



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ARTHUR VIEIRA DUARTE

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: APONTAMENTOS
HISTÓRICOS E DESAFIOS JUSTRABALHISTAS CONTEMPORÂNEOS**

BRASÍLIA

2014

ARTHUR VIEIRA DUARTE

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: APONTAMENTOS
HISTÓRICOS E DESAFIOS JUSTRABALHISTAS CONTEMPORÂNEOS**

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília – UnB

Orientadora: Professora Doutora Gabriela
Neves Delgado

Brasília

2014

ARTHUR VIEIRA DUARTE

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: HISTÓRIA E DESAFIOS
CONTEMPORÂNEOS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca examinadora composta pelos seguintes professores:

Gabriela Neves Delgado

Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais
Professora Orientadora

Ricardo José Macêdo de Britto Pereira

Doutor em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid
Membro da banca examinadora

Renata Queiroz Dutra

Doutoranda e Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília
Membro da banca examinadora

Rodrigo Leonardo de Melo Santos

Mestrando em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília
Membro da banca examinadora (suplente)

Brasília, 04 de dezembro de 2014.

Para minha madrinha (em memória).

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pelo apoio incondicional que dedicaram à minha formação e pela confiança que depositam em mim;

À Bruna Dantur, minha prima, por me apresentar ao Direito e pela disponibilidade incessante em me auxiliar;

Aos meus amigos, pelo suporte e companheirismo que me dedicaram nesses cinco anos de graduação;

À Professora Gabriela Neves Delgado, por me introduzir ao Direito do Trabalho e me orientar com a doçura e competência que lhe são características;

À Professora Noemia Aparecida Garcia Porto, por suas aulas no ano de 2014, que contribuíram significativamente para o desenvolvimento desta monografia;

Aos Professores Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, Renata Queiroz Dutra e Rodrigo Leonardo de Melo Santos, pela atenção que dispensaram à minha pesquisa e pela participação nesta banca;

À Universidade de Brasília, minha *alma mater*, pela formação profissional e moral que em muito ultrapassou o Direito.

“Ten thousand times has the labor movement stumbled and bruised itself. We have been enjoined by the courts, assaulted by thugs, charged by the militia, traduced by the press, frowned upon in public opinion, and deceived by politicians. But notwithstanding all this and all these, labor is today the most vital and potential power this planet has ever known, and its historic mission is as certain of ultimate realization as is the setting of the sun”.

Eugene V. Debs

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo analisar as incongruências do sistema sindical brasileiro e seus reflexos na atuação coletiva dos trabalhadores. Em virtude da falta de liberdade sindical plena no Brasil, verifica-se que muitos sindicatos não têm sido capazes de desempenhar seu papel de defesa e promoção de direitos trabalhistas, especialmente no atual contexto de flexibilização. Assim, a pesquisa se concentra na análise do regramento internacional sobre o tema, já que há inúmeros documentos vigentes no Brasil que garantem o respeito à liberdade sindical. Com base em tais instrumentos, é possível buscar os subsídios necessários à reforma sindical pela qual o Estado brasileiro deve eventualmente passar, a fim de que resolva suas contradições internas e se adeque aos padrões democráticos estabelecidos pela comunidade internacional.

Palavras-chave: Liberdade Sindical; sindicatos; Direito Coletivo do Trabalho; Direito Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to analyze the inconsistencies of the Brazilian trade union system and its effects on the collective action of workers. As a consequence of the lack of full freedom of association in Brazil, many unions have not been able to perform their role of defending and promoting labor rights, especially in the current context of employment flexibility. Thus, the research focuses on the analysis of the international laws on the subject, since many of them ensure the right to freedom of association and are in force in Brazil. Based on these instruments, it is possible to gather the necessary elements for a comprehensive reform of the national trade union system, which would solve the country's internal contradictions regarding this issue and suit Brazilian law to the democratic standards set by the international community.

Keywords: Freedom of Association; trade unions; Collective Labor Law; International Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 01: Bases e Apontamentos Históricos sobre a Liberdade Sindical	11
1.1 Conceito de Liberdade Sindical.....	11
1.2 Evolução histórica dos sindicatos.....	14
1.3 História dos sindicatos no Brasil.....	15
1.3.1. A República Velha.....	15
1.3.2. A Era Vargas.....	16
1.3.3. A Constituição de 1946.....	19
1.3.4. O Regime Militar e o trajeto até a redemocratização.....	19
CAPÍTULO 02: Liberdade Sindical no Direito Brasileiro Contemporâneo	22
2.1. A Constituição de 1988 e a Liberdade Sindical.....	22
2.2. Incongruências da Constituição de 1988 no tocante à Liberdade Sindical.....	24
2.2.1. A unicidade na base territorial.....	25
2.2.2. A contribuição sindical obrigatória.....	26
2.3. A Possibilidade de Aplicação da Teoria das Normas Constitucionais Inconstitucionais à Liberdade Sindical.....	27
CAPÍTULO 03: Desafios Decorrentes da Ausência de Liberdade Sindical Plena	31
3.1. Elementos característicos da crise sindical e seus reflexos.....	33
3.1.1. Desvirtuamento das negociações coletivas.....	33
3.1.2. A situação dos trabalhadores terceirizados.....	35
3.1.3. A falta de representatividade nos movimentos grevistas.....	37
CAPÍTULO 04: A Liberdade Sindical Sob a Ótica do Direito Internacional do Trabalho	41
4.1. O Pacto de São José da Costa Rica e seu Potencial Reformador.....	42
4.2. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.....	45
4.3. As Convenções da OIT sobre Liberdade Sindical.....	48
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da atuação coletiva dos trabalhadores, as ideias de liberdade e autonomia mostraram-se determinantes para a efetividade das reivindicações obreiras. Atualmente, já na condição de princípio, a liberdade sindical mantém-se em posição de destaque na normativa trabalhista pátria e internacional, justamente devido à estreita relação que guarda com o êxito da atividade dos sindicatos.

Apesar de o ordenamento nacional contemporâneo ter atribuído importância central a esse princípio, conforme demonstra o *caput* do artigo 8º da Constituição de 1988, a atuação sindical brasileira apresenta inúmeras falhas, capazes, até mesmo, de desvirtuar sua natureza de representação da coletividade dos trabalhadores, voltada à defesa e ao incremento de direitos.

Para compreender e buscar respostas a tal problemática, é necessário analisar de que forma o princípio da liberdade sindical surgiu e se incorporou ao Direito brasileiro. Ademais, deve-se estudar o regramento atual sobre a matéria, com especial atenção às restrições constitucionais e legais que, não obstante terem surgido no período da ditadura, subsistem ainda hoje.

Assim, primeiramente esta pesquisa buscará conceituar o princípio da liberdade sindical. A partir da conceituação, serão feitos apontamentos históricos relativos à evolução dos sindicatos em âmbito global, com o intuito de demonstrar de que maneira a ideia de liberdade sindical surgiu e se desenvolveu. Em seguida, a análise histórica se voltará à esfera doméstica, a fim de que se compreenda o trajeto percorrido pela normativa brasileira sobre a matéria até os dias atuais, com ênfase no sistema sindical inaugurado pela Constituição de 1988 e suas incongruências.

Posteriormente, serão estudadas algumas consequências práticas da ausência de liberdade sindical plena no Brasil, para ilustrar os reflexos das previsões corporativistas que subsistem no ordenamento pátrio. Em sequência, a temática será analisada sob a perspectiva internacional, por meio de diversos instrumentos que abordam a questão, como o Pacto de São José da Costa Rica, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Convenções n. 87 e 98 da OIT.

Por fim, utilizando-se do arcabouço teórico desenvolvido, serão levantados questionamentos acerca da possibilidade de efetivação da liberdade sindical plena no Brasil a partir da normativa internacional sobre o tema.

CAPÍTULO PRIMEIRO

BASES E APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE A LIBERDADE SINDICAL

1.1. CONCEITO DE LIBERDADE SINDICAL.

A partir do processo de constitucionalização dos direitos coletivos dos trabalhadores,¹ bem como da produção de normas internacionais sobre o tema, a liberdade sindical foi incluída no rol dos princípios fundamentais de diversos ordenamentos jurídicos. Na condição de princípio, torna-se complexo conceituá-la, afinal, conforme afirma Paulo Gonet Branco, a abstração faz parte da natureza de tal modalidade normativa.²

A indeterminação que acompanha os princípios pode ser justificada, de acordo com Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, pelo risco de, ao se limitar o conceito, perder-se em generalidade. Para o autor, “as limitações devem restringir-se à tutela de outros direitos, bens e valores constitucionais e caso o legislador não as estabeleça, compete ao juiz pronunciá-las para resolver os conflitos de interesse, sempre preservando o núcleo dos direitos em confronto”.³

Outro elemento que dificulta a conceituação da liberdade sindical é sua manifestação distinta nas diversas sociedades. Conforme ressalta Pereira, o contexto fático de cada coletividade é essencial para o entendimento do princípio em análise. Dessa forma, a consideração e respeito atribuídos por determinada sociedade aos sindicatos, por exemplo, podem influenciar a forma pela qual a liberdade sindical será construída naquele cenário. Por essa razão, o autor sustenta que

A tutela adequada da liberdade sindical não resulta imediatamente da consagração do direito, mas de um gradativo ajuste de toda sociedade, num processo de interação entre norma e realidade, considerando outros valores também protegidos, e por meio de instrumentos que só com o tempo são criados.⁴

Não obstante as preocupações advindas de uma conceituação precisa da liberdade sindical, sua presença maciça em diversas Constituições e normas internacionais aponta para a

¹ Mauricio Godinho Delgado ressalta que, após o término das experiências nazifascistas e corporativistas, os direitos de livre e autônoma associação e de sindicalização transformaram-se em “verdadeiros princípios democráticos”, sendo incluídos em Constituições de diversos países, como França, Alemanha e Itália, na segunda metade da década de 1940; e Portugal e Espanha, na década de 1970. A respeito do tema, consultar DELGADO, 2012, p. 1374-1375.

² O autor afirma: “Os princípios seriam aquelas normas com teor mais aberto do que as regras. [...] Os princípios corresponderiam às normas que carecem de mediações concretizadoras por parte do legislador, do juiz ou da Administração”. Verificar: BRANCO e MENDES, 2012, p. 81.

³ PEREIRA, 2007, p. 59.

⁴ PEREIRA, 2007, p. 26.

existência de alguns elementos centrais. Passa-se, assim, ao estudo de definições que contemplam essa centralidade.

Ao abordar o princípio de forma mais geral, Rodolfo Pamplona Filho afirma que “construir a liberdade sindical implica, pois, em montar um corpo de regras que garantam aos trabalhadores (e, conseqüentemente, aos sindicatos) a viabilização da luta coletiva em busca dos interesses da coletividade”.⁵

Gino Giugni, por sua vez, defende que a liberdade sindical somente pode ser concebida quando a

[...] faculdade de efetuar a defesa e promoção dos interesses envolvidos no mundo do trabalho é atribuída aos próprios sujeitos protagonistas do conflito, como afirmação de sua posição de liberdade. A eles é reconhecida a faculdade de unirem-se para prover a defesa dos próprios interesses, escolhendo livremente, no exercício da própria autonomia, os meios mais convenientes para tal fim.⁶

José Francisco Siqueira Neto entende que o exercício pleno da liberdade sindical depende da garantia, pelo ordenamento jurídico, de que não haverá quaisquer restrições à atividade dos sindicatos, seja em relação à negociação coletiva ou à greve, por exemplo.⁷

Preocupando-se com o papel estatal, Pereira ressalta que

[...] o amplo exercício do direito de liberdade sindical depende do reconhecimento de sua autonomia em relação ao Estado. [...] A atuação do legislador estatal é permitida para adotar medidas e garantias que os potencializem ou que contribuam para a aplicação ótima de seu conteúdo.⁸

Na compreensão de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, a liberdade sindical é o

[...] direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.⁹

O autor ainda divide o princípio em duas dimensões, a individual e a coletiva. A primeira diz respeito às liberdades de filiação, não filiação e desfiliação. Já a dimensão coletiva abrange: a liberdade de associação, entendida como o direito de trabalhadores e empregadores de criar entidades sindicais; a liberdade de organização, referente ao direito de definir o modelo de organização sindical a ser adotado, sem que haja, por exemplo, restrições ao número de sindicatos existentes; a liberdade de administração, que garante a livre estruturação interna dos entes sindicais, sem interferências do Estado ou de terceiros; e a

⁵ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 32.

⁶ GIUGNI, Gino, 1991, p. 47 *apud* PAMPLONA FILHO, 1997, p. 33-34.

⁷ SIQUEIRA NETO, 1996, p. 171 *apud* PAMPLONA FILHO, 1997, p. 33.

⁸ PEREIRA, 2007, p. 60.

