o exercício das entidades. No segundo parágrafo, ainda do

mesmo artigo, está prevista a vedação do intervencionismo estatal, da seguinte forma: “As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal” (OIT,1948).

A OIT buscou enfrentar os problemas que afetavam drasticamente a liberdade Sindical e direcionou suas atividades para construir uma Convenção que atendesse aos requisitos de liberdade plena. Dessarte, elencou as proteções e confirmou o pleno direito oriundo da representatividade que os trabalhadores tanto precisavam.

Ademais, entende-se que no art. 4º da mesma convenção há uma proibição expressa de dissolução ou suspensão das entidades representativas dos trabalhadores e empregadores, por via administrativa, ou seja, há impedimento do Poder Executivo de intervir na fruição das práticas democráticas sindicais, tanto na suspensão quanto na dissolução, sendo isto terminantemente proibido. Previsão que robustece o sistema Democrático de Direito, proporcionando segurança jurídica e também estabelecendo uma das formas de liberdade Sindical, de índole mais interna, qual seja, a liberdade institucional.

Ainda na esteira da estrutura das associações sindicais, compreende-se como liberdade Sindical no plano individual o direito de filiação de trabalhadores e empregadores a um Sindicato de sua escolha, representativo do grupo a que pertence e também dele desligar-se, por sua livre escolha.

A liberdade Sindical pode ser percebida como a característica de trabalhadores e empregadores exercerem, com autonomia de vontade, o direito de associação a um Sindicato, de modo que congregue os interesses tanto profissionais quanto econômicos para discussão nos moldes sindicais. Outrossim, os agentes legitimados de interesses profissionais e econômicos podem ser, exemplificativamente, empregados, empregadores ou também trabalhadores autônomos, consoante o art. 511 da CLT (MARTINS, 2017, p.1035).

Já a liberdade coletiva se dá com o direito dos grupos de trabalhadores e empresários, envolvidos por uma atividade semelhante, comum ou conexa, de constituir o Sindicato de sua livre escolha com o modelo estrutural que reconhecem ser mais adequado, mediante seus estatutos. De outro giro, percebe-se a liberdade institucional que é desenvolvida pela autonomia Sindical de funcionamento e o impedimento da dissolução ou suspensão por via administrativa, o que eleva a importância dos Sindicatos como entidades responsáveis pela promoção e reivindicação de direitos fundamentais. Igualmente a Liberdade Sindical coletiva

materializa-se, por exemplo, quando um Sindicato se filia à uma Federação ou esta a uma Confederação Sindical.

A OIT vem desenvolvendo suas atividades de maneira bastante efetiva para atingir os objetivos convencionados em documento constitutivo. Em 1919, sua Constituição integra uma parte do Tratado de Versalhes, a XIII. Esse tratado pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Com isso, ressoou o imperativo da justiça social, constituindo elemento fulcral para alcançar a paz universal e permanente.

Os esforços dessa agência especial têm refletido em grandes pilares do desenvolvimento do trabalho decente, ajudado os Estados-membros a exercerem o papel de defensores dos direitos sociais e fundamentais. Importante trazer à baila o caráter diferenciado da agência em tela, pois é a única agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem configuração tripartite, de modo que representantes de governos, de trabalhadores e de empregadores participam conjuntamente dos direcionamentos e dos programas, visando ao fomento do trabalho digno no conjunto dos atores das relações trabalhistas. Nesse diapasão, o Preâmbulo da Constituição da OIT versa que as Altas Partes Contratantes estavam “movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura [...]” (OIT, 1948, p. 3).

O sentimento era de reconhecimento acerca da justiça social, a fim de alcançar a paz duradoura, em contraponto a um passado de extrema exploração dos trabalhadores, sobretudo, em países industrializados. Nesses países, o trabalho era desenvolvido em jornadas que chegavam a até 16 (dezesesseis) horas por dia, com extrema subjugação do trabalho da mulher e do menor, e nenhuma condição de salubridade era preservada (ANDRADE, 1991, p. 23).

A cooperação entre as Nações se mostrou necessária ao enfrentamento das injustiças socioeconômicas, a interdependência da economia de mercado influenciou a sinergia demandada pela nova forma de encarar os contextos relacionais das atividades trabalhistas. Tudo isso contribuiu para o marco divisor de águas no mundo do trabalho à nível global (entre os Estados-membros da OIT), que foi a criação da Agência Especializada de caráter Tripartite.

No Preâmbulo da Constituição da OIT, são trazidos ensinamentos de suma importância, tais como: a paz para ser universal e contínua deve se firmar sobre a justiça social; existem condições de trabalho que resultam em miséria e privações, e os efeitos decorrentes dessas relações põem em perigo a paz e a harmonia universal,

ressaltando ser urgente o melhoramento das condições de trabalho; a não adoção por quaisquer das nações de um regime de trabalho realmente humano consiste em omissão que será obstáculo aos esforços de outras nações que se esforçam para melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios (OIT, 1948, p. 2-3).

Em 1944, a OIT adotou, em 10 de maio, na Filadélfia, a Declaração Referente aos Fins e Objetivos Da Organização Internacional do Trabalho (conhecida como Declaração de Filadélfia), passando a constar em anexo à Constituição do referido organismo. Tal Declaração teve o intuito de estabelecer objetivos e os princípios norteadores da política dos Estados-membros, elencando já no item I a principiologia fundamental da OIT, *in verbis*:

- a) O trabalho não é uma mercadoria;
- b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) A penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1948, p. 19-20).

A Declaração de Filadélfia foi fruto da Conferência Geral da OIT, na 26ª (vigésima sexta) sessão, realizada em maio de 1944, consagrando a liberdade de expressão e de associação como condição essencial para um progresso contínuo.

Ao tratar de documentos internacionais importantes na seara do Direito Sindical, não se pode deixar de constar a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Este instrumento também reforça a convicção que da justiça social advém a garantia da paz universal e duradoura, corrobora a essencialidade econômica, porém adverte que a economia por si só se demonstra insuficiente para assegurar a equidade, o desenvolvimento social e a erradicação da pobreza. O exposto confirma ainda mais a necessidade da agência de fomentar a justiça e a defesa das Instituições democráticas, dialogando para a execução de políticas públicas concretas.

Ainda neste documento, é tratado sobre o compromisso da agência de prestar especial atenção aos problemas sociais, como aos desempregados, os trabalhadores migrantes, coordenar esforços nacionais, regionais e internacionais para dirimir problemas, sobretudo em matéria de emprego. No afã de lembrar a todos os Estados-membros que ao se incorporar livremente à OIT, aceitaram princípios norteadores,

assim como, os objetivos insertos na Constituição e na Declaração da Filadélfia, mobilizando-se com o desiderato de proporcionar o atingimento dos níveis de satisfação social para todos (OIT, 1998, p. 1).

2.1 Da Princiologia da Liberdade Sindical e o Status de Ratificação da Fundamental Convenção nº. 87/1948 da OIT no Brasil

Como informa Maristela Basso, a Primeira Guerra Mundial trouxe óbice para os trabalhos da Associação Internacional para Proteção Jurídica, porém gerou a criação da Liga das Nações com grande influência das ideologias das forças ganhadoras. No Tratado de Versalhes em 1919, em sua parte XIII, foram contemplados o trabalho e a constituição de entidade para defesa dos direitos trabalhistas, a OIT. Destacou-se o caráter tripartite de tal entidade, por ser composta por integrantes dos governos, trabalhadores e empregadores, sendo inovação no cenário Internacional. O envolvimento dos trabalhadores nas negociações do Tratado de Versalhes influenciou os trabalhos da Liga das Nações (BASSO, 2012, p. 133).

A OIT consolidou-se como a primeira organização internacional do século XX constituída com características institucionais, tais como: criação por meio de tratado constitutivo; delimitação das funções e estrutura atreladas a órgão próprio; personalidade jurídica internacional independente de seus membros. Com base no tratado constitutivo, pode-se afirmar que os principais órgãos da OIT são: a Conferência Tripartite; Conselho de Administração e a Secretaria Permanente, qual seja a Repartição Internacional do Trabalho (BASSO, 2012, p. 133-134).

Nesse viés, a OIT revela a importância de respeitar os princípios e direitos desenvolvidos em convenções. Ademais, os reconhecidos como fundamentais dentro e fora da Organização expõem que ainda que as convenções fundamentais não tenham sido objeto de ratificação pelos Estado-membros, estes têm o compromisso genuíno de pertencerem à Organização, tendo que “respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição”, o que por ela for decidido. Outrossim, prossegue elencando os princípios atrelados aos direitos fundamentais, que se configuram como objeto das referidas convenções, da seguinte maneira, *in verbis*:

- 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 (OIT, 1998, p. 2).

Para tanto, a OIT deve oferecer cooperação técnica e serviços de assessoramento, a fim de promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais; criar um ambiente salutar com os Estado-membros, proporcionando um desejável desenvolvimento socioeconômico nas relações institucionais.

Entretanto, a OIT solicitará aos governos (Seguimento Anual Relativo às Convenções Fundamentais Não Ratificadas), conforme seguimento da Declaração, formulários de memórias acerca das convenções fundamentais não ratificadas, com o fito de colher informações sobre mudanças legislativas no arcabouço das normas pertinentes ao assunto. Também são requisitadas informações relativas à prática, considerando o art. 23 da Constituição da OIT.

A Conferência Internacional do Trabalho, como assembleia Geral da OIT, tem muitas competências, entre elas, a ação normativa, a fim de criar um sistema global suficiente e robusto para tutelar os tópicos relevantes das relações trabalhistas, contribuindo de modo intenso aos interesses da justiça social e paz universal.

Esse sistema de Normas Internacionais do Trabalho, quais sejam as Convenções e Recomendações, se envolvem e configuram na razão de ser da agência. Os comprometimentos da OIT com as políticas e com os aspectos econômicos à nível global perfazem o cenário garantidor do crescimento equilibrado com os fatores de elevação da qualidade de vida dos trabalhadores.

Os fundamentos que motivaram a criação da OIT continuam atuais na contemporaneidade. Sabe-se que a defesa da liberdade Sindical plena, conforme foi idealizada na Convenção n. 87/1948 da OIT, alcançou pontos nevrálgicos no tocante à representatividade e aos meios de exercício das autonomias das entidades sociojurídicas. Outrossim, promoveu a separação entre os direitos fundamentais dos cidadãos junto às entidades representativas e os atos de intervencionismo estatal, limitando sobremaneira o conjunto de interferências que se fazia na Liberdade Sindical, não condizentes com o sistema democrático de elevação das conquistas sociais, que tanto são importantes ao bom desenvolvimento de altos níveis de materialização da defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Portanto, ao se aprofundar na contextualização da temática da Liberdade Sindical em consonância com os princípios internacionais do trabalho e as

deliberações convencionadas na Convenção n. 87/1948, é de extrema necessidade explicitar considerações relevantes de cunho prático da vida dos Sindicatos, cabendo destacar que: a) é possível serem fundados Sindicatos sem autorização prévia do Estado, decorrente da supramencionada convenção, sendo que este comando exalta parte da liberdade Sindical, garantindo a livre associação e a não intervenção estatal; b) o direito de filiação pode ser positivo ou negativo, sendo o primeiro configurado pelo ato de se ingressar numa entidade Sindical, já aquele consiste em sair dela por livre escolha, o que caracteriza elemento fulcral na liberdade Sindical de fato, pois a autonomia da vontade está pautada neste contexto; c) o direito dos Sindicatos de constituírem os próprios estatutos e regulamentos administrativos, elegendo os seus representantes, consiste em conferir liberdade de gestão das diretrizes que serão seguidas, sendo importante característica da liberdade de gestão Sindical e enaltecendo os participantes da vida Sindical, tanto o representante quanto o representado; d) a não intervenção estatal para suspender ou extinguir as entidades sindicais, por via administrativa, é garantia de impedir as ingerências no seio da vida privada das referidas entidades; e e) há ainda o direito das entidades sindicais de criarem federações, com intuito de se filiarem às organizações internacionais para ampliar os espaços de trocas com entidades representativas, internas e externas, de grandes repercussões na temática dos direitos sindicais.

Todos esses direitos foram previstos na referida Convenção, conferindo Liberdade Sindical Plena às referidas entidades sociojurídicas. Em contrapartida, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), em seu art. 8º, inciso II, está previsto que, *in verbis*:

Art. 8º (...)

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

Diante da regra constitucional brasileira, pode-se interpretar tamanha incongruência com as normas internacionais do trabalho. Ademais, a Convenção n. 87/1948 em seu art. 2º prevê ampla liberdade para trabalhadores e empregadores fundarem seus Sindicatos, sem prévia autorização e por sua livre escolha, ou seja, facultando, aos diretamente interessados, o direito de eleger a pluralidade Sindical, se assim a quiserem. O fato de existir um único Sindicato e este ser reconhecido como

“forte” não pode decorrer de imposição normativa de um Estado Político, mas sim da autonomia das vontades dos tutelados dessa relação de cunho trabalhista.

Compreende-se que tal dispositivo constitucional criticado põe em prejuízo o sistema de Liberdade Sindical no Brasil, diante do comando de reprimir a livre escolha dos atores das entidades sociojurídicas, o que não deve perdurar como vem acontecendo há mais de 70 (setenta) anos da proibição de nível internacional. Tal medida é prejudicial para o processo de garantias dos direitos de liberdade Sindical, considerados como fundamentais para o desenvolvimento contínuo das Nações.

A unicidade Sindical é uma marca de sistema que deriva de Estados Políticos intervencionistas nas atividades sindicais, cujo respectivo ator político detém os mecanismos de controle e limitação das atividades associativas, sem conferir poder de gestão democraticamente necessário ao bom desenvolvimento das representações legítimas das entidades sociojurídicas, como são os Sindicatos de classes ou grupos econômicos.

A função estatal intrinsecamente ligada aos meios de promoção e controle das atividades associativas das entidades não desdobram em bons resultados em matéria de ampla liberdade Sindical, pois os direcionamentos relevantes dos caminhos, que serão escolhidos pelos Sindicatos, advêm das deliberações construídas nas assembleias de trabalhadores com regras administrativas formuladas por seus representantes que possuem legitimidade conferida pelos membros, em seus Estatutos próprios de tratamento das matérias.

Portanto, com o estabelecimento de regra que contemple opção aos trabalhadores e empregadores para escolherem os Sindicatos que melhor lhes representem, a pluralidade Sindical passaria a existir como direito ou faculdade para tais atores sociais, em relação ao modelo de existência das práticas em comento.

A pluralidade Sindical mostra-se como modelo mais democrático de representação, partindo da liberdade de escolha fundamentada em optar por fazer parte da representação mais confiável e sólida aos olhos dos trabalhadores e empregadores, pois a concorrência existencial impõe pressão, a fim de existirem Sindicatos que se preocupem mais com a demonstração de ações efetivas para proporcionar melhores situações aos seus sócios, ou membros.

A unicidade Sindical defendida no art. 8º, inciso II, da CRFB/1988 reduz o direito de constituir Sindicatos e restringe a plena liberdade Sindical que também se efetiva na livre participação das atividades sindicais. Esse dispositivo constitucional colide

com a essência da Carta Magna de 1988 de construir um Estado Democrático de Direito, o qual se fundamenta na edificação de uma sociedade livre, justa e fraterna.

Diante desse contexto, nota-se contradição ainda maior se comparado dispositivo de previsão da Unicidade Sindical ao ser posto em confronto com as normas internacionais de direitos humanos, pois nos documentos estrangeiros de defesa dos direitos humanos se têm o encaminhamento da participação do homem no seu destino e plena liberdade de associação inclusive para defesa de seus interesses no trabalho.

O valor esculpido no pleno exercício da liberdade associativa é considerado como um patrimônio da humanidade e atrelado a uma consciência jurídica universal, que, pelo espírito Democrático da CRFB/1988, o Estado brasileiro busca seguir. No entanto, possui norma que colide frontalmente com o Estado Democrático de Direito, considerando-se a existência da Unicidade Sindical.

No intuito de enriquecer a temática, é pontual trazer à baila outra convenção importante, qual seja, a Convenção n. 98, de 1949, da OIT, que dispõe sobre direito de sindicalização, de negociação coletiva e de proteção do trabalhador aos atos de discriminação realizados no objetivo de restringir a liberdade Sindical em relação ao seu emprego. O Brasil ratificou esta convenção em 1952.

Assim, outra convenção relevante é a de n. 135, de 1971, da OIT, sobre proteção dos representantes dos trabalhadores nas empresas e discorre acerca dos atos contrários ao exercício da representação, filiação Sindical ou participação em atividades sindicais. Cabe inclusive elencar algumas recomendações da OIT que perfazem assuntos relevantes na aplicação das normas de direito Sindical, sendo elas: a) Recomendação n. 91, de 1951, sobre convenções coletivas de trabalho; b) Recomendação n. 92, de 1951, sobre conciliação e arbitragem de conflitos coletivos; c) Recomendação n. 113, de 1960, sobre consulta e colaboração entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores nos ramos de atividade econômica e no âmbito nacional; d) Recomendação n. 143, de 1971, sobre proteção aos representantes de trabalhadores nas empresas; e e) Recomendação n. 149, de 1975, sobre o papel das organizações de trabalhadores rurais, Sindicatos rurais.

Retomando o que foi dito mais acima, a referida Convenção n. 98 trata das medidas adequadas para fomentar a fixação das normas e condições de trabalho mediante os contratos coletivos. É patente que a OIT desenvolveu trabalho relevante para elevar de modo significativo o processo de estruturação da liberdade Sindical,

fato que se coaduna com a aprovação da Convenção n. 87, de 1948, embora o Brasil não tenha se posicionado em ratificá-la, pois participou da XXXI Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT, no ano de 1948, votou pela adoção, porém o Poder Executivo não ratificou tal convenção. Só praticamente 40 (quarenta) anos depois foi objeto de um Projeto de Decreto Legislativo (PDC n. 58/84) (BASSO, 2012, p. 126).

É importante analisar que o texto do (PDC n. 58/84) carrega grande valor para a concretude dos direitos dos trabalhadores, de modo que trata de assunto principal para ratificação da referida Convenção n. 87, de 1948, documento de tamanha magnitude, embora seu valor não tenha sido reconhecido pelos congressistas que não desenvolveram os trabalhos necessários para continuidade e atingimento da ampla Liberdade Sindical no Brasil. A título de demonstração, segue abaixo transcrição de tal debate travado à época, *in verbis*:

Pela Mensagem 256, de 30.06.1949, o Executivo brasileiro encaminhou cópias autenticadas do texto da Convenção relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical à apreciação do Congresso Nacional. Quarenta anos mais tarde, foi convertido em Projeto de Decreto Legislativo n. 58/84, para aprovação do plenário da Câmara. O último ato legislativo data de 20 de junho de 1984, com remessa à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, e consta parecer publicado em 17.08.84, no Diário do Congresso Nacional. Desde então, não houve tramitação relevante no processo legislativo concernente. Cf. status em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=13505>. (BASSO, 2012, p. 126).

Parecer do Deputado Alfredo E. da Rocha Leão, de 14 de março de 1967, sobre a Convenção n. 87, concernente à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, submetido à Comissão Permanente de Direito Social do Congresso Nacional, publicado no Diário do Congresso Nacional, em agosto de 1984, p. 7.943, parágrafos 12-18 (“Ressalta a evidência que o sistema da Convenção n. 87 não se coaduna com o regime constitucional brasileiro, o que significa, inequivocamente, que não pode ser ratificada pelo Brasil, a Convenção n. 87”). (BASSO, 2012, p. 126).

Idem, parágrafos 19-28 (“Mas é preciso reconhecer que tal contribuição é incompatível com a liberdade sindical, considerada de acordo com a concepção do já referido instrumento internacional. Garantir ao indivíduo o direito de participar da vida sindical ou não participar dela; mas, ainda, quando ele não queira participar da vida sindical, obrigá-lo a contribuir para ela não corresponde ao conceito de liberdade sindical posto na Convenção n. 87”). (BASSO, 2012, p. 126).

A referida contribuição, citada acima, é aquela extinta pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, a qual flexibilizou alguns direitos e fez modificações significativas no sistema trabalhista brasileiro. Extinguiu a contribuição

Sindical compulsória, que não dava liberdade de escolha quanto ao seu adimplemento para a categoria profissional, significando um óbice para a concretude da Liberdade Sindical, amplamente defendida pela Convenção n. 87, de 1948, da OIT.

Apenas a título de curiosidade, a fim de explicar a razão de as Convenções n. 87/1948 (Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical) e 98/1949 (Direito de Organização e Negociação Coletiva) da OIT serem classificadas como fundamentais, é preciso destacar que em junho de 1998 tal organismo internacional, numa de suas Conferências Internacional do Trabalho, elevou 8 (oito) de suas convenções ao nível de fundamental (DGERT, 2020), considerando-se 4 (quatro) princípios, o que inclui ainda a Convenção n. 29/1930 (Trabalho Forçado ou Obrigatório), Convenção n. 100/1951 (Igualdade de Remuneração), Convenção n. 105/1957 (Abolição do Trabalho Forçado), Convenção n. 111/1958 (Discriminação: Emprego e Profissão), Convenção n. 138/1973 (Idade Mínima) e Convenção n. 182/1999 (Piores Formas de Trabalho das Crianças).

Outro ponto importante a ser explicitado é sobre a atuação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, órgão que analisa queixas sindicais sobre possível violação da Liberdade Sindical. Existe para salvaguardar o direito de negociar, que é elemento fulcral para o exercício da liberdade Sindical, e defende que a boa-fé deve fazer parte das negociações como elemento primordial, que ensejará na mútua confiança, fundamental para uma negociação bem realizada e salutar para os envolvidos.

Além do mais, é relevante para a consumação da liberdade Sindical identificar as formas possíveis de serem adotadas pelos Estados-membros dentro do sistema de organização Sindical.

2.2 Dos Modelos de Organização do Sistema Sindical

A expressão organização Sindical possui interpretação ampla. No entanto, para (MORAES, 1980 apud NASCIMENTO, 2009, p.216), existem 3 (três) maneiras inter-relacionadas e consubstancialmente integradas, quais sejam: o estudo da forma de constituição dos Sindicatos relacionados ao conjunto da atividade ou profissão; o modo de constituição acerca da representação da atividade ou da profissão; o estudo

do modo de se constituírem os Sindicatos acerca da hierarquia das entidades sindicais e seus respectivos níveis.

Ademais, a organização Sindical também possui modelos quanto ao número de Sindicatos na mesma base territorial e da mesma categoria, podendo ser classificada nos casos de haver Pluralidade, Unicidade ou Unidade Sindical (NASCIMENTO, 2009, p.216). Analisando as características de cada modelo, nota-se que há preponderância de alguns conceitos para cada tipo de instituto jurídico. Exemplificando, existe autonomia da vontade na Unidade Sindical, imposição legal na Unicidade Sindical, e ampla liberdade na Pluralidade Sindical.

Portanto, quando há imposição legal no modelo Sindical como fator para constituição de Sindicato único, na mesma base territorial e/ou na mesma categoria profissional, tem-se a Unicidade Sindical, aqui imperando a autoridade.

Já de outro giro, a Pluralidade Sindical configura o mais amplo direito ou faculdade de constituir Sindicato, sem proibição legal, no caso de existência de outro Sindicato na mesma base territorial ou profissional.

Por fim, a Unidade Sindical, muito bem descrita como a faculdade de unificar e construir um Sindicato coeso por opção e sem imposição da lei. Entende-se que, para haver Unidade Sindical, é imprescindível o estado anterior da Pluralidade, pois esta dará o anteparo para o futuro desenvolvimento da Unidade Sindical, se assim a categoria profissional optar. Logo, não há existência de Unidade, sem antes o pleno desenrolar da Pluralidade Sindical, ou seja, só se pode escolher algo se existir a alternativa à disposição dos atores sociais, envolvidos nessa relação jurídico-social.