⁹ BRITO FILHO, 2009, p. 71 *apud* PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 110.

liberdade de exercício de funções, relativa ao direito dos sindicatos de realizar as atividades necessárias ao cumprimento de suas finalidades, como o exercício do direito de greve.¹⁰

No tocante à normativa internacional sobre o tema, destacam-se as Convenções nº 87 e 98, ambas da Organização Internacional do Trabalho. Em referência a esses documentos, observa Fernanda Rodrigues Guimarães Andrade:

De acordo com a Convenção nº 87, o direito à liberdade de associação compreende não apenas os direitos dos trabalhadores e empregadores de estabelecerem, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, mas também os direitos destas organizações de: elaborarem as suas constituições e regras, elegerem seus representantes, organizarem sua administração e atividades e formularem seu programa, sem a interferência do Estado; não serem dissolvidas ou suspensas; estabelecerem federações e confederações e de a elas se associarem; e adquirirem personalidade jurídica sem que seja necessária a satisfação das garantias acima relacionadas. Além disso, conforme o disposto na Convenção nº 98, os trabalhadores gozam de proteção contra atos de discriminação anti-sindical e de interferência do patronato no estabelecimento, funcionamento e administração das organizações que representam os seus interesses.¹¹

Vale ressaltar, ainda, a importância da liberdade sindical para a democracia em sua integralidade, ultrapassando a questão trabalhista. De acordo com Pereira, esse princípio assegura o desenvolvimento dos conflitos, que devem ser considerados de importância central, “uma vez que colocam em questão a legitimidade dos poderes exercidos nas sociedades, tornando-os precários e provisórios. Constituem instrumento para assegurar uma espécie de ilegitimidade potencial de toda relação de dominação”.¹²

De todo o exposto, percebe-se que a liberdade sindical é princípio capaz de viabilizar as livres reivindicações dos sujeitos coletivos do trabalho, assegurando que esses se expressem por intermédio de organizações autônomas, constituídas da maneira que melhor convenha à realidade de seus membros, para atender a interesses em comum.

A fim de que se compreenda como surgiu o princípio da liberdade sindical e, principalmente, de que forma ocorreu sua incorporação aos ordenamentos nacionais e internacionais, prossegue-se, a seguir, com um breve estudo sobre o desenvolvimento histórico dos sindicatos. Posteriormente, será analisada a experiência brasileira de forma mais detalhada, incluindo o percurso de toda a normativa trabalhista pátria desde a República Velha, delineando as etapas que eventualmente culminariam com a Constituição de 1988.

¹⁰ BRITO FILHO, 2009, p. 71 *apud* PORTO. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 110.

¹¹ ANDRADE, 2012, p. 71.

¹² PEREIRA. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 25.

1.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS.

Ao analisar o tema da evolução histórica dos sindicatos, Mauricio Godinho Delgado¹³ estabelece três fases de desenvolvimento. Para o autor, o primeiro momento é o de proibição sindical, acompanhada da criminalização de seus atos. Nesse período, ocorrido entre o final do século XVIII e o início do século XIX, destacam-se a *Lei Le Chapelier*,¹⁴ da França, bem como o *Combination*¹⁵ e o *Sedition Meeting Act*,¹⁶ da Inglaterra. Tais normas representavam os ideais liberais de que o trabalho livre deve ser individual, sem o associativismo característico das corporações de ofício medievais.

Durante a segunda fase, por outro lado, observou-se a tolerância jurídica e descriminalização sindical. Tratava-se de um período de transição, direcionado ao reconhecimento pleno dos direitos de livre associação e de auto-organização dos sindicatos. Mozart Victor Russomano ressalta o pioneirismo da Inglaterra nesse processo, afirmando que, “nos anos de 1825 e 1826, o direito inglês, mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos, reconheceu o direito de associação antecipando-se por décadas às conquistas alcançadas pelo sindicalismo no continente europeu”.¹⁷

Por fim, o terceiro momento do sindicalismo é o de reconhecimento do direito de coalizção e livre organização sindical. Delgado afirma que essa fase se consolida, de forma geral, a partir da segunda metade do século XIX, alcançando países como Dinamarca (1874), França (1884), Espanha (1887), Portugal (1887) e Bélgica (1898), além da Inglaterra, que, conforme se demonstrou, foi pioneira no processo.¹⁸

A afirmação de tais direitos adquiriu maior notoriedade após o fim da Primeira Guerra Mundial, a partir do Tratado de Versalhes e da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Posteriormente, com o término da Segunda Guerra Mundial, esses direitos alcançaram a condição de princípios, recebendo estatura constitucional em diversos países. Vale ressaltar, ainda, o seu reconhecimento em documentos internacionais, como a Declaração de Filadélfia (1944), a Convenção nº 87 (1948) e a Convenção nº 98 (1949), todas da OIT.

¹³ DELGADO, 2012, p. 1373-1375.

¹⁴ Lei Le Chapelier, de 1791, que aboliu as corporações de ofício.

¹⁵ Combination Act, de 1799, que interditou as associações sindicais de trabalhadores livres. A respeito do tema, consultar: GOMES e GOTTSCHALK, 1972, p. 475 *apud* DELGADO, 2012, p. 1373.

¹⁶ Sedition Meeting Act, de 1817, que recrudescer o combate ao socialismo, enquadrando-o entre os crimes de sedição ou conspiração. Verificar: GOMES e GOTTSCHALK, 1972, p. 475 *apud* DELGADO, 2012, p. 1373.

¹⁷ RUSSOMANO, 2000, p. 17 *apud* DELGADO, 2012, p. 1374.

¹⁸ GOMES e GOTTSCHALK, 1972, p. 475 *apud* DELGADO, 2012, p. 1374.

Do exposto, é possível verificar que o estabelecimento do sindicalismo livre e autônomo foi acompanhado da sistematização e afirmação do próprio Direito do Trabalho. Sobre a relação entre os movimentos operários e o Estado na criação de direitos trabalhistas, afirma Delgado:

Processo em que a atuação vinda de baixo (sociedade civil) e a atuação oriunda de cima (Estado) interagem-se reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico específico, Direito do Trabalho, que tanto incorpora a visão própria ao Estado, como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo.¹⁹

Percebe-se, então, como a sociedade civil, representada pelos sindicatos, tem sido relevante para a garantia de direitos trabalhistas ao longo da história. Nesse sentido, ressalta-se a centralidade que deve ser concedida ao princípio da liberdade sindical, visto que o diálogo necessário entre Estado e coletividade trabalhadora, a que se refere Delgado, nunca será pleno se os sindicatos não puderem atuar de forma livre e autônoma.

1.3. HISTÓRIA DOS SINDICATOS NO BRASIL.

1.3.1. A República Velha.

Após a abolição da escravatura e a proclamação da República era necessário construir uma nova identidade para o trabalho, visto que, até então, o labor era diretamente associado ao sofrimento e à privação de liberdade.²⁰ A chegada de imigrantes de inúmeros países, principalmente europeus, contribuiu para esse processo, especialmente em razão dos novos ideais que traziam.²¹

Cumprе salientar que a Constituição Republicana de 1891 assegurou os direitos de reunião e associação (artigo 72, §8º).²² Nesse sentido, em 1907, foi editado o Decreto n. 1.637, que ampliava o direito de formação de sindicatos a todas as categorias profissionais. Apesar das regulamentações possibilitarem o surgimento de alguns movimentos, especialmente em torno da exploração do café e do parque industrial que se formava em São Paulo, destaca Delgado que

¹⁹ DELGADO, 2012, p. 1375.

²⁰ SILVA, 2008, p. 130.

²¹ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 20.

²² Esse dispositivo determinava que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”.

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.²³

A situação se alterou levemente após o fim da Primeira Guerra e a assinatura do Tratado de Versalhes. Apesar de grande parte das legislações da época possuir caráter repressivo, houve algumas conquistas importantes, como a Lei de Férias e a criação obrigatória de Caixas de Aposentadoria para determinadas categorias. Já em meados dos anos 1920, outro marco foi a emenda constitucional que deu ao Congresso Nacional competência para legislar sobre trabalho, o que ampliou ainda mais a normatização sobre diversos temas, como acidentes de trabalho.²⁴

De acordo com Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva,²⁵ todas essas transformações demonstram as tentativas das oligarquias de se manter no poder em meio às crescentes reivindicações sociais. O custo de tais transformações, porém, coube aos industriais, o que em parte justifica a crise política que culminaria com o movimento político-militar de 1930 e a ascensão de Vargas à presidência.

1.3.2. A Era Vargas.

À época em que se tornou presidente, o projeto político de Getúlio Vargas pautava-se em um Estado forte e intervencionista, oposto ao liberalismo da República Velha. Um exemplo de tal postura foi o Decreto n. 19.770/31, conhecido como a “lei sindical”.²⁶ Esse decreto exigia a aprovação prévia dos estatutos dos sindicatos, o envio dos dados de todos os sindicalizados ao recém-criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além de estabelecer a unicidade sindical.

A forte ingerência estatal sobre os trabalhadores e suas organizações também pode ser evidenciada na garantia de alguns direitos apenas a empregados vinculados aos sindicatos reconhecidos pelo Estado. Sobre o tema, afirma Silva: “Assim, no primeiro quinquênio da década de 1930, o Estado atuou desmobilizando as classes operárias, seja através da

²³ DELGADO, 2012, p. 1377.

²⁴ SILVA, 2008, p. 138.

²⁵ SILVA, 2008, p. 139.

²⁶ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 21.

cooptação, seja através da repressão, para logo após mobilizá-la em sua estrutura, de forma controlada”.²⁷

Após três anos de Governo Provisório, as pressões para a elaboração de uma nova Constituição finalmente foram atendidas. Em relação ao trabalho, a Constituição Federal de 1934 incorporou diversas normas elaboradas anteriormente, além de, pela primeira e única vez na história brasileira, instituir a pluralidade sindical.²⁸ Destaca-se, ainda, a previsão da Justiça do Trabalho, na condição de um órgão não jurisdicional integrado à estrutura do Ministério do Trabalho.²⁹

Apesar da previsão de liberdade sindical, antes da entrada em vigor da nova Constituição, o Ministério do Trabalho editou outro decreto para reger a sindicalização no país (n. 24.694/34), totalmente incongruente com o postulado no Texto Constitucional vindouro. Sob a égide de tal decreto, cada entidade sindical deveria ser composta por, no mínimo, um terço dos trabalhadores da categoria em determinada base territorial – a verdadeira pluralidade sindical, então, tornou-se inatingível. Ressalta-se, contudo, a intensidade da movimentação da vida operária em 1934/35, visto que, em algumas esferas, foi possível preservar a vontade constitucional em detrimento do almejado pelo Executivo.³⁰

A efervescência do debate público, especialmente em 1935, resultou na criação de uma organização intersindical, a Confederação Unitária do Brasil. A resposta governamental a essa movimentação foi dura, culminando com a edição da Lei de Segurança Nacional, que restringia atividades públicas e limitava outras manifestações políticas. Nesse sentido, em 1937, foi outorgada por Vargas uma nova Constituição, retrato do Estado corporativista que se instalava há alguns anos.³¹

A partir da Constituição de 1937 intensificou-se ainda mais a absorção estatal dos sindicatos. Estes agiam de acordo com as funções delegadas pelo Poder Público, conforme demonstra a redação do artigo 138 da Carta de 1937:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que

²⁷ SILVA, 2008, p. 148.

²⁸ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 22.

²⁹ A Constituição de 1934, em seu artigo 122, dispunha:

“Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I [referente ao Poder Judiciário].

Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.”

³⁰ SILVA, 2008, p. 153-154.

³¹ SILVA, 2008, p. 154-155.

participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.³²

Ainda nesse período, destaca-se o estabelecimento do imposto sindical obrigatório. Apesar de devido por todos os integrantes de determinada categoria, somente os filiados ao sindicato ministerialmente reconhecido podiam se beneficiar dos serviços custeados pelo imposto. Silva ressalta que, “sem dúvida, o imposto sindical constituiu um mecanismo de sanção premial que estimulava o reconhecimento dos sindicatos, mas ao mesmo tempo financiava o redirecionamento das atividades sindicais para a atuação assistencial”.³³

Outro aspecto relevante do Estado Novo foi a instituição da Justiça do Trabalho. Embora presente nas Constituições de 1934 e de 1937, até então essa previsão ainda não havia sido colocada em vigor. O órgão foi criado com o objetivo de apreciar os litígios envolvendo empregados e empregadores, pautando-se pela legislação social. A despeito de seu caráter judicante, sua estrutura fazia parte do Poder Executivo, sendo formada, assim, por verdadeiros tribunais corporativistas. É nesse contexto de restrição de direitos e exacerbação do corporativismo que entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho.³⁴

Apesar de trazer poucas inovações no âmbito das relações coletivas de trabalho,³⁵ a CLT procurou dar parcial homogeneidade aos contratos individuais.³⁶ De acordo com Silva, o novo regramento representava um projeto simultaneamente moderno e conservador, visto que trouxe normas avançadas para o trabalho urbano em um país ainda predominantemente rural.³⁷

Os custos advindos da tutela mais abrangente de direitos, arcado pelos empregadores, possuíam uma contrapartida estatal – o controle do sindicalismo. Desse modo, o Estado se encarregava de cercear as resistências e de impedir a efetividade de mecanismos verdadeiramente autônomos de resolução de conflitos.³⁸

³² Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937. Artigo 138.

³³ SILVA, 2008, p. 163.

³⁴ SILVA, 2008, p. 164.

³⁵ Conforme dispõe Pamplona Filho (1997, p. 24), a CLT manteve o mesmo figurino constitucional no que diz respeito à organização dos sindicatos, visto que a unicidade sindical e a representação da categoria por base territorial permaneceram.

³⁶ Fala-se em parcialidade, pois foram excluídos os trabalhadores domésticos, rurais, funcionários públicos e servidores das autarquias paraestatais.

³⁷ SILVA, 2008, p. 177.

³⁸ SILVA, 2008, p. 177.

1.3.3. A Constituição de 1946.

Promulgada em setembro de 1946, a nova Constituição buscava garantir a democracia por meio da restauração de princípios republicanos e liberais, reestabelecendo a divisão de poderes, ampliando alguns direitos sociais, entre outros. Em relação ao regime sindical a ser adotado, a Constituição de 1946 foi mais flexível, deixando tal encargo a critério do legislador ordinário,³⁹ o que acabou por possibilitar a manutenção do corporativismo. Aspecto relevante modificado pelo novo diploma foi a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário.⁴⁰

Diferentemente do que ocorria em grande parte dos países europeus, o período em análise foi marcado pelo conservadorismo. Enquanto no Brasil se buscava evitar a conflituosidade social e a manifestação da autonomia coletiva obreira ao máximo, utilizando-se da Justiça do Trabalho para esse fim; em outros países se defendia o pluralismo liberal, bem como se convivia com a reivindicação coletiva organizada, pautada em categorias jurídicas promocionais, como a liberdade e a autonomia coletiva.⁴¹

Posteriormente, já no período que antecedeu ao Golpe de 1964, intensificou-se o conflito político e social. O cerceamento da atividade sindical voltou a despontar com a aplicação de mecanismos de controle de greves e repressão militar. Cumpre salientar que, apesar das limitações impostas, os movimentos da época demonstram a importância e a representatividade das manifestações trabalhistas do início dos anos 1960, o que também foi percebido pelos articuladores do Golpe que se seguiria.⁴²

1.3.4. O regime militar e o trajeto até a redemocratização.

A instalação da ditadura militar, em 1964, representou a ruptura na garantia dos mais diversos direitos, inclusive os trabalhistas. Durante esse regime, o movimento sindical sofreu intensa repressão, sendo comuns as intervenções nos sindicatos e a prisão de seus dirigentes. Com a Constituição de 1967, e a posterior emenda nº 01 de 1969, afirmaram-se ainda mais os

³⁹ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 24.

⁴⁰ A Justiça do Trabalho foi disciplinada na Seção IV, do Capítulo VI, referente ao Poder Judiciário.

⁴¹ VIANA, 1999, p. 336 *apud* SILVA, 2008, p. 188.

⁴² SILVA, 2008, p. 193.

ideais de defesa da segurança nacional, de centralismo político e de redução dos direitos e garantias individuais, passíveis de supressão e suspensão.⁴³

Ainda no tocante às relações de trabalho no período, vale ressaltar que a CLT continuou em vigência, porém com alterações para flexibilizar os contratos e atribuir maior poder ao empregador. Como exemplos, têm-se a criação do FGTS, e o conseqüente impacto no regime de estabilidade decenal, bem como a política salarial,⁴⁴ que acabaria por restringir o poder normativo da Justiça do Trabalho e subordinar a autonomia coletiva à política econômica governamental. Destaca-se, ainda, que as negociações coletivas passaram a ser obrigatórias. Caso as partes a ela se recusassem ou as tentativas de acordo não prosperassem, poderia ser instaurado o dissídio coletivo junto à Justiça do Trabalho.⁴⁵

Apesar da imposição governamental, é relevante observar que não houve crescimento na quantidade de contratos coletivos de trabalho.⁴⁶ Isso demonstra que a instauração de procedimentos formais de negociação coletiva não é suficiente, especialmente se os sindicatos não puderem atuar com liberdade e possuírem os recursos de poder necessários para conduzir suas reivindicações. Percebe-se, assim, que as organizações trabalhadoras continuavam a exercer funções delegadas do poder público, de forma subordinada à política macroeconômica do Estado. Sobre o tema, afirma Antônio Luigi Negro:

Com o uso dos dispositivos normatizadores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos eram vistos como ponto de apoio aos objetivos do golpe militar, conformando-se, assim, um campo livre para o desrespeito de direitos legais e para a superexploração da força de trabalho das empresas. Um sindicato longe do chão da fábrica deixava a classe trabalhadora, mais uma vez, à mercê do arbítrio patronal.⁴⁷

Ainda que em face da estrutura repressiva acima elucidada, o movimento operário começa a ressurgir no final dos anos 1970, destacando-se as greves de 1978-1980. Essas paralisações, ao se insurgirem contra as constrações salariais efetuadas pelo governo, demonstravam as contradições de um modelo desenvolvimentista pautado pela segregação e pela concentração de renda. Apesar de obterem algumas conquistas, a repressão estatal foi dura, especialmente nas greves que se deflagraram em 1979 e 1980. Mesmo com a ofensiva

⁴³ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 25.

⁴⁴ Silva afirma que a política salarial visava a conter a inflação por meio da redução de salários da classe trabalhadora. O Poder Judiciário acabou incluído em nessa política pelo fato de, em virtude de lei, ser obrigado a aplicar os índices definidos pelo Executivo. Uma consequência direta de tal medida foi a ampliação das temáticas discutidas em sede de dissídios coletivos – como não mais se podia tratar de salários, outros pleitos foram levados à Justiça do Trabalho, apesar de seu êxito ser bastante raro. Consultar: SILVA, 2008, p. 197.

⁴⁵ SILVA, 2008, p. 196-201.

⁴⁶ SILVA, 2008, p. 202.

⁴⁷ NEGRO, 1999, p. 18 *apud* SILVA, 2008, p. 207.

do Estado, o anseio dos trabalhadores por mudanças não diminuiu. De acordo com Silva,⁴⁸ as reivindicações dos paredistas deixavam de ser específicas para se tornarem mais gerais, abrangendo a luta por cidadania e liberdade.

Cumpre salientar, ainda, que o novo fôlego do movimento sindical não se restringiu a greves. É desse período, também, o ressurgimento das Centrais Sindicais, dentre as quais se destaca a Central Única dos Trabalhadores – CUT. Essa entidade direcionava fortes críticas à estrutura dos sindicatos no Brasil, pugnando pela liberdade e autonomia sindical, além da ratificação da Convenção 87 da OIT. Silva afirma que, “na década de 1980, as Centrais Sindicais ganhavam expressão e se projetariam na cena pública do país. Da crise de autoritarismo surgiria um movimento sindical forte e com amplo poder social”.⁴⁹

A década de 1980 também foi marcada por alterações políticas, como o gradual ressurgimento da autonomia coletiva, possibilitado pelo afrouxamento do controle ministerial sobre os sindicatos.⁵⁰ Nesse novo contexto, em razão das inúmeras tentativas de controle da inflação por meio dos salários, várias greves foram deflagradas, desvendando o ambiente institucional menos repressivo por meio da maior organização e articulação entre as categorias. As greves gerais e setoriais do período são evidências de tal movimentação.⁵¹

Antes que se prossiga à análise da Constituição vigente, é relevante observar que a experiência sindical brasileira, ao menos até 1988, sempre foi marcada pela forte ingerência estatal. Mesmo com diversos governos, regimes e Constituições, o poder público manteve o receio em seguir a comunidade internacional e absorver plenamente o conceito de liberdade sindical. Nesse sentido, Delgado afirma que

O modelo justabalhista construído entre 1930 e 1945 manteve-se quase intocado nas longas décadas posteriores. A fase de oficialização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho brasileiro e de seu modelo sindical estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.⁵²

A compreensão dessa realidade histórica é essencial para que se analise a incongruência da Constituição atual no que diz respeito à temática, o que será tratado no próximo capítulo.

⁴⁸ SILVA, 2008, p. 207-211.

⁴⁹ SILVA, 2008, p. 213.

⁵⁰ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 26.

⁵¹ SILVA, 2008, p. 214-217.

⁵² DELGADO, 2012, p. 1380.

CAPÍTULO SEGUNDO

LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO

2.1. A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A LIBERDADE SINDICAL.

O contexto de renascimento do movimento sindical influenciou significativamente as discussões da Assembleia Constituinte e, conseqüentemente, a própria Constituição Federal de 1988. Silva afirma que as reivindicações dos trabalhadores na década de 1980 foram determinantes

não só para bloquear no país o processo mundial então em curso de desconstrução dos direitos do trabalho, como também para ampliá-los, protegendo-os contra as maiorias legislativas ocasionadas pela sua inscrição em um estatuto jurídico dotado de supremacia, a Constituição.⁵³

Na esfera dos direitos individuais trabalhistas, ressaltam-se inúmeras conquistas, como a fixação do período mínimo de aviso prévio em 30 dias (art. 7º, XXI), “a redução da duração semanal do trabalho (art. 7º, XIII), a majoração do adicional de horas extras (art. 7º, XVI), o gozo de férias com o acréscimo de remuneração (art. 7º, XVII) e a licença-gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII)”.⁵⁴

Além da tutela individual, a Constituição de 1988 inovou ao apresentar a visão coletiva de diversas questões. Dessa forma, o Texto Constitucional se distanciou da abordagem preponderantemente individualista, decorrente do Direito Civil tradicional,⁵⁵ pautando-se pelo maior reconhecimento de grupos sociais como atores democráticos. Sobre o tema, afirma Gabriela Neves Delgado:

Os dispositivos constitucionais específicos sobre os direitos sociais trabalhistas revelam a fundamentação teórica do novo paradigma constitucional, vez que todos eles, de forma direta ou indireta, exaltam o conceito de dignidade humana. Nesse compasso, a Constituição de 1988 apresentou novos paradigmas para o direito fundamental ao trabalho, alterando significativamente o conteúdo primário da CLT e sua arquitetura original.⁵⁶

Para assegurar tal objetivo fundante, o constituinte deu especial atenção à autonomia e à negociação coletiva. Nesse sentido, destacam-se o *caput* e o inciso XXVI do artigo 7º, que afirmam: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI – reconhecimento das convenções e acordos

⁵³ SILVA, 2008, p. 225.

⁵⁴ PEREIRA, 2007, p. 102.

⁵⁵ DELGADO, 2012, p. 122.

⁵⁶ NEVES DELGADO, 2013. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, p. 280.

coletivos de trabalho; [...]”. Vale ressaltar, ainda, os incisos XIII e XIV desse mesmo artigo, bem como os artigos 9º, 10 e 11, que também são exemplos da importância atribuída à atuação livre dos entes coletivos. De acordo com Delgado “Todos são preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva”.⁵⁷

Especificamente no tocante aos sindicatos, destaca-se o artigo 8º, que prevê a liberdade sindical de forma ampla, conforme dispõe seu *caput*: “É livre a associação profissional ou sindical”. Cumpre salientar que tal previsão está inserida no Capítulo II do Título II, referente aos Direitos e Garantias Fundamentais.

Entre os incisos do artigo 8º que especificam a maneira pela qual deve ocorrer o exercício da liberdade sindical, merece atenção o primeiro, referente à vedação de qualquer interferência ou intervenção estatal nas entidades sindicais. Dessa forma, o constituinte buscou cessar as ingerências de cunho político-administrativo do Estado, o que demonstra a intenção de ruptura, ao menos em parte, com o sistema corporativista vigente até então.⁵⁸

Ressalta-se, ainda, a tutela atribuída aos empregados sindicalizados eleitos para cargos de representação ou direção. Conforme prescreve o inciso VIII, do artigo 8º, esses trabalhadores possuem garantia provisória de emprego, não podendo ser dispensados a partir do registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato. Tal garantia ainda foi estendida aos diretores eleitos das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, nos termos do artigo 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

No tocante ao direito de greve, seu reconhecimento se deu de forma ampla, como mecanismo de autotutela integrante dos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo os servidores públicos. Em 1989, entretanto, o exercício desse direito foi limitado por meio da “Lei de Greve”, cuja constitucionalidade é até mesmo debatida.⁵⁹ Esse Diploma, entre outras restrições, condicionou o exercício do direito de greve, que é dos trabalhadores, à convocação da entidade sindical correspondente à categoria.⁶⁰

De todo o exposto, é possível concluir que a Constituição vigente promoveu um “clarão renovador”⁶¹ na cultura jurídica nacional, iniciando o processo de transição democrática do país. Especificamente na seara trabalhista, o maior reconhecimento dos movimentos sociais e a positivação do princípio da liberdade sindical demonstram o objetivo

⁵⁷ DELGADO, 2012, p. 122.

⁵⁸ DELGADO, 2012, p. 1352.

⁵⁹ SILVA, 2008, p. 237.

⁶⁰ SILVA, 2008, p. 237-238.

⁶¹ DELGADO, 2012, p. 122.

de se iniciar uma ordem nova, capaz de romper com institutos que permeavam a legislação pátria desde a Era Vargas.