Há no mundo alguns exemplos de modelos que enriquecem o estudo do tema. Trazendo um pouco da visão de (SUSSEKIND, 1999 apud NASCIMENTO, 2009, p.217), este leciona que, na maioria dos países, há Pluralidade de direito e de fato (exemplo: França, Itália, Espanha); em outros países é facultada a Pluralidade Sindical, entretanto, os trabalhadores optam por Unidade de fato em matéria de representação (p. exemplo: Alemanha e Reino Unido); diferentemente de outros regimes autoritários, que a lei impõe o modelo permitido (p. exemplo: Brasil, Colômbia, Peru). A Argentina traz exemplo interessante, pois há pluralidade Sindical, mas só um Sindicato tem a personalidade gremial para negociar, sendo representante do grupo.

Outrossim, cabe destacar que a liberdade de associação asseverada pela OIT admite a Unidade fática se o sistema jurídico permitir a ampla liberdade de escolha, ou seja, pressupõe a Pluralidade de direito, e se for o caso escolhido pelo grupo, a

Unidade fática. Um Sindicato mais representativo pode ser porta voz macro de todo o grupo. Essa faculdade fica a cargo dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2009, p.217).

A fim de tratar sobre as visões de mundo a respeito da constituição da organização Sindical, adiante serão elas tratadas de maneira mais pormenorizada.

2.2.1 Pluralismo Sindical

A Pluralidade Sindical é um modelo coerente de organização da entidade representativa, que manifesta a autonomia de organização Sindical, bem como exalta a mais ampla Liberdade Sindical. Refere-se ao modelo idealizado pela OIT, sobretudo em sua Convenção n. 87/1948, que em seu art. 2 assevera que:

Art. 2 — 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 (OIT, 1948).

A autonomia para criação de Sindicato e a não intervenção do Estado nessa criação é defendida mundialmente pela OIT e a grande maioria de seus membros, inclusive o Brasil é membro, mas contraditoriamente não ratificou tal Convenção n. 87/1948, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.

Importante mencionar que muitos países adotam a Pluralidade Sindical, exemplificando: Espanha, Itália, França, Uruguai, Paraguai, Argentina e tantos outros. Tal sistema prevê que na mesma base territorial pode existir mais de 1 (um) Sindicato representando categoria econômica ou profissional, a fim de promover a defesa de interesses coletivos e individuais. Cabe frisar ainda que, nesse modelo, pode haver Pluralidade orgânica e Unidade de ação, de modo que, embora sejam os Sindicatos coexistentes concorrentes, podem se unir coordenadamente com objetivo comum, o que irá permitir a configuração de Unidade de ação, mesmo sendo eles organicamente Sindicatos distintos (NASCIMENTO, 2009, p.219).

Ademais, pode haver Unicidade e Pluralidade coexistindo em diferentes níveis. Na cúpula, por exemplo, Pluralidade com várias Centrais Sindicais e quanto à categoria só autorização de uma única entidade representativa. Também há a possibilidade de um sistema misto. Tal sistema permite a nível de categoria mais de um Sindicato (Pluralidade), porém proíbe essa autorização a nível de empresa

(Unicidade). Por outro lado, a Pluralidade pode existir no nível de empresa, no nível de categoria, no nível de profissão. Classificando a escala de profundidade da Pluralidade, esta pode ser total ou restrita, esta dando-se quando coexistentes os níveis de Pluralidade e Unicidade, já aquela quando se dá em todos os níveis da organização Sindical, quais sejam: de empresa, de categoria e de profissão (NASCIMENTO, 2009, p.219).

2.2.2 Unidade Sindical

Na Unidade Sindical, prevalece a autonomia da vontade. Esse modelo carrega princípio que coaduna com a Liberdade Sindical, diferentemente da Unicidade caracterizada pela imposição legal. Alguns exemplos de países que adotam esse sistema são: Alemanha, Inglaterra e Suécia. Dessa forma, o sistema da Unidade também é coeso para os regimes Democráticos. Nesse contexto, o Brasil se enquadraria como candidato ao modelo em discussão, se não houvesse o impedimento constitucional do art. 8º, inciso II, da CRFB/1988.

A Unidade orgânica tem como pressuposto o Pluralismo, pois para escolha da Unificação é imprescindível a pluralidade para aceitação livre da melhor maneira de representação. Dessa forma, a Liberdade de ação fica bem espontânea e respeita os princípios fundamentais da Convenção n. 87/1948 da OIT.

Outrossim, o monopólio de representação Sindical já foi muito defendido na doutrina brasileira como sendo justificante para evitar o fracionamento e o respectivo enfraquecimento das representações. Vale informar que, à época, a falta de espírito de envolvimento com as questões sindicais levava a não formação de entidades sindicais e a baixa filiação dos trabalhadores em relação às já existentes. Pode-se afirmar, assim, que o espírito de envolvimento específico é gerado pela concentração operária, sendo que esta dependerá do alcance de desenvolvimento industrial. Partindo desse pressuposto, defende-se a liberdade de constituição de Sindicatos, ainda que se estabeleça o ideal como a unidade de representação estruturada pela conscientização do coletivo de trabalhadores e empregadores, interligados por atividade comum ou conexa. Destarte, as Centrais Sindicais brasileiras, possuindo diferenças ideológicas, criaram uma realidade plural, exaltando parte do Pluralismo

Sindical, fato que não pode ser desprezado (SUSSEKIND, 2001 apud NASCIMENTO, 2009, p.218).

2.2.3 Unicidade Sindical

A Constituição brasileira de 1934 confirmou o Pluralismo Sindical, porém foi substituído pela Unicidade Sindical na Constituição de 1937, sendo esta fundada na concepção totalitária do Estado Novo e que foi equivocadamente mantida em todas as constituições seguintes. Percebe-se, assim, o forte atrelamento da vida Sindical ao domínio do Estado, por interferências políticas e direcionamentos indevidos na seara da autonomia privada coletiva (SÁ FILHO, 2021, p. 1-2).

A Unicidade Sindical permite que os grupos sociais sejam reunidos por intermédio de critérios impostos pelo Estado. Antes de as entidades sindicais serem gestadas, as delimitações dos critérios de formação dos respectivos grupos sociais são pensadas originalmente. Não se trata de uma formação natural, como quis o art. 511, § 4º, da CLT (“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”).

Não há como conceber um sistema Sindical ser totalmente funcional quando o exercício pleno da liberdade de se estabelecer entidades de tal natureza é imposto por pessoa estranha (*in casu*, o Estado) em relação aos próprios interessados (empregados e patrões).

Dessa forma, cabe aqui criticar os Estados que optam pela Unicidade Sindical, porquanto o melhor sistema de organização Sindical é aquele que permite a escolha por parte de seus membros quanto ao tipo de associação que preferem desenvolver, de modo que a imposição legal não contribui para o convívio democrático e os desejos de justiça e direitos fundamentais dos cidadãos.

É muito comum a defesa da Unicidade Sindical ser feita sob a pseudo ideia de que a reunião de entidades sindicais pelo Estado fortalece o respectivo grupo social.

Assim, distorcida, também, é a visão de Sindicato forte e Sindicato fraco, pois não há como mensurar a força do Sindicato pelo quantitativo de membros, considerando-se que pode haver um determinado ente com número quantitativo e sem força de pressão, exemplificando, o Sindicato dos professores, certamente tem

grande quantitativo, porém a força de pressão não é tão grande se comparado com a força de pressão de um Sindicato de fornecimento de energia elétrica, ainda que, com quantidade reduzida de membros, causará impacto mais acentuado no núcleo de pressão da sociedade brasileira.

Ademais, não há como o princípio da Unicidade respeitar a ampla Liberdade Sindical defendida pela OIT. A Convenção n. 87/1948, desta organização especializada, é bem clara e dispõe acerca da autonomia dos Sindicatos, auto-regulamentação, liberdade de criação, do direito positivo e negativo de filiação e da não intervenção estatal. Vale destacar ainda que há o dever dos membros da OIT de cumprir as Fundamentais Convenções, algo que o Brasil não o fez em relação a tal diploma normativo, encontrando-se aqui como não ratificada, motivo pelo qual deveriam os governantes imprimir esforços para adequação do ordenamento jurídico interno, tudo para alcançar os desígnios de justiça e paz universal, bem como o desenvolvimento do trabalho em condições dignas.

Trazendo para a temática, há alguns modelos jurídicos de negociação coletiva, no tocante à extensão das normas. Existem ainda modelos legislados, nos quais as leis se sobrepõem às convenções coletivas, podendo atingir questões materiais. Também há modelos negociados, nos quais é maior o papel ocupado pelos contratos coletivos de trabalho em comparação aos modelos legislados.

Referente ao posicionamento do Estado em relação às negociações coletivas, existem modelos autônomos, de modo que impera a plena liberdade contratual. Já em modelos heterônomos, nos quais existem previsões legais de regulamentação das questões salariais, por exemplo, e cláusulas de contratos coletivos, reunindo características próprias de relação entre leis e os referidos contratos.

Ademais, abordando sobre questões de níveis negociais, vale expor o modelo de negociação articulada, praticado na Itália, onde se relacionam os contratos coletivos das centrais sindicais e os acordos coletivos dos trabalhadores e empregadores, porém os contratos coletivos das centrais fixam parâmetros máximos e mínimos que devem ser seguidos pelos acordos coletivos dos trabalhadores e empregadores, sendo uma espécie de negócio jurídico interativo. No Brasil, diferentemente da Itália, o modelo de negociação é desvinculado, pois tanto os acordos quanto as convenções são independentes (NASCIMENTO, 2009, p.156).

Vale destacar também os diferentes sistemas de liberdade Sindical. O intervencionista, no qual o Estado impõe diretrizes nas relações dos Sindicatos, muito

comum em países que coadunavam com o regime corporativista, como na Itália de Mussolini; na Espanha de Franco; em Portugal, quando era chefiado por Salazar; além daquele que existe até hoje no Brasil. Já o sistema desregulamentado, o Estado se abstém de intervir na atividade Sindical, a exemplo do Uruguai, país que não tem lei Sindical, valendo lembrar que ratificou a Convenção n. 87/1948 da OIT, atendendo aos seus dispositivos. Ainda nesse diapasão, cabe salientar que a entidade Sindical adquire personalidade representativa com seu registro e isso assemelha-se ao procedimento de qualquer pessoa jurídica. De outro giro, o sistema intervencionista socialista tem no Estado o controle e a ordenação da atividade Sindical, sendo exemplo o sistema adotado por Cuba (MARTINS, 2017, p.1039-1040).

Não é demais recordar que o Brasil sofreu demasiada influência de outras constituições socialistas para moldar o seu modelo Sindical do ponto de vista organizativo-constitucional, algo que será visto adiante.

3 DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO NAS CONSTITUIÇÕES SOCIALISTAS

O Sindicalismo brasileiro como é visto nos dias contemporâneos passou por um longo caminho de transformações e influências, trajetória marcada por alguns eventos e desdobramentos na realidade das relações trabalhistas, em contínua mutação, sobretudo, em regimes Democráticos com observância do Estado Democrático de Direito. Para tanto, torna-se necessário destacar o respeito ao princípio da Liberdade Sindical, em regimes Democráticos. Portanto, não há Democracia em Estados que não respeitam a Liberdade Sindical, denotando outro regime de governo, que jamais se confundirá com o do exercício Democrático.

Percorrendo o contexto histórico do Sindicalismo, sem dúvida, eclode o anterior conjunto associativo denominado de Corporações de Ofício. Estas desempenhavam papel relevante e eram responsáveis pela integração entre os sujeitos das relações trabalhistas. Possuíam estatutos, regulamentação trabalhista, ainda que não fossem sindicais, no entanto, tal configuração visava à organicidade entre capital e trabalho, fato que levou mais adiante à adoção pelo Estado da maneira corporativista, com ressalva de ser transmutado o privado para o público, em outras palavras, publicizou o que nasceu dentro da autonomia privada. (NASCIMENTO, 2009, p.65-66).

Outrossim, a estrutura interna dessas Corporações de Ofício era diferente da futura estrutura Sindical, carregavam características únicas como a união de entes econômicos e profissionais agrupavam empregadores (mestres), trabalhadores (companheiros) e menores (aprendizes), sendo que estes últimos recebiam ensinamentos teóricos e práticos da profissão pretendida. Ditas entidades detinham um relevante poder, de modo que regulavam preços dos produtos, margem de lucros e regramentos da profissão, podendo-se afirmar que, neste último aspecto, se assemelham às atuais entidades de regulação ético-profissional, como são os Conselhos de fiscalização profissional dos tempos atuais.