Apesar dos inúmeros avanços alcançados, a transição não foi completa. Conforme ressalta Ricardo Machado Lourenço Filho,

[...] é preciso ter em vista que a construção de um Estado Democrático de Direito envolve um processo lento e que ainda está acontecendo, engendrando uma dinâmica marcada por possíveis avanços e retrocessos. A Constituição de 1988 parece refletir esse momento de transição, principalmente quando, de um lado, inova em diversos mecanismos de participação popular (como a ampla legitimidade conferida para a propositura de ações constitucionais), bem como no próprio rol de direitos fundamentais (do que a vedação de interferência estatal na vida sindical é um exemplo), enquanto, de outro, mantém elementos específicos de um Estado intervencionista e paternalista que pretende atuar de forma ampla na realidade e predeterminar o futuro.⁶²

Segue-se, então, ao estudo dos elementos contraditórios presentes na disciplina constitucional de 1988, responsáveis pela ausência de liberdade sindical plena no Brasil.

2.2. INCONGRUÊNCIAS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 NO TOCANTE À LIBERDADE SINDICAL.

A partir da análise do sistema sindical proposto pelo Texto Constitucional de 1988, é possível identificar alguns elementos que remetem ao corporativismo, a saber: a representação classista na Justiça do Trabalho, através da participação de juízes leigos representantes de empregados e de empregadores em todas as instâncias judiciárias trabalhistas; o poder normativo da Justiça especializada; a determinação de que exista apenas um sindicato de cada categoria por base territorial (unicidade); e a contribuição sindical obrigatória, ainda que para trabalhadores não sindicalizados.⁶³

A primeira contradição interna presente na Constituição de 1988, referente aos juízes classistas, foi extinta pela Emenda Constitucional n. 24, de 1999, a qual transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, bem como alterou a composição das cortes trabalhistas, que passaram a ser integradas apenas por juízes togados.

⁶² LOURENÇO FILHO, 2008, p. 135.

⁶³ Cumpre salientar que a contribuição obrigatória não está prevista no texto da atual Constituição, mas sim na Consolidação das Leis do Trabalho. No inciso IV do artigo 8º, a Carta de 1988 apenas trata de “contribuição prevista em lei”, o que poderia ou não se referir aos dispositivos da CLT. De todo modo, como o Supremo Tribunal Federal já se manifestou diversas vezes pela sua constitucionalidade, considera-se que essa modalidade de financiamento é mais uma das contradições do sistema sindical pátrio, respaldada pelas incongruências da própria Constituição.

O poder normativo da Justiça especializada também passou por alterações, sendo consideravelmente reduzido com o advento da Emenda Constitucional n. 45/04. Após essa mudança, tornou-se necessário que as partes estivessem, ainda que tacitamente, em comum acordo⁶⁴ para ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica.⁶⁵

As previsões de unicidade na base territorial e contribuição obrigatória não sofreram alterações. São, portanto, os institutos que de maneira mais evidente demonstram a presença do corporativismo no atual sistema sindical e na Constituição, razão pela qual se passa a sua análise mais detalhada.

2.2.1. A unicidade na base territorial.

Para Delgado, a unicidade se refere à determinação da lei para que, em cada base territorial, exista apenas um sindicato representativo dos correspondentes trabalhadores. Trata-se de previsão normativa que restringe o modelo sindical, já que veda a constituição de entidades concorrentes ou diversas do disciplinado legalmente. “É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas”.⁶⁶

É importante conceituar, ainda, a “unidade sindical”. Essa, diferentemente da unicidade, diz respeito à estruturação unitária prática dos sindicatos, em decorrência da experiência histórica e da maturidade de determinado sistema, e não de imposição da lei. Como exemplo, destaca-se a realidade alemã, em que vigoram simultaneamente a liberdade sindical plena e unidade de fato.⁶⁷

⁶⁴ Não obstante a clareza da previsão constitucional ao exigir o comum acordo, há precedentes do TST que dispensam tal pressuposto em caso de greve:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE PROPOSTO PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. 1. LEGITIMIDADE ATIVA. O dissídio coletivo de natureza econômica encontra, hoje, desde a EC nº 45/2004, forte restrição constitucional, em face do pressuposto do comum acordo inserido no art. 114, § 2º, do Texto Máximo da República. Entretanto, havendo o fato social da greve, a regência da ordem jurídica indica em outra direção, em vista do elevado interesse social que existe na célere solução do conflito. Desse modo, no caso de greve, independentemente da área, categoria ou atividade, a legitimidade para propositura do dissídio coletivo é ampla, quer pelo Ministério Público do Trabalho, quer pelo empregador ou seu sindicato, quer pelo sindicato de trabalhadores. Esta é a jurisprudência atual da SDC do TST, que propôs (e alcançou) do Pleno do Tribunal o cancelamento da antiga OJ 12. Não prospera, portanto, a arguição de ilegitimidade ativa. Preliminar rejeitada. (RO - 2020800-24.2009.5.02.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/11/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 23/11/2012).

⁶⁵ Atual redação do § 2º do artigo 114 da Constituição de 1988.

⁶⁶ DELGADO, 2012, p. 1350.

⁶⁷ DELGADO, 2012, p. 1351.

Em um contexto de liberdade sindical plena, então, o sistema jurídico deve assegurar aos próprios interessados o direito de definir o modelo de organização que melhor lhes representa. Assim, o fato de existir apenas um sindicato representativo de determinada categoria, se essa for a intenção livre dos trabalhadores, corrobora, e não ofende, o princípio da liberdade sindical.⁶⁸

A normativa internacional sobre o tema também se posiciona nesse sentido, conforme demonstra Pamplona Filho:

O princípio da liberdade sindical, como tem ressaltado a OIT, aceita a unidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, outrossim, a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas questões. Quanto à estruturação, devem os trabalhadores ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até de estabelecimento.⁶⁹

No caso brasileiro, a manutenção da unicidade sindical pela Constituição de 1988 demonstra a opção por um sistema intermediário. Afinal, essa escolha impacta diretamente na dimensão coletiva da liberdade sindical, pelo fato de inviabilizar a plena liberdade de organização dos trabalhadores.

2.2.2. *A contribuição sindical obrigatória.*

Assim como a unicidade, a contribuição obrigatória está prevista no ordenamento pátrio desde o início do sistema corporativista. Inicialmente denominado de imposto, o financiamento compulsório se refere à prestação paga ao sistema sindical, por todos os trabalhadores, da remuneração correspondente a um dia de trabalho no ano (artigos 578-591 da CLT). O recolhimento é efetuado pelos próprios empregadores e a posterior distribuição aos diversos sindicatos é conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Paulo Guilherme Santos Périssé sustenta que a manutenção da contribuição obrigatória pode ser compreendida a partir dos interesses das cúpulas sindicais.⁷⁰ Para o autor, o modelo

⁶⁸ SCUDELER NETO, 2007, p. 66.

⁶⁹ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 47.

⁷⁰ Sobre o tema, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira afirma que “São comuns a perpetuação de dirigentes nas entidades sindicais, mediante manipulação do processo eleitoral, cobrança abusiva de taxas dos trabalhadores e desvirtuamento da receita dos sindicatos, para utilizá-las em benefício da cúpula e não da base”. Verificar: PEREIRA. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 28.

vigente afasta os altos dirigentes da base dos movimentos, o que gera verdadeiras “castas sustentadas com contribuições compulsórias dos trabalhadores”.⁷¹

Prosseguindo sua análise, Périssé resalta que há aproximadamente vinte mil entidades sindicais no Brasil, ao passo que apenas 20% dos trabalhadores são filiados aos seus respectivos sindicatos. A partir dessa constatação, o autor trata da propagação do referido sistema de “castas”, nos seguintes termos:

Um resultado dessa dissociação entre o incremento do número de entidades e o baixo nível de trabalhadores filiados aos sindicatos, pode-se especular, aponta para a formação de novas cúpulas dentro do sindicalismo estimuladas pelo acesso aos recursos oriundos do imposto sindical. A fragmentação, nesse sentido, longe de significar o avanço rumo à efetiva aplicação dos princípios constitucionais mencionados, replica a lógica da separação entre as bases e as cúpulas do sindicalismo.⁷²

A manutenção do financiamento obrigatório corrobora a tese de que o Brasil optou por um sistema intermediário. Afinal, o direito de não filiação ou de desfiliação, garantido pelo artigo 8º, é impassível de exercício pleno, visto que a contribuição será devida em qualquer hipótese.

2.3. A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA TEORIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS INCONSTITUCIONAIS À LIBERDADE SINDICAL.

A incongruência presente na Constituição de 1988, referente às limitações ao princípio da liberdade sindical, gera perplexidade em grande parte da doutrina. Pereira afirma que

O modelo de organização sindical implantado pela Constituição de 1988 representou avanços significativos se comparado ao anteriormente existente. Apesar disso, a imposição de sindicato único e a previsão de contribuição obrigatória foram preservadas. Tais limitações intrínsecas são incompatíveis com as características estruturais dos direitos fundamentais. [...] As limitações intrínsecas chegam a ser absurdas. Seria o mesmo que no dispositivo que garante a liberdade de expressão, existisse uma ressalva para determinar quais as que poderiam ser defendidas.⁷³

Para Pamplona Filho, uma análise sistemática do Texto Constitucional revela que a incongruência interna no tocante à matéria não se restringe ao artigo 8º, visto que as previsões corporativistas remanescentes também conflitam com os compromissos e objetivos fixados no preâmbulo e com a própria noção de Estado Democrático de Direito, insculpida no artigo 1º.⁷⁴

⁷¹ PÉRISSÉ, 2009.

⁷² PÉRISSÉ, 2009.

⁷³ PEREIRA, 2007, p. 106.

⁷⁴ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 78.

No mesmo sentido, sustenta Delgado que a Constituição de 1988 marcou o início da transição democrática do sistema sindical pátrio, sem, contudo, finalizar o processo. O autor demonstra que, apesar de alguns elementos do modelo autoritário terem sido afastados, foram mantidas características relevantes da antiga matriz, que impactam significativamente o movimento dos trabalhadores.⁷⁵

Em face do flagrante descompasso entre o disposto no *caput* do artigo 8º (“É livre a associação profissional ou sindical”) e as previsões de unicidade na base territorial e contribuição compulsória, questiona-se se a teoria de Otto Bachof, referente à existência de normas constitucionais inconstitucionais, poderia ser aplicada à matéria. Para o autor, é possível que normas constitucionais originárias sejam declaradas inconstitucionais, caso contrariem direito supralegal positivado pela Constituição. No entendimento de Bachof:

À “Constituição”, e à Constituição não só em sentido material, mas também em sentido formal, pertence igualmente o direito *supralegal*, na medida em que tenha sido positivado pelo documento constitucional. Uma norma jurídica que infrinja direito constitucional assim positivado será, portanto, *simultaneamente “contrária ao direito natural” e inconstitucional*.

Se uma norma *constitucional* infringir uma outra norma da Constituição, positivadora de direito supralegal, tal norma será, em qualquer caso, *contrária ao direito natural* e, de harmonia com o exposto supra, carecerá de legitimidade, no sentido de obrigatoriedade jurídica.⁷⁶

Vale ressaltar que a declaração de inconstitucionalidade não pode ocorrer a partir da mera hierarquia presente entre as disposições constitucionais. O autor entende que o constituinte originário detém liberdade para criar normas de grau superior, podendo, inclusive, determinar exceções a seu exercício pleno. Conforme mencionado, a inconstitucionalidade em análise depende do reconhecimento de elementos supraleais, passíveis de vincular até mesmo os constituintes originários.⁷⁷

A teoria de Bachof não é imune a críticas. A Corte Constitucional alemã, por exemplo, afirmou que “[...] o legislador constitucional pode abrir exceções aos preceitos por ele próprio estabelecidos, pelo que, por definição, uma norma da Lei Fundamental não pode estar em contradição com a própria Lei Fundamental”.⁷⁸

⁷⁵ DELGADO, 2012, p. 1352.

⁷⁶ BACHOF, 1994, p. 62-63.

⁷⁷ Cumpre salientar que, em sua obra, Bachof menciona a teoria de Krüger, para quem a mera superioridade de uma norma seria suficiente para a declaração de inconstitucionalidade de disposição inferior conflitante. A respeito, consultar: BACHOF, 1994, p. 55.

⁷⁸ BACHOF, 1994, p. 20.

Apesar de reconhecer de forma incisiva as contradições sistêmicas da Constituição de 1988, Pamplona Filho afirma que a aplicação da teoria de Otto Bachof ao constitucionalismo pátrio seria um “exagero”.⁷⁹

Da mesma forma, José Carlos Moreira Alves⁸⁰ sustenta que o constituinte originário não estabeleceu distinções entre as diversas normas da Constituição, o que inviabilizaria o argumento de inconstitucionalidade interna. Assim, somente normas preexistentes ou supervenientes seriam passíveis de controle de constitucionalidade. O autor também ressalta que a Constituição de 1988 observou o princípio da unidade, em seus termos:

Ao contrário, delas resulta a estrita observância do princípio da unidade da constituição. Assim, na atual Carta Magna “compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição” (artigo 102, caput), o que implica dizer que essa jurisdição lhe é atribuída para impedir que se desrespeite a Constituição como um todo, e não para, com relação a ela, exercer o papel de fiscal do Poder Constituinte originário, a fim de verificar se este teria, ou não, violado os princípios do direito suprapositivo que ele próprio havia incluído no texto da mesma Constituição.⁸¹

Moreira Alves questiona, ainda, se o fato de determinado princípio constituir cláusula pétrea seria suficiente para seu uso como parâmetro de constitucionalidade de outras normas da própria Constituição.⁸² Para o autor, isso não seria possível, visto que as cláusulas pétreas teriam sido previstas como limites ao poder constituinte derivado, e não como imposições ao próprio constituinte originário.

A possibilidade de aplicação da teoria de Otto Bachof à normativa pátria já foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal. Em uma ação que discutia a constitucionalidade do artigo 45 do atual Texto Constitucional, que trata da composição da Câmara dos Deputados, o STF decidiu pela inaplicabilidade da teoria em análise. Ressalta-se que o Tribunal se manifestou sobre a matéria apenas uma vez, no ano de 1996, em decisão assim ementada:

EMENTA

- Ação direta de inconstitucionalidade. Parágrafos 1º e 2º do artigo 45 da Constituição Federal.
- A tese de que há hierarquia entre normas constitucionais originárias dando azo à declaração de inconstitucionalidade de umas em face de outras é impossível com o sistema de Constituição rígida.
- Na atual Carta Magna ‘compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição’ (artigo 102, “caput”), o que implica dizer que esta jurisdição lhe é atribuída para impedir que se desrespeite a Constituição como um todo, e não para, com relação a ela, exercer o papel de fiscal do Poder Constituinte originário, a fim de verificar se este teria, ou não, violado os princípios de direito suprapositivo que ele próprio havia incluído no texto da mesma Constituição.

⁷⁹ PAMPLONA FILHO, 1997, p. 78.

⁸⁰ ALVES. In: *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 1997, p. 54.

⁸¹ ALVES. In: *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 1997, p. 54.

⁸² ALVES. In: *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 1997, p. 54.

- Por outro lado, as cláusulas pétreas não podem ser invocadas para a sustentação da tese de inconstitucionalidade de normas constitucionais inferiores em face de normas constitucionais superiores, porquanto a Constituição as prevê apenas como limites ao Poder Constituinte derivado ao rever ou emendar a Constituição elaborada pelo Poder Constituinte originário, e não como abrangendo normas cuja observância se impôs ao próprio Poder Constituinte originário com relação às outras que não sejam consideradas como cláusulas pétreas, e, portanto, possam ser emendadas. Ação não conhecida por impossibilidade jurídica do pedido.⁸³

A despeito das críticas tecidas à teoria de Bachof, sua aplicação às controvérsias decorrentes da liberdade sindical não seria totalmente desarrazoada. Assim como demonstrado, a contradição sistêmica da Constituição de 1988 sobre a matéria é amplamente reconhecida pela doutrina, o que poderia fundamentar a tese de inconstitucionalidade das previsões de unicidade e contribuição compulsória, por incompatibilidade com direitos fundamentais.

O amplo estudo da teoria em comento, entretanto, foge do escopo desta pesquisa. Seria necessário discutir, por exemplo, se a liberdade sindical, na condição de cláusula pétrea, poderia ser considerada direito supralegal, passível de utilização como parâmetro de constitucionalidade para normas originárias.

De toda sorte, o exame da teoria de Bachof, associado à percepção da doutrina nacional sobre o tema, reforça o entendimento de que a Constituição de 1988, no tocante à liberdade sindical, é marcada por uma significativa incongruência, capaz até mesmo de levantar questionamentos acerca de sua constitucionalidade. Em face de tal realidade perturbadora, passe-se à análise dos efeitos práticos que tais contradições geram sobre os movimentos de associação coletiva dos trabalhadores.

⁸³ Decisão proferida em sede da ADI 815-3/DF, em 28 de março de 1996.

CAPÍTULO TERCEIRO

DESAFIOS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE LIBERDADE SINDICAL PLENA

Conforme se tem demonstrado ao longo desta pesquisa, o exercício da liberdade sindical plena está diretamente associado às maiores possibilidades de reivindicação e conquista do movimento operário. Em face da realidade histórica das últimas décadas do século XX, marcada pelo advento da globalização, do neoliberalismo e do toyotismo, a atuação efetiva dos sindicatos em defesa do trabalho digno e da observância de direitos trabalhistas mostra-se ainda mais relevante.

A intensificação da troca entre mercados e países, decorrente da globalização, possibilitou o aumento da concorrência, o que trouxe alguns benefícios, como o desenvolvimento tecnológico e o aumento da qualidade de determinados produtos, porém também gerou inúmeros custos sociais, em especial no âmbito trabalhista. O processo de compatibilização da política econômica com a liberação financeira e de mercados resultou na maior volatilidade do emprego, bem como no incremento da insegurança e da desigualdade.⁸⁴ Sobre o tema, afirma Andrade:

Os reflexos desta situação no mundo do trabalho são significativos: desemprego estrutural e subemprego, que, por sua vez, legitimam a espoliação, permitindo a compressão dos salários, a intensificação do trabalho, o enfraquecimento do sentimento de identidade coletiva e do poder combativo das organizações sindicais⁸⁵.

Simultaneamente, expandiu-se o neoliberalismo, caracterizado pelo “deslocamento da matriz estatal para o mercado, como elemento dinâmico para o desenvolvimento socioeconômico”.⁸⁶ Dessa forma, com objetivo de diminuir o papel do Estado na promoção de políticas públicas e no planejamento econômico, foram intensificadas as ações de desregulamentação e de privatização.

Em relação ao toyotismo, cumpre salientar que esse modelo de produção organiza suas fábricas de maneira a atender às variações da demanda, possuindo, assim, diversos mecanismos garantidores da flexibilidade do trabalho e, conseqüentemente, dos trabalhadores. A horizontalização do processo produtivo é um desses mecanismos, representado precipuamente pela terceirização externa de atividades menos relevantes, conforme ressaltam Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

⁸⁴ ILO. *Your Voice at Work*, 2000, § 16.

⁸⁵ ANDRADE, 2012, p. 55.

⁸⁶ NEVES DELGADO, 2006, p. 164.

No contexto da produção horizontalizada, as despedidas maciças ocorrem significativamente nas grandes empresas, que passam a concentrar suas atividades no núcleo central de produção, descentralizando etapas acessórias do processo produtivo para empresas periféricas. A estratégia de foco possibilita, inevitavelmente, a redução do número de empregos diretos e dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários da empresa-mãe.⁸⁷

Nesse novo contexto, a coletividade do trabalho é fortemente descaracterizada. O uso cada vez mais intenso das formas precárias de contratação insere indivíduos passageiros e desenraizados no mundo do trabalho, o que fragmenta e impacta o movimento operário, bem como dificulta enormemente a construção de sujeitos coletivos com representatividade.⁸⁸

Os trabalhadores brasileiros, além das circunstâncias acima apresentadas, devem enfrentar a ausência de liberdade sindical plena. O regime da unicidade na base territorial, por exemplo, intensifica a falta de representatividade dos sindicatos. Dessa forma, o empregado que não se sente contemplado pela atuação de sua entidade sindical tem apenas duas opções: permanecer sem filiação alguma ou desfiliar-se.

Sobre a ausência de representatividade e seus efeitos, afirma Pereira:

Aos poucos se consolida a prática de alterações das condições de trabalho em prejuízo dos interesses imediatos dos trabalhadores. O déficit de representatividade põe em questão essas práticas e denuncia o esgotamento do modelo adotado, que ingressou num processo seguido de deslegitimação, cujo freio é a democratização do sistema sindical em sua integralidade.⁸⁹

A consequência prática dessa realidade é a falta de ações conjuntas da classe trabalhadora, que não mais discute questões de grande importância, restringindo-se a temáticas pontuais relativas a categorias isoladas. Nesse sentido, sustenta Eduardo Marques Vieira Araújo:

As ações sindicais tomam a forma de ações de resultado, ou seja, perdem sua característica que outrora lhe era marcante, a resistência, a luta, a revolução. Almejam, simplesmente, melhoras isoladas no âmbito de cada categoria, sem fomentar o debate, sem estimular o diálogo, desfigurando inclusive seu caráter de instituição democrática.⁹⁰

A efetiva atuação dos sindicatos também é obstada pela resistência da própria sociedade, permeada pela cultura antissindical. A partir do ideal de “ordem pública”, entendido em seu viés de restrição a direitos e liberdades, com o objetivo de garantir previsibilidade e segurança nas relações sociais,⁹¹ busca-se a eliminação do conflito.⁹²

⁸⁷ NEVES DELGADO e AMORIM, 2014, p. 14.

⁸⁸ SILVA, 2008, p. 116.

⁸⁹ PEREIRA, 2007, p. 107

⁹⁰ ARAÚJO. *In*: HENRIQUE et. al., 2008, p. 89.

⁹¹ PEREIRA. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 25-26.

Os efeitos desse anseio social no mundo do trabalho são nefastos. O extremismo na ideia de “ordem pública” gera a intolerância às reivindicações e protestos conduzidos por movimentos organizados, o que dificulta o enfrentamento de problemas pertencentes a toda coletividade.⁹³ Ressalta-se que o posicionamento do Estado corrobora essa realidade, conforme dispõe Pereira:

Por parte do estado, verificam-se decisões e ações que dão suporte a um processo de criminalização do movimento social e sindical. Apesar de assegurados os espaços para sua ocorrência no âmbito normativo, o estado atua como agente de restrição e deslegitimação de manifestações sociais.⁹⁴

Assim, grande parte da atividade sindical que ainda subsiste é neutralizada pela ausência de liberdade sindical plena, pela cultura de oposição e desestímulo aos movimentos sociais e pela realidade global de flexibilização. É possível afirmar, então, que os sindicatos brasileiros passam por um momento de crise profunda, o que afeta significativamente a atuação coletiva em diversas áreas, como será demonstrado a seguir.

3.1. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DA CRISE SINDICAL E SEUS REFLEXOS.

3.1.1. O desvirtuamento das negociações coletivas.

Assim como se mencionou anteriormente, a Constituição de 1988 inovou ao reconhecer de forma ampla a negociação coletiva. O objetivo do constituinte foi o de valorizar a democracia e a autonomia dos grupos sociais, possibilitando que trabalhadores e empregadores solucionassem seus conflitos de maneira autônoma, sem a interferência de mecanismos heterônomos.

Em relação à fixação dos limites temáticos das negociações coletivas, destaca-se o *princípio da adequação setorial negociada*, referente aos critérios de harmonização entre as normas estatais e as advindas de instrumentos coletivos. A respeito de tal princípio, afirmam Maria Cecília Máximo Teodoro e Aarão Miranda da Silva:

O fato é que a negociação coletiva não tem aptidão ou permissão para renunciar (coletivamente) aos direitos trabalhistas das categorias envolvidas. Pela negociação coletiva somente é possível que haja transação de direitos cuja indisponibilidade seja apenas relativa, ou seja, a Constituição Federal deve prever a sua “flexibilização”

⁹² Conforme se demonstrou anteriormente nesta pesquisa, a conflituosidade é indispensável à democracia (vide item 1.1, referente ao Conceito de Liberdade Sindical).

⁹³ PEREIRA. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 25-26.

⁹⁴ PEREIRA. *In*: PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 26

mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7, VI, XIII, XIV, CF). Nos demais casos, onde não há o permissivo constitucional, os direitos se revestem de indisponibilidade absoluta e não poderão ser transacionados de forma a piorar a situação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva. Com efeito, a negociação coletiva cabe para que melhorias nas condições de trabalho sejam implementadas, e a ruptura do pacto laboral definitivamente, “não é melhoria em qualquer condição” (nem mesmo para a empresa).⁹⁵

Delgado salienta, ainda, que os instrumentos coletivos não podem ser utilizados para mera renúncia de direitos trabalhistas, sem que exista a devida contrapartida patronal. Ademais, esclarece que os direitos de indisponibilidade absoluta não são transacionáveis em hipótese alguma, em decorrência do risco de violação do *patamar civilizatório mínimo* do Direito do Trabalho.⁹⁶

Não obstante a presença dos limites acima indicados, em face da atual crise sindical, ressalta Silva que a assimilação do preceito da negociação coletiva “muitas vezes deu mais realce às possibilidades de flexibilização, em prejuízo para o empregado, do que às potencialidades de ampliação da participação nas decisões, públicas e privadas, que afetam as relações de trabalho”.⁹⁷

A autora demonstra que são comuns as distorções no conteúdo dos instrumentos coletivos, que passaram a dispor de direitos e a reduzir garantias contratuais. Para Delgado, a razão de existirem tantas negociações danosas aos trabalhadores reside na falta de representatividade das entidades sindicais, decorrente sobretudo das previsões corporativistas da Constituição de 1988.⁹⁸

Dessa forma, enquanto anteriormente os instrumentos coletivos eram utilizados para ampliar a tutela do trabalhador, no contexto atual o grande objetivo é a mera manutenção de direitos já garantidos ou, até mesmo, a flexibilização, com o intuito de que os empregos sejam preservados.

Vale ressaltar que, em alguns casos, esse fenômeno tem sido respaldado pelo próprio Poder Judiciário Trabalhista. Nesse sentido, dispõe Pereira:

O problema é que a partir da Constituição de 1988 houve um reforço significativo no teor normativo das convenções e acordos coletivos. A jurisprudência trabalhista

⁹⁵ SILVA e TEODORO, 2009.