As Corporações tiveram proibições e tiveram seu funcionamento findado por volta do final do séc. XVIII e início do séc. XIX, diante das influências do pensamento Liberal preponderantemente moldado na Revolução Francesa de 1789. Ainda devem ser citadas 2 (duas) leis com grande relevo no assunto da Liberdade Sindical, sendo elas: a Trade Union Act, de 1871, asseverando a Liberdade Sindical, e a Waldeck-Rousseau, de 1884, a qual versou sobre a Liberdade Sindical e apontou que não há

necessidade de autorização administrativa para o pleno exercício da mencionada Liberdade (SÁ FILHO, 2021, p. 1).

No exemplo brasileiro, a Constituição Imperial de 1824 extinguiu as Corporações de ofício, por intermédio do art.129, n. 25, prejudicando a existência dos cargos de seus respectivos mestres, fato este que abriu caminho para as reivindicações acerca do Direito de associação. Em 1903 e 1907, Decretos do Poder Legislativo autorizaram a constituição de Sindicatos em todos os níveis profissionais, portanto, surgindo movimentos sindicais muito iniciantes e com perfil pouco estruturado. Marca de tal período é que os Decretos constituídos entre os anos de 1891 a 1930, ainda na vigência da Constituição de 1891, foram configurados sobre a ótica do Poder Legislativo (SÁ FILHO, 2021, p. 1).

Ademais, nasce no Brasil com a Revolução de 1930 o grande marco no modo de exercício da vida Sindical, introduzindo legislação trabalhista relevante. Na Constituição de 1934, foi adotado o regime do Pluralismo Sindical, embora na Constituição de 1937, foi alterado para o regime da Unicidade Sindical, fundamentada no regime totalitário vivenciado no Estado Novo. Daí por diante, o princípio da Unicidade ficou intocado e recepcionado pela CRFB/1988. Vale ressaltar que, no período da década de 1930, o Estado exercia uma relação de verdadeira interferência nos Sindicatos, modelo este que desconfigura qualquer pretensão democrática de governo, como era próprio do regime ditatorial instalado no Estado Novo.

3.1 Do Sistema Sindical Brasileiro na Era Getulista

Iniciando pelo período de 1930 o Estado brasileiro transformou-se significativamente. O intervencionismo passou a fazer parte da cultura governamental do país, período que envolveu intensa modificação na organização da ação Sindical. Outrossim, Getúlio Vargas conquista o poder no Executivo e com ele começa a trajetória de intervenção na vida Sindical. Pode-se afirmar que o intervencionismo aplicado foi uma resposta aos movimentos e eventos de agitações urbanas e processos grevistas, o que ocasionou, por conseguinte, horas de produtividade desperdiçadas, algo que foi piorado com os efeitos da crise econômica mundial de 1929.

Algumas correntes de pensamentos estrangeiros permeavam a época, tais como o anarcossindicalismo, socialismo e comunismo. Estes influíam intensamente e por essa razão o governo reprimiu fortemente as ações de operários estrangeiros. Muitas vezes as reivindicações transpassavam a fronteira trabalhista e eclodiam nos pensamentos políticos. O uso do direito de greve era bem defendido por esses estrangeiros. Também nesse período houve a intenção integradora de unir classes trabalhadoras e empresariais, sob a forma de categorias, o que foi denominado de enquadramento Sindical (NASCIMENTO, 2009, p.121).

Tal situação vivenciada pelo novo modelo de política social transformou o modo de concepção Sindical. O Estado atribuiu aos Sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, construiu um verdadeiro braço do Estado dentro da autonomia que era privada, agora com características de Direito Público. Nessa visão, controlou possíveis conflitos entre o capital e o trabalho. Outrossim, o governo vigente criou em 1930 o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, tendo como atribuição a organização do proletariado e a aplicação da política trabalhista, direcionada para a gestão, regulamentando, por meio de decretos, vários direitos específicos de determinadas profissões.

Também no mesmo ano foi promulgada a Lei dos Dois Terços, no intuito de nacionalizar o trabalho. Tal restrição era posta aos estrangeiros nas empresas brasileiras e só existia uma pequena margem que a própria lei fixou sobre a contratação de estrangeiros. Ademais, em 1931, o Estado promulgou a Lei dos Sindicatos, o Decreto n.19.770/1931, notadamente direcionada para a integração da classe produtora e com viés apolítico (NASCIMENTO, 2009, p.122).

Nessa visão, fica cristalino todo o arsenal montado para uma política social de tornar público o Sindicato, bem como controlável aos desígnios do governo vigente. Onde há desenvolvimento econômico também coexistem relações trabalhistas. Com efeito, a ação Sindical se faz necessária. No entanto, para o desenrolar autônomo dos interesses e principais direitos fundamentais dos trabalhadores é patente a natureza privada das entidades Sindicais. Tal natureza não se mistura com os desígnios propriamente públicos e da essência burocrática do Estado.

Além do mais, vale destacar a estrutura Sindical criada no governo Vargas, a qual gerou dificuldades para a autonomia dos trabalhadores, pois tal governo uniu cooptação e repressão, embora um fenômeno fez atenuação nesse núcleo de tensão.

Trata-se da própria cisão da classe operária, a qual pode ser explicada, nas palavras de Rodrigues, da seguinte forma, *in verbis*:

Com isso, Vargas isolou as lideranças operárias que se recusavam a aceitar as novas normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. A nova política governamental foi facilitada pela entrada maciça de trabalhadores de origem rural, orientados por outros valores e aspirações, favorecendo o isolamento das antigas lideranças e criando dois segmentos bem diferenciados no interior da classe operária. Os temas habituais do movimento operário europeu (de tipo anarco-sindicalista, socialista ou comunista) não conseguiram motivar a massa de trabalhadores que abandonava o campo, trabalhadores analfabetos, socializados num padrão de submissão ante as camadas superiores e que encontravam, ademais, no meio fabril e urbano, condições de trabalho e de vida geralmente mais satisfatórias do que tinham no meio rural (RODRIGUES, 1996 apud RIBEIRO, 2015, p. 55-56).

Antes da década de 1930, a base do sistema Sindical detinha maneira distinta quanto à organização da vida dos Sindicatos, diferentemente do Corporativismo italiano e o modo autoritário instaurado. Partindo dessa análise, tem-se que antes os Sindicatos eram entidades de Direito Privado. Depois, com o Corporativismo, os elementos Públicos foram adicionados e transformaram-se em entidade de Direito Público. Alguns prejuízos podem ser descritos, como é o caso da criação dos Sindicatos custodiadas pelo então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Naturalmente, essas relações de colaboração com o governo custou a autonomia que antes os Sindicatos possuíam, pois o governo passou a exigir relatório das atividades desenvolvidas pelas entidades Sindicais, controlando-as.

Adotou a Unicidade Sindical, circunscrevendo a base territorial, categoria profissional e limitando o direito de fundar Sindicatos. Usou o critério de concentração de profissões idênticas, similares e conexas, dentro da margem limitadora de âmbito municipal. Outrossim elaborou regras para organização Sindical, exemplificando: mínimo de 30 (trinta) sócios para fundar Sindicatos e constância da regra dos 2/3 (dois terços) da força produtiva composta por nacionais, a qual era fielmente defendida no nacionalismo da Revolução. Houve também a permissão da criação de entidade Sindical de grau superior. Logo, 5 (cinco) Sindicatos poderiam formar uma Federação, enquanto que 3 (três) Federações poderiam criar uma Confederação. Ademais, a legislação criou a estabilidade no emprego dos dirigentes Sindicais e a inamovibilidade, com o desiderato de evitar transferências abusivas no intuito de entravar a liberdade de ação do dirigente Sindical.

É evidente que, no decorrer dos contrapontos sobre qual sistema de organização Sindical seria mais benéfico para o país, estavam 2 (duas) correntes. A primeira era voltada para a linha da Revolução de 1930, na qual o Sindicato subsistia sob o controle governamental e sem luta de classes. De outra forma, a segunda corrente defendia a Pluralidade Sindical e Liberdade, sem o controle do Estado. Antidemocraticamente, esta perdeu e a primeira corrente se estabeleceu, tendo o reconhecimento pela CLT. Ademais, cabe salientar que Decreto de 1931 versou sobre a criação de Conselhos Mistos e Permanentes de Conciliação, a fim de promover a composição de conflitos coletivos.

Nessa visão e no contexto modificativo das relações da vida Sindical, o Decreto n. 21.761, de 1932, nomeou os instrumentos coletivos negociados sob a alcunha de contrato coletivo de trabalho, os quais mais tarde foram modificados para convenções coletivas de trabalho, embora historicamente ainda tenham revezado ambas as nomenclaturas. Assinalou aos Sindicatos a legitimidade para negociar, bem como deu aos trabalhadores e empregadores, ou a qualquer outro conjunto agrupado de empregados e patrões, igual legitimidade. Essa tese veio a ser acolhida, depois, pela Itália e Espanha, inclusive no pós-corporativismo, demonstrando a intenção de superação do monopólio Sindical (NASCIMENTO, 2009, p.124).

Com a vitória da Aliança Liberal em 1930, Getúlio Vargas vai ao poder. Daí, inicia o período corporativista estatal de modelo Sindical no Brasil. Já em 1937, houve a anulação do Pluralismo Sindical da Constituição de 1934, aumentando sobremaneira o dirigismo na esfera Sindical. Além disso, também houve influência sobre o sistema Sindical brasileiro por parte da Carta del Lavoro de 1927, da Itália. Sobre o Sindicalismo, o texto Constitucional brasileiro de 1937, já em seu art.140, previa que: “a economia da população será organizada em corporações e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sobre a existência e proteção do Estado, são órgãos e exercem funções delegadas de poder público” (NASCIMENTO, 2009, p.126-127).

Ademais, a Constituição de 1937 possuía abordagem centralizada sobre a economia nacional e regulação também dos contratos coletivos de trabalho. Outrossim, vale lembrar que contraditoriamente existia a disposição constitucional de que a “associação profissional ou sindical é livre” (art. 138). Porém, a representação legal dos participantes da vida Sindical só era autorizada pelo Sindicato regularmente reconhecido pelo Estado. De igual modo, ocorria quando da estipulação de contratos

coletivos de trabalho, defesa de direitos perante o Estado ou outras associações profissionais, bem como em relação às funções delegadas do poder público. Os Sindicatos ainda receberam o direito de cobrar compulsoriamente contribuições Sindicais dos seus representados, de modo que passou a exercer funções semipúblicas.

Notadamente, a informação constante no texto constitucional acerca do Sindicato livre não se sustenta, na medida que o Estado precisa reconhecer o Sindicato para, só assim, passar a ter e desenvolver a Liberdade de ação. Misturam-se programas estatais específicos no projeto de política econômica e trabalhista.

Ainda na temática da Constituição de 1937, esta envolve a tratativa das convenções coletivas de trabalho que tiveram efeito geral e aplicabilidade para todos da categoria, sem restrição quanto ao seu alcance, independentemente de os membros da categoria serem associados ou não. O Decreto-lei n. 1.402/1939 diferenciou associações de Sindicatos, anuindo com a pluralidade de associações. Contudo, só considerou como Sindicato as reconhecidas pelo Estado. Além disso, definiu que os Sindicatos possuíam prerrogativas para representar a categoria, instaurar dissídios coletivos e celebrar convenções coletivas. Tal legislação adentrou no discurso de melhor interesse da economia nacional e fez expressa proibição a greve, indicando ser ela nociva aos interesses do país (NASCIMENTO, 2009, p.128).

Ainda nesse período, foi criada a Justiça do Trabalho. Tal justiça especializada passa a deter competência para dirimir dissídios originários das relações trabalhistas e tem papel fundamental para o equilíbrio social e a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como fomentar a cultura de fortalecimento da paz universal e bem-estar social.

3.2 Do Sistema Sindical Brasileiro na Constituição de 1946

Uma grande conquista da Constituição de 1946 foi o retorno do direito de greve na legislação brasileira, embora não tenha provocado, esta Constituição, modificações significativas na estrutura Sindical centrada ainda na visão corporativista da Constituição anterior. Além disso, deixou grande abertura para a lei ordinária regular a forma de organização Sindical, fato que elevou ao âmbito constitucional os regramentos acerca do sindicalismo do Estado Novo. Vale destacar, ainda, que o

Decreto-lei n. 9.070, de 1946, aprovou a primeira Lei de greve, bem detalhista e prevendo diversas situações pertinentes a esse direito.