⁹⁶ Delgado afirma que “no caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)”. Consultar: DELGADO, 2012, p. 1417.

⁹⁷ SILVA, 2008, p. 240.

⁹⁸ DELGADO, 2012, p. 1384.

vem reconhecendo primazia ao conteúdo de instrumentos pactuados, considerando a previsão constitucional atribuindo a eles a possibilidade de alterar elementos essenciais da relação de trabalho, como salário e jornada (art. 7º, VI, XIII e XIV).⁹⁹

Ao analisar a problemática, Márcio Túlio Viana sustenta que, em tese, as entidades sindicais poderiam servir para equilibrar as partes em sede de contratação coletiva. Entretanto, no novo cenário do mundo do trabalho, não há pleno emprego, trabalhadores homogêneos e produção centralizada, o que reduz substancialmente o poder de negociação dos sindicatos.¹⁰⁰

Em relação aos efeitos dessa realidade, o autor afirma que, progressivamente, está-se criando um “Direito Civil do Trabalho”. Afinal, a essência do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador empregado, com o intuito de reduzir as desigualdades intrínsecas à relação trabalhista. Se esse elemento for tolhido, o Direito do Trabalho perderá seu cerne, o que o aproximará cada vez mais do Direito Civil.¹⁰¹

Ao finalizar sua análise de tal contexto perturbador, Viana ressalta a necessidade de ampliação das garantias dos sindicatos, na condição de elemento necessário para a solução da problemática sindical. O autor entende que “sem isso, não alcançaremos sequer o tão falado direito ao trabalho. Teremos simplesmente trocado um Estado que às vezes oprime por um mercado muito mais opressor”.¹⁰² Em última análise, portanto, a resposta ao movimento sindical encontra-se na própria liberdade plena.

3.1.2. A situação dos trabalhadores terceirizados.

Conforme se demonstrou anteriormente, o uso da terceirização é comum no atual modelo de produção, especialmente por assegurar a flexibilidade e a redução de custos. As consequências para os empregados, todavia, são preocupantes. A remuneração inferior e as condições precárias de trabalho, associadas ao desrespeito sistemático aos direitos trabalhistas, são apenas alguns dos exemplos dessa realidade.¹⁰³

A terceirização também gera reflexos significativos no desempenho coletivo dos empregados. A flexibilidade da produção e, conseqüentemente, do trabalho, cria indivíduos

⁹⁹ PEREIRA, 2007, p. 107.

¹⁰⁰ VIANA, 2002, p. 880-881.

¹⁰¹ VIANA, 2002, p. 881.

¹⁰² VIANA, 2002, p. 881.

¹⁰³ DRUCK e SILVA. *In*: NEVES DELGADO e PEREIRA (Coord.), 2014, p. 42.

passageiros e sem vínculos, geralmente incapazes de consolidarem uma identidade de classe.¹⁰⁴ Nesse sentido, Renata Queiroz Dutra e Gabriel de Oliveira Ramos ressaltam que

A situação dos terceirizados, por outro lado, é crítica. Discriminados pelo processo produtivo e pelos próprios colegas em razão da posição de inferioridade jurídica que a eles é imposta pelo tomador, não conseguem forjar uma identidade coletiva sólida, uma vez que compartilham condições de trabalho análogas às dos trabalhadores centrais, no que se refere aos serviços prestados, mas não se identificam com estes quanto às condições de retribuição, eis que a eles é relegada a precariedade.¹⁰⁵

Percebe-se, então, que a criação de um ente coletivo com representatividade para trabalhadores terceirizados é dificultada pela própria natureza dessa forma de contratação.¹⁰⁶ Na realidade brasileira, a situação se agrava pela existência de um sistema sindical com resquícios corporativistas. Além da unicidade e da contribuição obrigatória, no tocante à terceirização, destaca-se a barreira imposta pela representação por categoria profissional.

Instituída no Brasil nas décadas de 1930/40, essa modalidade de representação estabelece que “o ponto de agregação na categoria profissional é *a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas*”.¹⁰⁷ Portanto, não é determinante a função desempenhada pelo obreiro, mas sim a área da economia explorada pelo empregador.

Desse modo, ainda que exerçam funções idênticas, o fato de um empregado estar contratualmente vinculado ao prestador e outro ao tomador de serviços faz com que seus sindicatos sejam diversos. A consequência prática dessa realidade é o fracionamento ainda maior do ser coletivo, visto que não há a possibilidade de que um único ente sindical represente os trabalhadores de ambas as modalidades de contratação. Logo, existem sindicatos apenas para terceirizados, de baixíssima representatividade, compostos por empregados que realizam atividades distintas em inúmeros segmentos econômicos. Sobre o tema, dispõe Delgado:

Somente pode ser *organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado* aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de

¹⁰⁴ NEVES DELGADO, 2003, p. 98 *apud* NEVES DELGADO e AMORIM, 2014, p. 16.

¹⁰⁵ DUTRA e RAMOS. *In*: NEVES DELGADO e PEREIRA (Coord.), 2014, p. 357.

¹⁰⁶ Conforme dispõem Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim: “a trajetória de exclusão social e de precariedade promovida pelo trabalho terceirizado, além de intensificar a privação de direitos fundamentais dos trabalhadores terceiros, também os impede de consolidarem sua identidade de classe a partir do trabalho realizado.” Verificar: NEVES DELGADO e AMORIM, 2014, p. 16.

¹⁰⁷ DELGADO, 2012, p. 1348 (*grifos do autor*).

mão de obra. *A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.*¹⁰⁸

Assim, conclui-se que a acomodação equânime da terceirização às relações coletivas de trabalho depende da liberdade sindical plena,¹⁰⁹ especialmente por meio da superação do conceito tradicional de categoria.

3.1.3. A falta de representatividade nos movimentos grevistas.

Reconhecida como um dos principais instrumentos de reivindicação e conquista do movimento operário ao longo da história,¹¹⁰ a greve também é fortemente afetada pela crise dos sindicatos. No contexto brasileiro, agravado pela ausência de liberdade sindical plena, não são raras as greves deflagradas pelos trabalhadores sem a anuência dos sindicatos e, até mesmo, pelas entidades sindicais sem o respaldo dos obreiros. Para ilustrar tal situação, serão apresentados dois casos recentes envolvendo a representatividade falha nos movimentos grevistas.

O primeiro episódio se refere à greve¹¹¹ conduzida pelo Sindicato de Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Pizzarias, Churrascarias, Boites, Empresas Fornecedoras de Refeições, Convênios e Afins, Choparias, Danceterias, Sorveterias, Serviços de Buffet, Cantinas, Quiosques, Empresas de Tickets de Refeições e Similares e em Condomínios de Apart-Hotel do Distrito Federal – SECHOSC/DF. No dia 10 de dezembro de 2013, esse sindicato deflagrou a greve dos trabalhadores dos hotéis do Grupo Bittar. O movimento contou com a distribuição de panfletos, a criação de barreiras na entrada da garagem dos prédios, bem como o impedimento de que alguns empregados permanecessem em seus postos de trabalho.

O Grupo Bittar recorreu à Justiça do Trabalho por meio de Ação Declaratória de Abusividade de Greve, requerendo indenização pelos danos materiais e morais sofridos. A rede de hotéis buscou demonstrar que vários hóspedes se dirigiram a outros estabelecimentos, registrando sua insatisfação por meio de sítios na internet especializados no mercado de

¹⁰⁸ DELGADO, 2012, p. 479 (*grifos do autor*).

¹⁰⁹ DUTRA e RAMOS. *In*: NEVES DELGADO e PEREIRA (Coord.), 2014, p. 360.

¹¹⁰ Cristiano Paixão e Ricardo Machado Lourenço Filho destacam o amplo reconhecimento que a Constituição de 1988 deu aos movimentos grevistas, afirmando que a tutela constitucional foi inédita na história pátria, visto que a “greve é prevista como direito fundamental, e aos trabalhadores é assegurada a decisão sobre a oportunidade de seu exercício e sobre os direitos que serão por meio dela defendidos.” A respeito do tema, consultar: LOURENÇO FILHO e PAIXÃO. *In*: NEVES DELGADO e PEREIRA (Coord.), 2014, p. 295.

¹¹¹ Conforme relatam os autos do processo nº 0000208-50.2014.5.10.0014, ajuizado em Brasília/DF.

hospedagem. O sindicato dos empregados afirmou que a paralisação foi legítima, em virtude do suposto descumprimento de previsão de norma coletiva.

A peculiaridade desse processo, conforme demonstrou a instrução processual, reside na atuação do sindicato sem o respaldo dos trabalhadores, assim como dispõe a sentença proferida em 11 de julho de 2014:

Como se percebe, o movimento foi deflagrado pelo sindicato à revelia dos trabalhadores. Não há sequer indícios de que esses tenham sido ao menos consultados pelo sindicato requerido. Não foi realizada qualquer reunião para que houvesse discussão e eventual deliberação sobre greve. E mais: a prova demonstra que os integrantes da categoria profissional não participaram da paralisação, ou seja, não aderiram ao movimento desencadeado pelo sindicato. Vale dizer: o protesto foi decidido e realizado isoladamente pelo sindicato.

[...]

Em razão dessa peculiaridade, entendo que a manifestação ocorrida não estava acobertada pelas garantias próprias do direito de greve. Em outras palavras: não se cuidou de um movimento grevista.¹¹²

Em vista da constatação de que não se tratou de um movimento paredista, haja vista a não participação dos trabalhadores, o sindicato dos empregados foi condenado em primeiro grau a indenizar o Grupo Bittar pelos danos morais e materiais sofridos, no importe de R\$ 92.750,69.¹¹³

Também merece destaque o caso da greve dos garis do Rio de Janeiro, deflagrada em 1º de março de 2014. Esse movimento, diferentemente do mencionado acima, ocorreu à revelia do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação do Município, representante oficial da categoria.

Assim que o movimento se iniciou, o sindicato dos empregados não o reconheceu, afirmando que não havia greve.¹¹⁴ Entretanto, como a paralisação estava ocorrendo de fato, a Prefeitura recorreu à Justiça do Trabalho, que decretou a abusividade da greve, pelo fato de o sindicato da categoria não ter realizado assembleia prévia.¹¹⁵ Foi determinado o imediato retorno às atividades, sob pena de multa diária de R\$ 25 mil. Vale ressaltar que o Poder

¹¹² Sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Ricardo Machado Lourenço Filho nos autos do processo nº 0000208-50.2014.5.10.0014. Disponível em:

<http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/atas.php?_1=01&_2=14&_3=2014&_4=0208&_5=www_516.&_6=11072014&_99=intra&_7=3>. Acesso em 07 de novembro de 2014.

¹¹³ À época da elaboração desta pesquisa, o processo se encontrava no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, para apreciação de Recurso Ordinário.

¹¹⁴ Nesse sentido, destaca-se a nota oficial divulgada pelo sindicato da categoria: “O Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro vem a público informar que não há qualquer movimento de paralisação ou greve na cidade do Rio de Janeiro. Os rumores de uma ameaça de paralisação vêm sendo alardeados por grupo sem representatividade junto à categoria. O Sindicato reafirma que continua negociando com a Companhia Municipal de Limpeza Urbana do Rio de Janeiro.” Disponível em: <<http://extra.globo.com/noticias/rio/garis-fazem-manifestacao-na-tijuca-ameacam-cruzar-os-bracos-11759636.html#ixzz3IRP9FA5O>>. Acesso em 07 de novembro de 2014.

¹¹⁵ Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-mar-02/paralisacao-garis-rj-abusiva-ilegal-decide-desembargadora>>. Acesso em 07 de novembro de 2014.

Judiciário não considerou o fato de que a entidade sindical não possuía controle algum sobre o movimento.

Tendo em vista que a paralisação continuou, a Prefeitura e o sindicato dos empregados firmaram acordo que garantiu aumento salarial de 9%, além de outros benefícios.¹¹⁶ Os trabalhadores grevistas afirmaram que não haviam sido consultados por meio de assembleia, o que motivou a manutenção da greve por mais alguns dias.

O término do movimento paredista ocorreu apenas oito dias após a sua deflagração, quando representantes dos grevistas puderam participar das negociações.¹¹⁷ O acordo que firmaram com a Prefeitura foi consideravelmente mais benéfico do que o anterior, celebrado pelo sindicato oficial.

A análise dos dois movimentos apresentados revela, com clareza, as falhas da realidade sindical contemporânea. Em ambos os casos, o trabalhador, na condição de núcleo do movimento operário, não teve seus anseios respeitados. A falta de representatividade, decorrente em grande medida da previsão de unicidade, gerou sindicatos distantes de suas bases, incapazes de agir em prol dos interesses de seus membros.