Em 1º de maio de 1943, mediante o Decreto-lei n. 5.453 foi publicada a CLT. De modo geral, foi um apanhado das legislações vigentes à época. Um todo reorganizado, sem grandes inovações, sobretudo no arcabouço das negociações coletivas. Também não versou sobre o acordo coletivo em nível de empresa, só bem mais adiante, em 1967, é que foi inserido na legislação pátria (NASCIMENTO, 2009, p.130).

Outrossim, foi cotejar o restabelecimento do direito à greve trazido na Constituição de 1946, diante do retorno da Liberdade Política do momento e transparece contraditório que os Sindicatos mantivessem funções delegadas do Poder Público, característica esta marcante do Estado Novo, o que remanesceu inalterado. A concentração do Sindicato sob o controle Estatal, sim, era algo do Estado Novo, porém a então Constituição de 1946 não logrou êxito em trazer autonomia para a organização Sindical, ao menos, como deveria.

Em suma, tal período não trouxe relevantes modificações quanto a uma verdadeira defesa da Liberdade Sindical, uma vez que permitiu a manutenção da estrutura corporativista herdada daquele momento político do final da década de 1930, com peculiaridades autoritárias e o desenho de um modelo Sindical dependente da fisiologia estatal. Ademais, a organização, o que inclui o exercício da sua autonomia, era restrita ao controle do Estado. Logo, pode-se asseverar que o princípio da Liberdade Sindical, neste momento, não atingiu o desenvolvimento esperado para consolidar direitos fundamentais, como é o caso da concepção de Liberdade na vida dos Sindicatos idealizada pela OIT, sobretudo na Convenção n. 87/1948.

Além do mais, é importante trazer ao debate que o Decreto-lei n. 9.070 de 1946 (Lei de Greve) foi aprovado antes da Constituição de 1946, gerando inicialmente dúvidas quanto à sua Constitucionalidade, uma vez que a Constituição de 1937 não admitia o direito à greve. No entanto, os tribunais passaram a adotar a referida lei. Assim, nesse período, o movimento Sindical era bastante vigiado, o que não foi muito diferente no período do Regime Militar.

3.3 Do Sistema Sindical Brasileiro no Regime Militar

O Regime Militar foi um período que vigorou entre 1º de abril de 1964 até 15 de março de 1985. Neste momento, existiram muitas restrições na vida dos cidadãos e abusos na esfera dos direitos fundamentais, praticados pelo Poder Público. Não foi diferente no contexto do direito de associação e, por conseguinte, de Liberdade Sindical. Muitos movimentos por reivindicação de direitos civis e trabalhistas foram dissipados e a imposição era característica fundamental desse período tão danoso para a história do Brasil.

Nessa visão, não existiram muitas modificações no arcabouço legal, pois o sistema corporativista ainda estava instaurado e se prestava para os propósitos do atual regime. Entretanto, podem ser apontadas algumas modificações no pós-regime militar, como foi o caso da Portaria n. 3.100/1985, a qual revogou a Portaria n. 3.337/1978, que proibia centrais sindicais, inovação que liberou a criação destas agremiações intersindicais. Cabe informar também uma Resolução de 1985, por meio da qual o Governo reabilitou sindicalistas punidos na fase militar. Outro caso foi a publicação da Portaria n.3.117/1985, versando sobre eleições sindicais. Isso começou a promover nova leitura acerca do movimento Sindical. Nesse contexto, o Poder Executivo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 164, de 22 de junho de 1987, sobre a organização Sindical, negociação coletiva e greve, a fim de revogar o Título V da CLT, que regulamentava as questões de organização Sindical e negociação coletiva, bem como a revogação também da Lei n. 4.060 de 1964, conhecida como a segunda lei de greve, bastante restritiva, algo bastante comum de ocorrer durante o Regime Militar (NASCIMENTO, 2009, p.134).

Fica evidenciado o retrocesso social que o país experimentou no Regime Militar, pois as associações e os Sindicatos não gozavam de autonomia para exercerem a liberdade plena de funcionamento, sem serem incomodados pelas medidas arbitrárias e com ausência de justo motivo para interferência na vida destas entidades, sem falar do Decreto-lei n.898, de 29 de setembro de 1969, conjunto normativo que por mais tempo vigorou no Regime Militar e que tolheu significativamente muitos direitos, ocasionando interferência na autonomia e organização das entidades Sindicais. Tudo era justificado como afronta ao princípio da segurança nacional e, assim, o livre exercício da vida Sindical passou por difícil

momento de repressão, o que começou a mudar com o período de redemocratização que se avizinhava na primeira metade da Década de 1980, culminando com a Constituição vigente.

3.4 Do Sistema Sindical Brasileiro na Constituição de 1988

O processo de redemocratização do país foi intenso e iniciou-se após o Regime Militar. Muitos setores da sociedade organizada levaram seus pleitos e o trabalho para reestruturação do modelo de nação tomou força pujante. O modelo de reorganização das relações sindicais ocupou pauta e recebeu acompanhamento do denominado à época Ministério do Trabalho, sob a direção do Ministro Almir Pazzianotto Pinto, preponderantemente conhecido como advogado com atuação Sindical e, diante do seu histórico ideológico, incentivou a negociação coletiva como forma precípua para a solução dos conflitos trabalhistas. Outrossim, o governo tentou integrar ao ordenamento jurídico nacional a Convenção n. 87/1948 da OIT, buscando realizar o início do processo de sua ratificação no Congresso Nacional. Entretanto, obteve aprovação na Câmara dos Deputados, mas a do Senado Federal não (NASCIMENTO, 2009, p.134).

Destarte, grande parte do movimento Sindical foi contrário à aprovação da referida Convenção, com a fundamentação de fracionamento da força Sindical, diante da liberdade idealizada pela OIT, o que não se sustenta em um país com regime Democrático. Ademais, as supramencionadas pressões fizeram recuar o trâmite de ratificação, fato que permeia a não incorporação do texto da Convenção ao arcabouço jurídico brasileiro, bem como sustenta contradição entre a prevalências dos direitos fundamentais resguardados no texto Constitucional e a não aplicação da mais ampla Liberdade Sindical.

Além do mais, é importante destacar o surgimento das Centrais Sindicais nesse período. Estas representam as entidades de cúpula, de modo que estão acima do sistema confederativo. Porém, são entidades sem natureza jurídica própria Sindical, por não integrar o sistema confederativo, mas que conseguiram destaque acentuado inter-relacionando-se com toda estrutura jurídico-sindical do país. A aprovação da Assembleia Nacional Constituinte, em 22 de setembro de 1988, influenciou um novo período em que muitos Sindicatos foram criados por meio da separação de categorias,

ou seja, foram ampliados os direitos subjetivos, e a abordagem modificou-se, chegando a nível bem mais aceitável no contexto da ampliação da Liberdade Sindical.

Ademais, a ampliação da Liberdade Sindical também criou novas contribuições a serem pagas pelos membros das categorias aos entes sociojurídicos, embora o modelo de Unicidade Sindical, que prevê um só Sindicato da mesma categoria profissional ou econômica na base territorial, circunscrita ao Município. Também pode-se afirmar que no conteúdo da CLT relativo ao modelo corporativo não existiram modificações, traço ainda marcante do Estado Novo do período Getulista.

Como exposto no decorrer desse tópico, com os trabalhos da Assembleia Constituinte os Sindicatos desenvolvem voz para influir e buscam fortemente, no mínimo, duas frentes de reivindicações, quais sejam: a permanência da Unicidade e a Contribuição Compulsória prevista em lei. Analisando essa postura das próprias entidades sindicais, percebe-se o viés ainda corporativista, de dentro das entidades para a materialização da vida Sindical externa, ou seja, a cultura Sindical não mudou para alcançar correspondência com o então novo modelo democrático instaurado, uma vez que, tais posicionamentos são determinantes de um modelo Sindical não condizente com o Estado Democrático de Direito.

Na Assembleia foram debatidos diversos temas e muitos anseios da sociedade civil, entre eles estavam as particularidades do exercício do direito de associação e Liberdade Sindical, debates livres de opiniões diversas, formações visionárias dos sonhos de nação. Outrossim notavelmente a manutenção de princípios como a Unicidade Sindical e obrigatoriedade de Contribuição, não foram impostas literalmente pelo Estado, ademais foram resultado das ideologias internas arraigadas na velha forma de relacionar a vida Sindical como parte do Direito Público, não havia a conscientização do Sindicato como ente Sociojurídico de natureza específica do Direito Privado.

Trazendo para agregar mais robustez a temática, estão as contribuições da OIT para o desenvolvimento da mais ampla Liberdade Sindical, não só da referida organização especializada, como também de documentos internacionais relevantes, destaque-se a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, elaborada pela (ONU), que em seu art. 23 item 4, assinala: "Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas Sindicatos e de se filiar em Sindicatos para defesa dos seus interesses". Registre-se também o Pacto dos Direitos Civis e Políticos; Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, estes aprovados pela Assembleia Geral da

(ONU) em 1966, vale mencionar a transcrição do art. 8º parágrafo 1, item 1: “O direito de toda pessoa de fundar, com outras, Sindicatos e de filiar-se ao Sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais [...]” (ONU, 1966).

O dispositivo citado explicita o direito fundamental de fundar Sindicatos sem a intromissão Estatal, e adverte, que se filiado a algum Sindicato deve conformar-se com o respectivo estatuto, o fim de sindicalizar-se é para defesa de direito comum, promoção de interesses econômicos, sociais e equilíbrio por meio da autonomia da vontade, nessa visão a participando de negociações coletivas para estabelecimento de condições mais favoráveis para a categoria de maneira macro, sócio e não sócios é um dos exemplos de ação Sindical.

A CRFB/1988 contribuiu bastante na consolidação da Democracia do país, uma vez que seus princípios norteadores enaltecem aspectos importantes da vida social e Sindical. Ademais trouxe o princípio da auto-organização, de modo geral ainda limitado pela Unicidade Sindical, pois tal princípio permite fundar Sindicatos livremente, sem necessidade de autorização prévia do Estado, embora limitado na aplicação brasileira pelo regramento proibitivo de só um Sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, que tem a área de um Município como parâmetro.

Também como elemento Constitucional tem-se a forma Confederativa de estrutura Sindical, existindo níveis, exemplificado: Sindicatos, Federações e Confederações, não há previsão de Centrais Sindicais, mas existem como entidades de cúpula e sem personalidade jurídico-sindical, ainda que representem tamanha interferência nos direcionamentos dos níveis estruturados de entidades sindicais.

Outrossim, a Constituição prevê a Liberdade Sindical relacionada ao indivíduo como o direito de filiar-se a algum Sindicato, porém esse direito passa a ser relativizado quando deixa adstrito ao único Sindicato existente da categoria naquela base territorial, exemplo este característico do modelo da Unicidade Sindical, que também prejudica a Liberdade Sindical no plano individual.

A Contribuição compulsória mantida na CRFB/1988, distorce a natureza do sistema Sindical idealizado pela OIT e aplicado pela maioria de seus membros, pois em regimes Democráticos que defendem o Estado de Direito, não há patrocinar ingerências e imposições na autonomia privada das entidades, estas responsáveis pela defesa dos direitos dos trabalhadores. Ponto crucial para entender um pouco da

dinâmica que fez parte da evolução do sistema Sindical no Brasil à época da Constituição de 1988.

Vale destacar que o texto Constitucional adotou o direito a greve, porém se constatado a ilegalidade da medida, ficaram responsabilizados os trabalhadores e os Sindicatos que deram causa, nas esferas penal, trabalhista e cível. Previsão que tem o fim de equilibrar as relações e só aplicar o direito a greve seguindo critérios e não coadunando com deliberações desarrazoadas.

Grande apontamento fez a Constituição em atribuir imunidades aos dirigentes sindicais visando eliminar condutas antissindicais por parte das empresas. Dentre as imunidades encontram-se: a estabilidade, a inamovibilidade e o direito de exercer funções sindicais nas empresas, sem afronta ao livre exercício da Liberdade Sindical. Conforme o art. 8º, inciso VIII, da CRFB /1988, a seguir:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (BRASIL, 1943).