O fato de a Prefeitura e a Justiça do Trabalho anuírem com a negociação realizada por intermédio da Comissão dos Representantes dos Grevistas, na qualidade de ente coletivo dos garis grevistas, marca o reconhecimento do próprio Estado da referida incapacidade sindical. Sobre a significância desse movimento, afirma José Carlos de Carvalho Baboin:

O movimento dos garis reforçou a previsão constitucional de que a greve é um direito fundamental dos trabalhadores. Nesse sentido, o sindicato deve ser instrumento em defesa da melhoria das condições de vida dos trabalhadores, e não mero aparato burocrático de pacificação social.¹¹⁸

A partir de todo o exposto neste capítulo, é possível concluir que as incongruências corporativistas presentes na Constituição de 1988, associadas ao contexto mundial de precarização trabalhista, geram reflexos perversos no movimento sindical brasileiro. Como se demonstrou, a falta de representatividade é um dos efeitos mais significativos, especialmente em sede de greves e negociações coletivas.

A superação de tal realidade, conforme evidenciou o movimento grevista dos garis, reside na reaproximação das lideranças coletivas e de suas bases. Nesse sentido, utilizando as negociações coletivas como exemplo, Delgado sustenta que

¹¹⁶ Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2014/03/companhia-de-limpeza-do-rio-e-sindicato-anunciam-acordo-para-encerrar-greve>>. Acesso em 07 de novembro de 2014.

¹¹⁷ Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/rio/acordo-entre-prefeitura-garis-poe-fim-greve-da-categoria-11825512>>. Acesso em 07 de novembro de 2014.

¹¹⁸ BABOIN, 2014.

De fato, a ampliação do poder das lideranças e direções sindicais, *sem a correspondente instrumentalização de uma dinâmica de reporte e controle entre representantes e representados, no sindicalismo*, tende a conduzir a uma rota de regressão justralhistas no quadro das normas coletivas autônomas. Uma sistemática eficaz de controle das bases representadas sobre suas lideranças constitui-se, pois, no mecanismo hábil a assegurar o compatível avanço do próprio universo de normas coletivas autônomas negociadas.¹¹⁹

Em última análise, portanto, a maior aproximação entre representantes e representados exige a liberdade plena dos trabalhadores para a formação e escolha de suas entidades sindicais, o que não é possível a partir da normativa pátria. Não se deve esquecer, porém, que o Brasil assumiu inúmeros compromissos relativos à defesa e à proteção de direitos fundamentais. Prossegue-se, então, ao estudo do regramento internacional sobre o tema, em busca de uma solução efetiva para as contradições do sistema sindical brasileiro.

¹¹⁹ DELGADO, 2012, p. 131.

CAPÍTULO QUARTO

A LIBERDADE SINDICAL SOB A ÓTICA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em virtude de sua relevância, o princípio da liberdade sindical está previsto de forma ampla no Direito Internacional. Os documentos de maior destaque são as Convenções n. 87 e 98, bem como a própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho e, mais recentemente, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, também da OIT.

Além dos diplomas mencionados, Lorena Vasconcelos Porto elenca ainda outros instrumentos voltados à defesa dos Direitos Humanos que tratam da matéria:

A liberdade sindical encontra-se consagrada não apenas nos ordenamentos jurídicos nacionais, mas no próprio Direito internacional. Nesse sentido, podem ser citados, ilustrativamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. XXIII, § 4),¹²⁰ a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948 (art. XXII),¹²¹ o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (art. 8º),¹²² a Convenção Americana sobre Direitos Humanos ou Pacto de São José da Costa Rica (art. 16),¹²³ a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹²⁴ e as Convenções ns. 87 (relativa à liberdade sindical e proteção do Direito Sindical) e 98 (concernente ao direito de sindicalização e negociação coletiva) da OIT.¹²⁵

Do exposto, é possível observar a existência de diversas fontes normativas internacionais que justificariam alterações domésticas em relação à liberdade sindical.

¹²⁰ “Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.

¹²¹ “Toda pessoa tem o direito de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger os seus interesses legítimos, de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza”.

¹²² “§1. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir:

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. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

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

3. O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.”

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

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

¹²⁴ O preâmbulo da Constituição trata da “afirmação do princípio da liberdade sindical”. O Anexo da Constituição (Declaração de Filadélfia) prescreve “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”.

¹²⁵ PORTO. In PEREIRA e PORTO (Org.), 2011, p. 110.

Prossegue-se, então, ao estudo de duas dessas fontes, o Pacto de São José da Costa Rica e Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Posteriormente, serão analisadas as Convenções n. 87 e 98 e seus possíveis reflexos na seara justralhista brasileira.

4.1. O PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA E SEU POTENCIAL REFORMADOR.

A Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, é um tratado internacional firmado entre países-membros da Organização dos Estados Americanos. Esse documento, datado de 22 de novembro de 1969,¹²⁶ busca estruturar o Sistema Interamericano de Defesa aos Direitos Humanos, por meio da definição de inúmeros direitos fundamentais, bem como do estabelecimento de órgãos voltados ao controle da atuação dos Estados no tocante à matéria. No Brasil, vigora desde 06 de novembro de 1992.¹²⁷

Um dos direitos tutelados pela Convenção é a liberdade de associação. Em seu artigo 16, a norma prescreve:

Artigo 16 - Liberdade de associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, **trabalhistas**, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.
2. **O exercício desse direito só pode estar sujeito às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.**
3. O presente artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia (*grifo próprio*).

A leitura do dispositivo demonstra, de forma clara, a incompatibilidade entre a unicidade sindical prevista pela Constituição de 1988 e o Pacto de São José da Costa Rica. Afinal, não é possível considerar a exigência de sindicato único como “restrição necessária em uma sociedade democrática”. Não obstante a constatação de que o Estado brasileiro está em débito com o Sistema Interamericano de Direitos Humanos em relação à temática, ainda não foram tomadas medidas aptas a remediar a situação.

¹²⁶ Em observância ao disposto no parágrafo 2º do artigo 74, a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos entrou em vigor apenas em 18 de julho de 1978.

¹²⁷ O Brasil ratificou o Pacto de São José da Costa Rica em 25 de setembro de 1992. O documento entrou em vigor no dia 06 de novembro de 1992, a partir do Decreto 678.

Apesar de não se tratar da seara trabalhista, cumpre salientar outro dispositivo constitucional incompatível com o Pacto de São José da Costa Rica – a prisão civil do depositário infiel. Em seu artigo 7º, a norma internacional dispõe que “ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar”. Acerca do mesmo tema, o inciso LXVII do artigo 5º da Constituição de 1988 prescreve que “não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel” (*grifo próprio*).

Em vista da contradição entre o Texto Constitucional e a Convenção Americana, passou-se a questionar se a prisão civil do depositário infiel ainda seria aplicável ao direito brasileiro. A discussão da matéria centrou-se na hierarquia normativa que deveria ser atribuída às regras internacionais sobre Direitos Humanos.¹²⁸

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco relatam que, no decorrer da década de 1990, o Supremo Tribunal Federal adotava o entendimento de que a incorporação ao ordenamento pátrio se daria em caráter *legal*. Em seus termos:

Posteriormente, no importante julgamento da medida cautelar na ADI 1.480-3/DF, relator Min. Celso de Mello, julgada e, 4-9-1997, o Tribunal voltou a afirmar que entre os tratados internacionais e as leis internas brasileiras existe mera relação de paridade normativa, entendendo-se as “leis internas” no sentido de simples leis ordinárias e não de leis complementares.¹²⁹

Os autores afirmam que o posicionamento da Corte Constitucional começou a se alterar a partir do ano 2000,¹³⁰ quando foi aventada pela primeira vez a tese de que o *status* da normativa internacional seria *supralegal*. Tal compreensão ganhou respaldo com o advento da Emenda Constitucional 45/04, que inseriu os parágrafos 3º e 4º no artigo 5º da Constituição.

Essa alteração suporta o entendimento de que os tratados internacionais sobre Direitos Humanos ratificados antes de 2004 não possuem caráter *constitucional*, visto que sua incorporação ao direito pátrio não observou os procedimentos formais de votação de emendas à Constituição. Simultaneamente, ao possibilitar a atribuição de tal caráter apenas aos documentos referentes a Direitos Fundamentais, o constituinte derivado manifestou seu

¹²⁸ Sobre as diversas teorias doutrinárias acerca do tema, consultar: BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira; *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed – São Paulo: Saraiva, 2012, p. 656-674.

¹²⁹ BRANCO e MENDES, 2012, p. 664.

¹³⁰ “Essa tese já havia sido aventada, em sessão de 29-3-2000, no julgamento do RHC 79.785/RJ, pelo voto do relator, Ministro Sepúlveda Pertence, que acenou coma possibilidade da consideração dos tratados sobre direitos humanos como documentos *supraleais*.” Consultar: BRANCO e MENDES, 2012, p. 669.

especial apreço pela matéria, afastando-a do *status* meramente *legal*.¹³¹ A partir desse entendimento, sintetiza Neves Delgado:

Diante disso, a *hierarquia dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro* respeita a seguinte orientação: caso os tratados internacionais de direitos humanos sejam aprovados com o *quorum* especial das emendas constitucionais (aprovação em dois turnos por voto de 3/5 dos membros das casas do Congresso), terão *status* de emenda constitucional; caso não sejam aprovados pelo processo legislativo das emendas constitucionais, serão considerados *norma supralegal*. Finalmente, os tratados internacionais que não versem sobre direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico pátrio na condição hierárquica equivalente à das leis ordinárias.¹³²

Assim, no julgamento do RE 466.343, de relatoria do Ministro Cezar Peluso, e do RE 349.703, de relatoria originária do Ministro Ilmar Galvão, adotou-se o entendimento de que os tratados que versam sobre Direitos Humanos e não seguem o procedimento disposto no parágrafo 3º do artigo 5º integram-se à normativa doméstica na condição *supralegal*, porém *infraconstitucional*.¹³³

Partindo de tal constatação, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o Pacto de São José da Costa Rica, dotado de caráter *supralegal*, suspendeu a legislação infraconstitucional que regulamentava a prisão civil do depositário infiel, a saber: o Decreto-Lei n. 911/69 e o artigo 652 do Código Civil de 2002. Dessa forma, ainda que não tenha sido revogada, visto que sua posição hierárquica é superior, a disposição constitucional tornou-se inaplicável em virtude da ausência de disciplina sobre o tema.¹³⁴

Não obstante a fundamentação adotada pelo STF, no sentido de que a Convenção Americana não afetou o Texto Constitucional, porém apenas a legislação ordinária, a análise prática das decisões mencionadas demonstra que a prisão civil do depositário infiel foi tacitamente revogada da Constituição de 1988. Em última análise, a partir da incongruência verificada com norma internacional relativa a Direitos Humanos, declarou-se inconstitucional o dispositivo previsto pelo constituinte originário.¹³⁵

A solução adotada pelo Supremo Tribunal Federal demonstra que um esforço interpretativo da Constituição, a partir da normativa internacional, é capaz de promover mudanças significativas na aplicação prática de dispositivos constitucionais. Nesse sentido, o Pacto de São José da Costa Rica também poderia ser utilizado como parâmetro para a releitura do artigo 8º da Constituição, referente aos direitos coletivos dos trabalhadores.

¹³¹ BRANCO e MENDES, 2012, p. 662.

¹³² NEVES DELGADO, 2011. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, p. 73 (grifos da autora).

¹³³ BRANCO e MENDES, 2012, p. 674.

¹³⁴ BRANCO e MENDES, 2012, p. 674.

¹³⁵ Nesse sentido, destaca-se o teor da súmula vinculante n. 25, que prescreve: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito”.

Afinal, como mencionado, as previsões constitucionais que restringem a liberdade sindical são incompatíveis com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

A aplicação dessa resposta ao sistema sindical, contudo, merece cautela. Conforme se demonstrou, o STF discutiu amplamente a temática da prisão civil do depositário infiel até que decidisse de forma definitiva, o que ainda não ocorreu com a liberdade sindical. Além disso, por mais que a suspensão da legislação infraconstitucional incompatível pudesse gerar resultados no tocante à contribuição sindical obrigatória e à sindicalização por categoria econômica, a unicidade sindical está prevista de forma expressa na Constituição. Assim, a argumentação utilizada pelo STF no caso da prisão civil do depositário infiel, no sentido de que o Pacto de São José de Costa Rica não possui o condão de revogar dispositivos constitucionais, não seria capaz de solucionar a controvérsia de forma plena, visto que a exigência de sindicato único permaneceria.

Cumprе salientar, também, que os temas são significativamente diferentes, especialmente em virtude dos efeitos diversos que cada matéria provoca nos âmbitos individual e coletivo. É impossível, por exemplo, estabelecer um paralelo entre a questão sindical e o cerceamento pleno da liberdade individual, decorrente da prisão civil.

De todo modo, a partir da Convenção Americana e da problemática da prisão civil do depositário infiel é possível perceber que o Direito Internacional sobre Direitos Humanos pode influenciar o ordenamento pátrio, provendo substrato normativo apto a realizar mudanças internas expressivas em diversas áreas. Dessa forma, não obstante as ressalvas apresentadas, o uso de tal solução à liberdade sindical não parece desarrazoado, especialmente no tocante à contribuição obrigatória e à sindicalização por categoria econômica.

4.2. A DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO.

A Declaração da Organização Internacional do Trabalho Sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada em 1998, centra-se na proteção de quatro direitos fundamentais, a saber: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

À época de sua adoção, e tendo em vista o amplo rol de instrumentos normativos internacionais que já versavam sobre os princípios mencionados, questionou-se a relevância da criação de uma Declaração para meramente reafirmá-los, sem, contudo, trazer inovações no tocante aos direitos tutelados. A compreensão da pertinência do instrumento em análise deve se iniciar pelo contexto histórico que permeou sua confecção.