Já o resguardo da inamovibilidade encontra guarida no art. 543, *caput*, da (CLT), conforme transcrição abaixo:

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais (BRASIL, 1943).

Ademais, o princípio da não intervenção e não interferência do Estado no seio da organização Sindical, permitiu fator decisivo não só para o aumento de Sindicatos fundados neste período como para a efetivação da Liberdade de atuação, reitero, dessa entidade preponderantemente de natureza de Direito Privado. Houve também a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como fomentou a criação do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, constituindo avanços macros no sistema e superando o modelo que havia. (NASCIMENTO, 2009, p.138).

4 ANÁLISE DA VIABILIDADE DA EXTINÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL NO BRASIL

A Unicidade Sindical descrita no presente trabalho, possui efeitos na vida das entidades sindicais. Ademais, seu regramento é impeditivo ao exercício da Liberdade plena, a qual é consolidada com práticas democráticas e ampla autonomia de gestão das referidas entidades. Em regimes políticos equilibrados, não há como pressuposto condutas lesivas ou livre exercício de direitos dos cidadãos, pois tais regimes caracterizam-se por transcender a visão impositiva de gestão estatal e compreender os anseios da sociedade, na medida que efetivam mediante os regramentos, toda permissividade de direitos que não resultem em prejuízos para o interesse coletivo.

Outrossim, a Unicidade é praticada no Brasil, princípio de modelo corporativista que tenta agregar o controle estatal na instituição representativa dos direitos da categoria, profissional ou econômica, logo, o que demonstra a incompatibilidade entre o trinômio, capital, trabalho e intervenção do Estado na autonomia privada. Nesse contexto, a intervenção passa os limites do capital e trabalho para determinar o modelo preexistente, ou seja, antes da entidade Sindical existir já está determinado o critério quantitativo de representação, consoante redação do art. 8º, inciso II, da CRFB/1988, o qual prevê que:

Art. 8º (...)

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

Tal regra constitucional estabelece o modelo da Unicidade e para modificá-lo, se faz adequado mediante emenda à Constituição, conforme disposto no art. 60 da CRFB/1988, *in verbis*:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;

II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembleias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa (BRASIL, 1988).

Partindo dessa perspectiva constitucional, o regramento para reformar o princípio da Unicidade é estabelecido e requer procedimento especificado no art. 60 da CRFB/1988. Cabe aqui ainda fazer diferenciação entre os conceitos constitucionais de reforma e mutação, a fim de escolher o termo próprio ao caso posto em reflexão, como melhor expressão da interpretação constitucional.

Ademais, o termo reforma da Constituição é expressão que caracteriza a modificação do texto constitucional, por meio de instrumentos definidos pelo Poder Constituinte Originário, Emendas, a fim de alterar, suprimir ou acrescentar artigos ao texto original (LENZA, 2016, p.162).

Já o termo mutação Constitucional, não envolve a modificação física do texto, mas sim a alteração do significado e sentido interpretativo, de modo que o texto permanece inalterado no plano material, embora a interpretação modifica o sentido dado ao conteúdo do regramento Constitucional (LENZA, 2016, p.162).

Isto posto, evidencia-se que o termo mais adequado para objeto de análise da viabilidade jurídica de extinção da norma da Unicidade é por meio de reforma Constitucional, a qual pode ser fixada mediante Emenda ao texto da Constituição.

Trazendo para o contexto do tema abordado, e com a intenção de complementar a análise Constitucional é relevante destacar o art. 5º § 3º da CRFB/1988, introduzido pela Emenda Constitucional (EC) n. 45 de 2004, prevê que:

Art. 5º (...)

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 1988).

O dispositivo em comento demonstra a relevância do tema, ao equiparar os tratados e Convenções internacionais sobre direitos humanos que sejam aprovados com o mesmo rito de aprovação das Emendas Constitucionais, portanto possuem status de Emendas à Constituição.

Diante da possibilidade jurídica de extinção da Unicidade Sindical no Brasil, o presente capítulo visa analisar modelos de organização das entidades Sindicais e evidenciar a adequação do modelo mais condizente com os princípios democráticos do Estado de Direito, idealização na CRFB/1988.

4.1 Do Corporativismo ao Neoliberalismo Estatal

Após o período vivenciado com forte influência do Anarcossindicalismo no Brasil, onde existia baixa regulamentação estatal e o movimento Sindical era basicamente fomentado pelas lideranças estrangeiras, isso como resultado do processo imigratório e conjunto estrutural da realidade brasileira, tendo em consideração também a massa de trabalhadores que surgiram com o fim da escravidão oficial.

Nesse contexto, adentra-se na fase do Corporativismo estatal, movimento característico dos anos 1930 a 1988, o qual iniciou com o enfraquecimento da política do café-com-leite, acontecia um revezamento na cadeira do chefe do Executivo da República, de modo que representantes dos “paulistas”, (produtores de café) e os “mineiros”, estes (produtores de leite e derivados), intercalavam na gestão do país, porém um Golpe tendo por protagonista Getúlio Vargas, fortalecido por seus apoiadores, retirou o então Presidente Washington Luís do poder e não permitiu a posse do candidato paulista eleito, Júlio Prestes, esse momento histórico ficou conhecido como a Revolução de Trinta (SÁ FILHO, 2021, p. 3).

No Poder, Getúlio fez muitas modificações, inclusive na maneira de gerenciamento da política interna. Criou um afastamento das antigas oligarquias que intensamente buscavam soluções para os interesses agrários, visavam o lucro e a expansão de mercado, no entanto, a máquina pública fomentava largamente esse processo de expansão. Com Getúlio, a política transformou-se neste aspecto, pois direcionou esforços para industrializar o país, que a época possuía uma economia sustentada no modelo agrário-comercial.

Ademais, em 1938, criou o Conselho Nacional do Petróleo e consequentemente a Petróleo Brasileiro S/A em 1953, também criou a Companhia Siderúrgica Nacional (1941), Companhia Vale do Rio Doce (1943) e Companhia Hidrelétrica do São Francisco (1945), demonstrando a forte industrialização no sistema de base e energia, outrossim, fomentou a substituição da mão de obra estrangeira pela nacional (SÁ FILHO, 2021, p. 4).

Vale destaca, que o núcleo da mão de obra que veio a substituir a estrangeira concentrava-se no Rio de Janeiro e em São Paulo, em virtude do movimento conhecido como êxodo rural, face a decadência da estrutura cafeeira e da realidade migratória das populações nordestinas (SÁ FILHO, 2021, p. 4).

O projeto nacionalizante estava formado e a busca de ideais que fortalecessem este viés de gestão. Dessa forma, o governo reduziu as importações, devido aos fatores da crise mundial, bem como da 2ª Guerra, tal motivação contribuiu para o fortalecimento do processo de industrialização interno mais afastado das interferências do mercado externo.

O período Corporativista deixou marcas que ainda podem ser constatadas no contexto das relações Sindicais, destaque-se a Unicidade Sindical instituída pela Constituição de 1937, a qual limitou a autonomia da organização dos Sindicatos. Em tal período, o controle das atividades Sindicais era exercido pelo Estado, sob a fundamentação de serem funções com natureza pública, exemplificando: criação, fechamento, negociações coletivas, administração das entidades.

Mais adiante, em 1939, cria-se a Justiça do Trabalho mediante Decreto-Lei n. 1.237, a referida Justiça especializada passou a integrar o Poder Executivo Federal, embora só foi instalada em 1º de maio de 1941. Ademais, só em 1946 que a Justiça do Trabalho passa a integrar o Poder Judiciário, por meio da Constituição do ano em comento (SÁ FILHO, 2021, p. 4-5).

No dia 1º de maio de 1943, a CLT foi criada, estabelecendo toda a estrutura jurídica da relação de emprego e instituindo-se a Comissão do Enquadramento Sindical do então Ministério do Trabalho, o sistema confederativo Sindical, a limitação de eleição de 7 (sete) dirigentes Sindicais, o imposto Sindical compulsório, operando mudanças significativas na formalidade trabalhista do momento (SÁ FILHO, 2021, p. 4).

O regramento do sistema confederativo Sindical ficou explícito nos arts. 533 e seguintes da CLT, *in verbis*:

Art. 533 - Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República (BRASIL, 1943).

Assim a hierarquização do sistema foi inserida e o modelo confederativo materializado, nesse período, até os dias atuais. Aliado ao modelo citado instituiu-se o imposto Sindical compulsório, traço marcante para determinar que não se podia falar em autonomia Sindical.

Nos anos compreendidos entre 1964 a 1985, não há como mencionar avanços na autonomia Sindical. Ademais, o país passou por momentos de severa repressão com o Regime Militar e a legislação da época, herança do Estado Novo, serviu bem aos propósitos do momento. Em contraponto, no ano de 1983, foi criada a Central Única dos Trabalhadores (CUT), isso demonstrou uma resposta autêntica dos trabalhadores ao sistema corporativo vigente. Destaque-se que a Lei n. 11.648/2008, reconheceu juridicamente as Centrais Sindicais.

A mencionada Lei n. 11.648/2008, regula as atribuições das Centrais Sindicais, conforme seu art. 1º, *in verbis*:

Art.1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:
I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores (BRASIL, 2008).

O processo de redemocratização foi se desenvolvendo, ganhou mais robustez e em 1985, a Portaria n. 3.100/1978 do então Ministério do Trabalho, que proibia reuniões intersindicais, a qual foi revogada.

Além disso, em 1984, um movimento marcou o cenário brasileiro, as Diretas já, que exigia convocação imediata das eleições presidenciais. Tal contexto concentrou centenas de milhares de pessoas às ruas de várias capitais. No ano seguinte, em 15 de janeiro foi eleita a chapa contrária ao governo Militar, tinha Tancredo Neves como Presidente e José Sarney como vice. Dessa forma, inicia-se o momento da Nova República, sobretudo, com o fortalecimento do poder civil. Fato marcante foi o falecimento de Tancredo Neves às vésperas da posse, em 21 de abril de 1985, evento que levou José Sarney a se tornar presidente. Interessante frisar que este foi um dos defensores do Regime que se encerrava, mas depois tomou lugar na oposição e consolidou-se como primeiro presidente civil, desde 1964 (BARROSO, 2015, p. 486-487).

Ademais, em 1º de fevereiro de 1987, convoca-se a Assembleia Nacional Constituinte. No ano seguinte com a CRFB/1988 já vigente, cria-se uma relativa autonomia Sindical, embora mantida a denominada contribuição Sindical, antes era chamada de imposto Sindical. Nesse contexto, também permaneceu o princípio da Unicidade Sindical, bem como instituição do regime do FGTS como único e obrigatório, algumas flexibilizações foram acrescentadas, tais como: a redução salarial, a modificação de jornada, ou a arbitragem em âmbito coletivo por meio de negociação coletiva. Destaque-se que em tal regime constitucional a greve foi de fato estabelecida como possível, salvo para os servidores públicos militares (SÁ FILHO, 2021, p. 6).

Outrossim, o texto constitucional afirma, no seu sentido amplo, não ser permitido intervenção e interferência estatal na vida dos Sindicatos. Cabe aqui diferenciar intervenção de interferência, aquela corresponde a regulamentação por parte do Estado, quando deveria ser próprio da autonomia Sindical resolver, por exemplo: o quórum para votação de determinado assunto. Já por seu turno, a interferência estatal se demonstra mediante obstáculo causado pelo Estado na tomada de decisão dos Sindicatos, invadindo a vida Sindical ao estabelecer sua presença nas escolhas.

Tais ingerências não encontram aso na CRFB/1988, embora ainda se tenha algum tipo de controle na atividade Sindical, pois quanto aos regramentos que

estabelecem Unicidade Sindical, permanência do imposto Sindical, dever de colaboração com o Poder Público desempenhado, sobretudo, pelas Centrais Sindicais, e regra de número máximo de dirigentes Sindicais eleitos. Dessa forma, fica notável que nessa fase não há ampla autonomia Sindical.

Vale destacar, que o art. 522 da CLT limita o número de dirigentes Sindicais para, no máximo, 7 (sete) tanto em relação aos titulares quanto aos suplentes. Dessa forma, o artigo foi supostamente recepcionado pela CRFB/1988, consoante entende o TST no Enunciado n. 369, II, da sua Súmula. Defende-se retoricamente que, para preservar o princípio da autonomia Sindical, a interpretação da referida norma é pela permissão de haver mais dirigentes Sindicais do que o previsto em lei, embora só é assegurada estabilidade no emprego para a quantidade expressa no texto (SÁ FILHO, 2021, p. 7).

Ademais, o Sindicato deve ser registrado nos órgãos competentes de registro de pessoa jurídica, cartório de registro civil das Pessoas Jurídicas e de atividade Sindical atualmente, no Ministério da Justiça, desse modo, constata-se o duplo registro.

Destarte, retoricamente entende-se que só há um único registro que seria no respectivo cartório, portanto o cadastramento junto ao Ministério da Justiça serviria apenas como ato de formalidade, para dar alcance real à exigência constitucional da Unicidade Sindical (SÁ FILHO, 2021, p. 8).

Trazendo ao debate é importante constar que algumas modificações foram feitas nessa fase que pode ser chamada de fase da relativa autonomia Sindical. Inclusive em 1998, criou-se o novo contrato de trabalho por prazo determinado, permitindo sucessivas prorrogações, mediante negociação coletiva. Outro ponto importante foi a criação no texto da CLT, do banco de horas, também por negociação coletiva.

De outro giro, em 1999, deixam de existir as Juntas de Conciliação e Julgamento. Além disso, no ano seguinte por meio de alteração na CLT, cria-se a possibilidade de ser instituída em âmbito empresarial ou Sindical a comissão de conciliação prévia. Ademais, com os desafios da globalização, tais modificações fizeram parte do processo de redefinição do modelo trabalhista. Também foi inserida na CLT a possibilidade de existir contratação de empregados em regime de tempo parcial, que atualmente tem a redação constante do art. 58-A da CLT, *in verbis*:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (BRASIL, 1943).

Após essa fase, dá-se início ao Neocorporativismo, de modo que o Fórum Internacional sobre Flexibilização no Direito do Trabalho, realizado pelo TST é apontado como marco inicial do movimento. Neste evento existiam representantes do governo federal, dos trabalhadores, dos empregadores. O objetivo era negociar a reforma trabalhista prevista à época.

Nessa toada, com o Neocorporativismo veio o Cupulismo Sindical a fim de arregimentar os Sindicatos por meio da concertação social. Esse método constitui em realizar decisões conjuntas ou mediante colaboração entre o Poder Público e os atores sociais (SÁ FILHO, 2021, p. 10-11).

Ademais, em 2004, a EC n. 45, conhecida como (Reforma do Judiciário), adiciona a expressão comum acordo no § 2º, do art. 114 da CRFB/1988 (declarada constitucional pelo STF, no julgamento das ADINS n. 3423, 3392, 3431, 3432 e 3520).

Tal dispositivo acrescentado ao texto Constitucional evidencia a intenção de convergência, traduzido pela expressão comum acordo na tomada de decisão. Vale mencionar a influência do Pós-positivismo para criação de normas pelos próprios particulares fomentando a autocomposição. Esse mecanismo de solução dos conflitos deve ser bem incentivado nas relações Sindicais, pois remetem a natureza da autonomia que os Sindicatos precisam ter. Entretanto, se tal mecanismo for inserido tendo como base o colaboracionismo, na medida que dispensa as contradições das relações entre empregados e empregadores e incentivam uma convergência dialética para solução dos conflitos, haverá portanto o modelo do Neocorporativismo estatal.

Nesse contexto, ganha relevo a experiência das Centrais Sindicais, que após a juridicização passaram a colaborar sistemicamente com o Poder Público. Trazendo para o debate é importante mencionar o que aconteceu no ano de 2011, com o intuito de cumprir um acordo firmado entre as 6 (seis) principais Centrais Sindicais, em agosto de 2008, a CUT pede o fim da contribuição Sindical compulsória (SÁ FILHO, 2021, p. 10-11).

Ademais, por volta dos anos de 2012 e 2013, a então Presidenta da República (Dilma Rousseff), demonstra não ser comprometida com os anseios dos sindicalistas,

pois eventos marcados por conflitos que envolveram profissionais da educação, de bancos e dos portos.

Outrossim, no período de 2014, o país passou por diversos protestos, os quais foram motivados pelos gastos públicos direcionados para construção de estádios de futebol, pois foi o ano da Copa do Mundo, além disso, muitas dessas obras permanecem até os dias atuais inacabadas e o dinheiro público desperdiçado.

Ademais, por meio da Medida Provisória n. 680/2015, atual Lei n. 13.189/2015, foi criado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE, atualmente Programa Seguro-Emprego - PSE, nomenclatura dada pela Medida Provisória n. 761/2016, convertida na Lei n. 13.456/2017, a qual passa a permitir redução salarial em até 30% (trinta por cento), desde que ocorra na mesma proporção da diminuição da jornada de trabalho, em face da crise econômica vivenciada naquele momento (SÁ FILHO, 2021, p. 13).

De outro giro, em 2016 com o questionável processo de *Impeachment* da então Presidenta Dilma Rousseff, marcou nova configuração no momento do país, pois o Neoliberalismo inicia sua atuação permeando a visão de boa parte dos cidadãos. Vale mencionar que com o processo de *Impeachment* finalizado e o então Presidente Temer, no poder, inicia-se uma corrida para desbancar direitos trabalhistas, com a chamada Reforma Trabalhista, por meio da aprovação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

A mencionada Lei fez modificações no Direito Coletivo do Trabalho, sobretudo, na instituição de prevalência das normas criadas por negociação coletiva de trabalho em detrimento das originadas da legislação, bem como, extinção da contribuição Sindical compulsória. Tais modificações indicam o início de um novo modelo Sindical. Ademais, vários direitos podem ser negociados coletivamente, consoante o art. 611-A da CLT, com fulcro na Liberdade Sindical. Assim sendo, a configuração do Neoliberalismo Sindical.

4.2 Da Reforma Trabalhista e sua Influência na Estrutura do Sindicalismo Brasileiro?

A aprovação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, confirmou a Reforma Trabalhista. Conforme já afirmado no presente trabalho, o Direito Coletivo sofreu alterações, o que levou a extinção da contribuição compulsória. No aspecto teórico da ampla Liberdade Sindical é algo adequado, porém, na realidade do país, com todo o

caminho de relações e estabelecimentos de regras por parte do Estado, tal mudança abrupta não reservou qualquer chance de permanência para algumas entidades que dependiam da receita advinda da contribuição compulsória.

Ademais, a contribuição compulsória atingia a categoria como um todo. Cobrada dos empregados no mês de março de cada ano, era referente a um dia de salário do empregado. O desconto era feito na folha salarial de março, de modo que no mês de abril o valor era repassado ao Sindicato (CASSAR, 2018, p. 265).

Vale destacar que a medida de eliminação de tal contribuição compulsória é correta, mas o que aqui está, como objeto também de análise, são os efeitos diante da mudança sem uma modulação temporal, a qual consista em preparação dos Sindicatos para se adequarem ao novo cenário.

Outrossim, tal Reforma operou mudanças, renúncias, bem como flexibilização coletiva, a exemplo do disposto nos arts. 443 e 452-A da CLT, o quais tratam da criação do contrato intermitente. A clara intenção da legislação foi autorizar a jornada móvel e o trabalho variável, bem como a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador (CASSAR, 2018, p. 25).

Ainda nesse contexto, conforme os arts. 2º e 3º da CLT, atribui ao empregador os riscos da atividade empresarial. Porém as disposições dos arts. 443 e 452-A da CLT repassam ao trabalhador os riscos da atividade empresária, de modo que tal possibilidade na relação de emprego não se fundamenta de acordo com o sistema jurídico trabalhista.

Acrescente-se que o art. 4º, *caput*, da CLT, dispõe que, *in verbis*: “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

Dessa forma, fica cristalino o entendimento de que o tempo à disposição, inclusive aguardando ordens do patrão, é considerado tempo de serviço efetivo, logo, deve ser computado como tempo de trabalho. Porém, o regramento adotado pelos arts. 443 e 452-A da CLT ferem os direitos básicos existentes no comando *supra* do texto, anterior ao período da Reforma.

Nessa visão, o disposto no art. 444, parágrafo único, da CLT, também merece ser destacado, *in verbis*:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

Tal dispositivo não respeita que os direitos trabalhistas, previstos em lei, são indisponíveis, irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública (CASSAR, 2018, p. 26).

Aqui, deve-se entender que o valor do salário pago ao empregado não muda a natureza jurídica do Direito posto. Apoiar tal disposição é negar a vulnerabilidade do trabalhador, ainda que perceba valor igual ou superior que o teto máximo de 2 (duas) vezes dos benefícios previdenciários e possua diploma de ensino superior completo. É permitido flexibilizar assuntos relacionados ao rol do art. 611-A da CLT, a exemplo da redução para 30 (trinta) minutos do intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora para quem trabalhar mais de 6 (seis) horas por dia, ou até mesmo renunciar as normas coletivas mais benéficas. Portanto, o trabalhador depende do emprego para sobreviver e facilmente aceitará determinados ajustes, sob forte ameaça de perder o emprego, ainda que esteja representado pela sua entidade Sindical.

O presente trabalho não pretende exaurir todos os tópicos da Reforma Trabalhista, pois são para além do debate aqui posto. Entretanto, são vários potenciais prejuízos que podem ser efetivados em face dos trabalhadores, oriundos dessa Reforma. Ademais, trata-se de elaborar um apanhado contextualizado, com fundamentos sólidos de significativas alterações, tanto no Direito material quanto na realidade das entidades Sindicais.

A Reforma Trabalhista, sem dúvida, alterou muitas situações que antes protegiam os trabalhadores. Aqui, se destaca mais um exemplo, quando se trata do previsto no art. 507-A da CLT, que torna disponível todos os direitos trabalhistas dos empregados que recebem mais que o teto ali estabelecido, atualmente de pouco menos de R\$ 13.000,00 (treze mil reais), e com determinação de a eventual lide em consequência do contrato de emprego ser resolvida por meio de arbitragem (CASSAR, 2018, p. 27).

Diante dos fundamentos apresentados, pode-se afirmar que a Reforma Trabalhista modificou a estrutura dos direitos materiais, bem como colaborou para o enfraquecimento dos Sindicatos, na medida que gestou a suposta Liberdade, mediante o negociado sobre o legislado, embora tenha retirado a contribuição compulsória, de modo abrupto e sem espaço para uma organização com planejamento temporal, a fim de consolidar a maneira Neoliberal da gestão atual.

Além do mais, é importante frisar que a retirada da contribuição compulsória foi medida adequada. O que aqui é criticado é reunir no mesmo momento a flexibilização de vários direitos indisponíveis dos trabalhadores, combinando com o momento de fraqueza nas receitas dos Sindicatos. Portanto, tal combinação não poderia resultar em benefícios para os trabalhadores. Pelo contrário, pois os direitos sociais estão cada vez mais vulneráveis.

4.3 Análise de Proposta Legislativa para Alteração da Regra Constitucional da Unicidade Sindical

O texto da CRFB/1988 é bastante amplo, com regras e princípios que norteiam a esfera de atuação. Pode-se afirmar que esta Constituição é do tipo rígida, quanto ao processo legislativo de modificação ser diferenciado. Portanto, é especial, se comparado ao da elaboração de leis ordinárias. Cabe aqui ainda informar as diferenças entre os critérios para a criação legislativa. Para tanto, no art. 47 da CRFB/1988, é dito que, *in verbis*: “Salvo disposição constitucional em contrário, as deliberações de cada Casa e de suas Comissões serão tomadas por maioria dos votos, presente a maioria absoluta de seus membros”. Trata-se do critério de aprovação de Leis ordinárias. Ao passo que uma Emenda à Constituição exige aprovação de, no mínimo, 3/5 (três quintos), dos Membros das Casas do Congresso Nacional, ainda em 2 (dois) turnos de votação em cada casa, consoante o art. 60, § 2º, da CRFB/1988, *in verbis*:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
[...]

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros (BRASIL, 1988).

Tal regra com disposições específicas e critérios mais dificultosos não objetiva a impossibilidade de modificações no texto da Constituição, mas, tão só, assegura uma maior estabilidade à obra do Poder Constituinte Originário, como também confere às normas nelas dispostas a supremacia em relação às demais normas jurídicas (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 575).

Nessa visão, o processo de elaboração do texto da Constituição passa por um longo caminho que sofre interferências das manifestações sociais e aspirações políticas de um povo, mormente, no tempo da sua elaboração. Destarte, a natureza da temática que remete ao processo dinâmico da sociedade, não há como propor regra que, guardadas as devidas proporções, não seja jamais modificada. Portanto, se muda na sociedade todo o contexto que motivou a elaboração de tal regramento. Destaque-se, no plano fático, que é possível também operar a modificação formal, chamada pela doutrina de reforma constitucional.

Nesse viés, “emenda, no direito constitucional brasileiro, designa modificações, supressões ou acréscimos feitos ao texto constitucional, mediante o procedimento específico disciplinado na Constituição” (BARROSO, 2015, p. 180).

O autor acima citado traz o conceito de Emenda à Constituição, o qual será utilizado para compor a análise do texto da Constituição. A regra da Unicidade tem previsão no art. 8º, inciso II, da CRFB/1988, consoante descrição abaixo:

Art. 8º (...)

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

Tal regra constitui um direcionamento que fere de morte o princípio da Liberdade Sindical idealizada pela OIT, em cuja qual o Brasil é País-Membro, e, por consequência, deveria seguir em consenso as diretrizes convencionadas nas Conferências Internacionais do Trabalho, como é o caso da Convenção n. 87/1948, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. No entanto, ainda nos dias atuais a regra da Unicidade tem prevalência sobre a Pluralidade, sendo que esta no País é proibida diante da existência daquela. Assim, o texto constitucional com a previsão da Unicidade não se coaduna com os princípios Democráticos e obsta o Estado de Direito, pois veda a possibilidade de formação indistinta de Sindicatos,

criando impedimento ao livre exercício do Direito fundamental de associação. Desse modo, há incongruência entre os dispositivos de textos da Constituição, baseando-se nos princípios por ela adotados. Exemplificando, o dispositivo constante no art. 5º, inciso XVII, para quem, *in verbis*:

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 (BRASIL, 1988).

Assim, cabe questionar como se pode falar em plena Liberdade do direito de associação, se no art. 8º, inciso II, há a expressa proibição, com o regramento impositivo da Unicidade Sindical, o qual é herança do Estado Novo, na vigência da Constituição de 1937. Trazendo ao debate para enriquecer a temática, uma citação que retrata a visão de um jurista da época é a seguinte:

Bem sei que esses exegetas invocam a velha fórmula francesa do “sindicato livre na profissão organizada” ; mas, então o que lhes cumpria era atacar a própria Constituição, apelando para o Chefe da Nação afim de que reformasse o artigo 138, acabando com a unidade sindical ali estabelecida e permitindo que viesse a ser restaurada a lamentável situação criada pela Constituição de 1934. Devo confessar que nunca acreditei que conseguissem ganhar o Governo para a sua causa. Porque o legislador da Constituição de 1937, ao firmar o princípio da unidade sindical, fundou-se, não apenas em motivos de lógica jurídica, mas em poderosos motivos de ordem política e social (VIANNA, 1943, p. 8).

A forma como o termo Unicidade Sindical foi usado é totalmente inapropriado ao significado pretendido, porquanto não há como afirmar que a imposição legal do sistema da Unicidade seja sinônimo de Unicidade, pois esta pressupõe a Pluralidade para que seja escolhida a Unicidade. O citado autor também critica a Pluralidade adotada pela Constituição de 1934, pois era defensor do modelo Corporativista e concebia o Sindicato como ente de Direito Público, o que não é defensável na contemporaneidade.

A CRFB/1988 não foi outorgada, mas sim promulgada, e reinstaurou o Regime Democrático no país, sendo, portanto, de tamanha importância adequar o texto da Constituição aos anseios de exercício da plena autonomia das entidades Sindicais.

Para tanto, deve-se alterar o dispositivo que prevê a Unicidade e isto é possível mediante Emenda à Constituição.

Ademais, o texto constitucional dispõe sobre os legitimados para propositura de Emenda à Constituição, no art. 60 da CRFB/1988, para quem, *in verbis*:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;
II - do Presidente da República;
III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.
§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.
§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.
§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.
§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
I - a forma federativa de Estado;
II - o voto direto, secreto, universal e periódico;
III - a separação dos Poderes;
IV - os direitos e garantias individuais.
§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa (BRASIL, 1988).

Destaque-se que o § 4º do referido artigo traz a proibição de propor Emenda nos assuntos que são considerados Cláusulas Pétreas. Portanto, tais não podem ser abolidas. Ademais, cabe expor as fases do processo de Emenda à Constituição, sendo elas: apresentação de uma determinada proposta de Emenda, mediante iniciativa de algum legitimado, conforme art. 60, I a III, da CRFB/1988; discussão e votação em cada casa do Congresso Nacional, em 2 (dois) turnos, considerando-se aprovada quando, obtiver, em ambos, 3/5 (três quintos) dos votos dos membros de cada casa, consoante art. 60 § 2º; Se aprovada, será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com respectivo número de ordem, conforme art. 60 § 3º; Se a proposta for rejeitada ou havida por prejudicada, resultará em arquivamento, não podendo a matéria ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa, consoante art. 60 § 5º.

Conforme verificado nesse capítulo, o modelo mais adequado aos princípios adotados pela CRFB/1988 é o da ampla Liberdade Sindical, que permite autonomia às entidades representativas, de modo que é imprescindível modificar o texto

constitucional para adotar o Pluralismo Sindical. Dessa forma, o ordenamento jurídico interno não encontraria óbice para ratificar a Convenção n. 87/1948 da OIT, garantindo a mais ampla autonomia aos Sindicatos, o que é oportuno no momento Neoliberal dos dias atuais, ao menos do ponto de vista ideológico.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou analisar a Liberdade Sindical idealizada pela OIT, sobretudo, na análise detalhada da Convenção n. 87/1948, como desiderato de adequar o sistema jurídico brasileiro para ratificar a mencionada Convenção, visando a demonstrar as particularidades do sistema jurídico pátrio, bem como os obstáculos legais para implementação da mais ampla Liberdade Sindical no país. Ao adentrar na principiologia da Liberdade Sindical, realçada pela OIT, percebe-se que o Pluralismo Sindical é o instrumento de garantia da autonomia dos Sindicatos, afastando qualquer regramento que venha a prever intervenção na autonomia privada coletiva dessas entidades.

Para tanto, foi realizada a contextualização dos momentos Sindicais e seus respectivos regramentos ao longo dos períodos das Constituições da década de 1930 até a atual, visto que a Constituição de 1934 acolhia o Pluralismo Sindical, mas tal preceito não foi respeitado na Constituição posterior de 1937. Diante do Estado Novo instituído por Vargas, o movimento Sindical tomou roupagem corporativista.

Além do mais, o país passou por difíceis momentos históricos. Registre-se o Regime Militar, iniciado entre 1º de abril de 1964 até 15 de março de 1985. Tal momento foi de grande repressão aos direitos fundamentais e sociais, não havendo como concretizar modificações benéficas para a Liberdade Sindical em realidade ditatorial.

Assim sendo, com a redemocratização do país e a promulgação da CRFB/1988, conhecida amplamente como Constituição Cidadã, a esperança de melhores condições para a autonomia Sindical foi renovada. No entanto, a manutenção da Unicidade Sindical por meio do art. 8º, inciso II, da referida Carta Constitucional, pôs fim à esperança, ao menos no primeiro momento. Ademais, com a análise conceitual e fundamentada do sistema constitucional brasileiro, infere-se a possibilidade de reforma do dispositivo supracitado da Constituição que contém imenso prejuízo ao Direito Sindical.

Outrossim, a Unicidade Sindical praticada no Brasil fere de morte a autonomia dos Sindicatos. Destaque-se que após a Constituição Federal de 1988, tem-se uma autonomia relativa, pois a Carta Magna recepcionou tal impedimento para criação dos Sindicatos.

Aprofundando a temática, foi visto que o texto constitucional permite reforma por meio de Emenda à Constituição no intuito de modificar, suprimir ou acrescentar disposição ao texto da Carta Maior. Além disso, o processo para tal é bem desenhado no conteúdo do art. 60 da CRFB/1988.

Nessa visão, a possibilidade jurídica de alteração da Unicidade é certamente viável, partindo de considerações que o Regime Democrático de Direito prevalece no país e que o modelo que mais coaduna com tal status social é o da Pluralidade Sindical. Portanto o melhor modelo permite aos atores sociais a opção de como querem gerenciar os seus interesses em comum, bem como garante a não intervenção e interferência estatais, na medida que reconhecem as entidades Sindicais como Pessoas Jurídicas de Direito Privado, afastando o modelo praticado em regimes totalitários.

Diante disso, foi analisada a evolução dos modelos até a concepção atual do Neoliberalismo Sindical. Outrossim, foram vistas, ainda que superficialmente, modificações advindas da Reforma Trabalhista na vida dos Sindicatos, imprimindo alterações na autonomia privada coletiva, bem assim efetuando ainda que potencialmente desmantelamento de direitos dos trabalhadores. Isto posto, vale salientar que significativas modificações foram trazidas pela mencionada Reforma. Destaque-se a extinção da contribuição compulsória, medida que sinaliza o momento, em que são sobrelevados os direitos de liberdade e que, nesse viés, é oportuno levantar a bandeira da necessidade de ratificação da Convenção n. 87/1948, como medida de Justiça e de Direito.

Conclui-se, portanto, que a hipótese resta confirmada, considerando que é viável a modificação do texto constitucional, por meio de Emenda à Constituição, a fim de afastar a regra constitucional instituidora da Unicidade Sindical no Brasil. O modelo Corporativista já está superado e a dinâmica social no Regime Democrático é condizente com a autonomia da vontade, não se podendo permitir que regra tão prejudicial para a autonomia dos Sindicatos, coexista com o atual ordenamento jurídico pátrio. Dessa forma, com os resultados do presente estudo, se faz necessário sugerir proposta legislativa para alterar o inciso II do art. 8º da CRFB/1988, a fim de extinguir a regra da Unicidade Sindical no Brasil.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de Direito Sindical**: teoria e prática. – São Paulo: LTr, 1991.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BASSO, Maristela. POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948**: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, vol.78, n.3, jul/set.2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34308>. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Palácio do Planalto Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em 02 jun. 2021.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Palácio do Planalto Presidência da República, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 02 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jun. 2021.

BRASIL. Lei n. 11.648, de 2008. **Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF,

31 de março de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm. Acesso em: 05 de jun de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev, atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (DGERT). **Convenções Fundamentais**. 11 abr. 2020 (atual.). Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-fundamentais>. Acesso em: 2 jun. 2021.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20. ed. ver, atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OIT. Constituição (1948). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho OIT e seu anexo Declaração de Filadélfia**. Montreal, [1946]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 7. set. 2020.

OIT. Convenção n.87 (1948). **Convenção n.87- Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. São Francisco, [1948]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilica/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 de maio de 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho (1998). **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, [1998]. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 7 set. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas (1966). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. (1966). Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 26 de maio. 2021.

PAULO, Vicente.; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

RIBEIRO, Hélcio. **A Revolução de Trinta e as Origens da Legislação Social Brasileira**. In: *Direito do Trabalho no Brasil: de 1930 a 1964*. (org.) José Francisco Siqueira Neto; Patrícia Tuma Martins Bertolin. v.1. São Paulo: Atlas s.a, 2015.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho: Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Da Liberdade Sindical: Sistema Brasileiro e suas Peculiaridades**: aula 21, 13 maio 2021. 10f. Notas de Aula. Impressas.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Sindicalismo no Brasil: Origem e Evolução**: aula 20, 03 jun 2021. 14f. Notas de Aula. Impressas.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**. In: Coleção de Direito do Trabalho. (org.) Dorval de Lacerda; Evaristo de Moraes Filho. v. 1. Rio de Janeiro: M. Limonad, 1943.