Os primeiros anos da década de 1990 foram marcados por profundas transformações de abrangência global. A queda do muro de Berlim e a dissolução da União Soviética acrescentaram vinte e oito países às regras mundiais de comércio. Simultaneamente, a Índia e a China conduziam reformas econômicas que possibilitariam um enorme aumento de produção. A Europa, por outro lado, iniciava as discussões acerca de sua união monetária e do alargamento de suas fronteiras.¹³⁶ Com reflexos ainda maiores para o mundo do trabalho, destaca-se também o incremento da globalização, bem como a expansão do neoliberalismo e do modelo toyotista de produção.

A flexibilização de direitos trabalhistas, decorrente das transformações acima mencionadas, encontrou severa resistência de movimentos dedicados à proteção dos obreiros. Ainda que se estivesse em um contexto neoliberal de ação estatal mínima, as reivindicações por ações efetivas e coerentes da comunidade internacional incentivaram os países a buscar foros globais para a discussão do tema.¹³⁷

Inicialmente, os esforços se concentraram na Organização Mundial do Comércio. Acreditava-se que seria possível coagir os países a respeitar direitos trabalhistas através do estabelecimento de uma “cláusula social”, a partir da qual sanções econômicas seriam aplicadas a Estados que não observassem normas trabalhistas fundamentais.

A proposta sofreu significativa resistência, sob o argumento de que a discussão da temática não caberia no âmbito da OMC. Argumentou-se que os Estados desenvolvidos poderiam utilizar a referida cláusula para a adoção de práticas protecionistas. Ademais, os países em desenvolvimento se mostraram receosos com a possibilidade de perda de sua principal vantagem comparativa, os salários mais baixos.¹³⁸

A controvérsia se resolveu por meio da Declaração Ministerial de Cingapura, adotada pela OMC em 1996, que eximiu essa entidade da preocupação com questões trabalhistas:

¹³⁶ LEITÃO, 2013, p. 229.

¹³⁷ ANDRADE, 2012, p. 60.

¹³⁸ Briefing Note – Trade and Labour Standards: Subject of intense debate. Tradução livre. Disponível em: <http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/18lab_e.htm>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

Nós renovamos nosso compromisso com a observância das normas fundamentais do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o órgão competente para estabelecer e lidar com tais normas, e afirmamos nosso apoio por seu empenho em promovê-las. Acreditamos que o crescimento econômico e o desenvolvimento estimulados pelas maiores trocas e sua liberalização contribuem na promoção dessas normas. Rejeitamos o uso das normas trabalhistas com propósitos protecionistas, e concordamos que as vantagens comparativas dos países, especialmente os salários baixos de países em desenvolvimento, não devem, de forma alguma, ser colocados em questão. Nesse sentido, ressaltamos que as Secretarias da OMC e da OIT continuarão a colaboração já existente.¹³⁹

As atenções da comunidade internacional, então, voltaram-se à Organização Internacional do Trabalho, considerada o foro adequado para a adoção de uma medida conjunta em face das transformações anteriormente elencadas, o que culminaria com a Declaração de 1998.

Inicialmente, cumpre salientar que esse documento não se confunde com uma convenção ou tratado internacional. Em realidade, a Declaração se prestou a definir regras e princípios jurídicos de maior importância, bem como a indicar um posicionamento político coletivo desejado pela comunidade internacional.¹⁴⁰

Dessa forma, ainda que a Declaração não possua a força vinculante das convenções, seu texto retoma princípios protetivos centrais na normativa justralhista internacional, que devem ser observados por todos os países membros da OIT, independentemente da ratificação de qualquer convenção.¹⁴¹ Nesse sentido, dispõe seu artigo 2º:

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

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

O grande diferencial da Declaração de 1998, se comparada às previsões do Texto Constitucional da OIT, reside em seu mecanismo de seguimento (*follow-up*), estipulado no anexo do documento. Andrade esclarece que esse mecanismo se subdivide em duas frentes: o seguimento anual e o relatório global.¹⁴²

A primeira frente visa ao acompanhamento dos Estados que não ratificaram alguma das convenções fundamentais, por meio da apresentação de relatórios anuais “detalhando os

¹³⁹ Parágrafo 4º da Declaração Ministerial de Cingapura da OMC. Tradução livre. Disponível em: <http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

¹⁴⁰ MAZZUOLI, 2010, p. 183 *apud* ANDRADE, 2013, p. 47.

¹⁴¹ ANDRADE, 2012, p. 77-78.

¹⁴² ANDRADE, 2012, p. 49.

esforços adotados para a efetivação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho”.¹⁴³ Já a segunda frente consiste na elaboração, pelo Diretor-Geral, de um relatório baseado em informações prestadas por todos os países membros.¹⁴⁴ Ressalta-se que esse relatório é produzido anualmente, sendo que a cada ano aborda um dos quatro princípios tutelados pela Declaração.

Ao reiterar princípios fundamentais e estabelecer mecanismos de controle, percebe-se que a Declaração de 1998 colocou em evidência o débito internacional do Brasil no tocante à liberdade sindical. Afinal, na condição de Estado membro, o país deve constantemente prestar informações à OIT sobre seus esforços para efetivar o conteúdo de convenções não ratificadas, como é o caso da Convenção n. 87.

Em última análise, esse mecanismo de controle representa uma maneira de a comunidade internacional questionar o Brasil acerca de seu comportamento incongruente na temática da liberdade sindical, impulsionando-o a se adequar às diretrizes da OIT referentes à matéria.

4.3. AS CONVENÇÕES DA OIT SOBRE LIBERDADE SINDICAL.

Inicialmente, é necessário tecer breves considerações acerca dos dois mecanismos normativos principais da Organização Internacional do Trabalho – as recomendações e as convenções. As recomendações possuem caráter de mera orientação, por não vincularem os Estados, que não podem nem mesmo ratificá-las. O intuito é de dar diretrizes aos países membros, para que promovam ações internas consideradas pertinentes. Destaca-se que, comumente, as recomendações precedem as convenções, sobretudo quando ainda não é oportuno impor instrumentos vinculantes aos Estados.¹⁴⁵

As convenções, por outro lado, são similares a tratados internacionais, no sentido de que criam obrigações jurídicas aos Estados que as tenham ratificado. A principal diferença, conforme dispõe Amauri Mascaro Nascimento, reside no fato de que as convenções não são acordadas diretamente entre os países, mas sim nos quadros da OIT.¹⁴⁶

¹⁴³ ANDRADE, 2012, p. 49.

¹⁴⁴ “O relatório global, por outro lado, é elaborado anualmente sob a responsabilidade do Diretor-Geral, com base nos dados apresentados sob o seguimento anual – no caso de Estados que não ratificaram as convenções fundamentais – e em consonância com o artigo 22 da Constituição – em se tratando de Estados que as ratificaram”. Consultar: ANDRADE, 2012, p. 50.

¹⁴⁵ ANDRADE, 2012, p. 36.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, 1976. p. 72/73. In: FONTOURA e GUNTHER, 2010.

Cumprе salientar que a ratificação de convenções gera simultaneamente dois compromissos para o Estado, assim como ressalta Andrade:

Em realidade, as convenções impõem duas modalidades de obrigações aos Estados: além das obrigações derivadas de seu próprio conteúdo e expressas em seus artigos, o artigo 19 (5) (b) da Constituição da OIT exige que os Estados Membros da Organização submetam, “dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza”.¹⁴⁷

No tocante ao princípio da liberdade sindical, destacam-se as Convenções 98 e 87 da OIT. Em virtude da relevância de sua matéria, tais documentos integram o grupo das denominadas “Convenções Fundamentais”¹⁴⁸ da organização, que versam sobre os princípios e direitos humanos trabalhistas centrais para a ordem jurídica internacional.

A Convenção 98, datada de 1949, visa à tutela do trabalhador em face do patronato, tratando dos direitos de sindicalização e negociação coletiva. Dessa forma, dispõe acerca da proteção contra atos de natureza antissindical e de ingerência dos empregadores no estabelecimento, funcionamento e administração das organizações representantes dos obreiros. Nos termos dos artigos 1º e 2º:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.
Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.
2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.¹⁴⁹

¹⁴⁷ ANDRADE, 2012, p. 35-36.

¹⁴⁸ As Convenções Fundamentais são: 29, referente ao trabalho forçado; 87, acerca da liberdade sindical; 98, sobre o direito de organização e negociação coletiva; 100, no tocante à igualdade de remuneração; 105, que versa sobre a abolição do trabalho forçado; 111, referente à discriminação; 138, acerca da idade mínima de admissão ao emprego; e 182, sobre as piores formas de trabalho infantil. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm>. Acesso em 11 de novembro de 2014.

¹⁴⁹ Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em 11 de novembro de 2014.

No tocante à negociação coletiva, a convenção em análise busca garantir o direito de que empregados e empregadores, voluntariamente, negociem os termos e condições a serem observados em determinada relação de trabalho.¹⁵⁰

Ressalta-se que a Convenção 98 vigora no Brasil há mais de 60 anos. Ela foi aprovada pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n. 49) em 27 de agosto de 1952, ratificada em 18 de novembro de 1952 e promulgada (Decreto 33.196) em 29 de junho de 1953, entrando finalmente em vigor no dia 18 de novembro de 1953.¹⁵¹

A Convenção 87 aborda a liberdade sindical sob outra perspectiva, preocupando-se com a ingerência estatal nas entidades representativas. Esse instrumento abrange o direito de trabalhadores e empregadores criarem, sem a necessidade de autorização prévia, organizações para a defesa de seus interesses e de se associarem livremente a entidades de sua escolha. Ademais, prevê o direito de tais organizações de elaborarem suas constituições e normas internas, elegerem seus representantes, organizarem sua administração, definirem suas atividades e programas sem interferência do Estado, estabelecerem federações e confederações e a elas se associarem, bem como a impossibilidade de serem dissolvidas ou suspensas.¹⁵²

A análise do conteúdo da referida Convenção demonstra sua incompatibilidade com os elementos corporativistas presentes no sistema sindical pátrio. Não há, por exemplo, como trabalhadores e empregadores criarem e se associarem livremente a entidades de sua escolha em um regime de unicidade sindical. Em virtude desse antagonismo, o Brasil ainda não ratificou a Convenção 87. Vale ressaltar, contudo, que a ratificação já foi objeto de discussão em algumas oportunidades.

Em 1984, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de decreto legislativo acerca da ratificação desse documento, enviando-o para análise do Senado.¹⁵³ Contudo, a temática somente voltou a ser discutida em 1987, em sede da Assembleia Nacional Constituinte.

Ricardo Machado Lourenço Filho relata que as três centrais sindicais existentes à época¹⁵⁴ da Constituinte se manifestaram acerca da unicidade sindical e, conseqüentemente, da própria Convenção n. 87. O autor afirma que as três entidades pugnavam pela autonomia e

¹⁵⁰ Artigo 4º da Convenção 98: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

¹⁵¹ Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em 11 de novembro de 2014.

¹⁵² ANDRADE, 2012, p. 71.

¹⁵³ CÓRDOVA, 1986, p. 09. Destaca-se que o Senado não apreciou o referido projeto.

¹⁵⁴ União Sindical Independente (USI), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Central Geral dos Trabalhadores (CGT).

liberdade sindicais, porém com entendimentos diversos.¹⁵⁵ Enquanto a CGT e a USI defenderam o regime da unicidade, sustentando que se estaria protegendo o trabalhador dos riscos da fragmentação, a CUT se posicionou pelo direito à auto-organização, sem quaisquer restrições. Acerca dos ideais da USI, dispõe Lourenço Filho:

A USI destacou a necessidade de desvinculação dos sindicatos com relação ao Estado. Ao mesmo tempo, porém, defendeu a unicidade sindical, repudiando a Convenção 87 da OIT. Aliás, esta convenção era um dos grandes “fantasmas” dos debates da Constituinte sobre a organização sindical. Para a USI, a Convenção simbolizava a ameaça de fragmentação do sindicalismo brasileiro, já que permitia a pluralidade sindical. Em contrapartida, era feita a defesa da união do movimento sindical como forma de combate ao poder econômico.¹⁵⁶

A postura defendida pela CUT também foi isolada entre os constituintes, que acabaram por aprovar o regime do sindicato único. Para sua grande maioria, a unicidade era um instrumento de defesa dos trabalhadores. Apresentava-se o debate de forma reducionista, por meio da mera contraposição entre unicidade e pluralidade e fragmentação ou não do movimento sindical. “Consequentemente, o problema do sindicato único era mais uma vez desconectado do tema da liberdade sindical. Em última análise, sobrepujava-o. A liberdade em si deveria ser superada em nome da proteção do trabalhador”.¹⁵⁷

Após a entrada em vigor da Constituição de 1988, não houve relevantes movimentos legislativos em defesa da liberdade sindical plena e da ratificação da Convenção 87. De todo modo, ressaltam-se duas PECs, ambas de autoria do Poder Executivo, que buscaram alterações nesse sentido.

A Proposta n. 623/98 visava à supressão da exigência do sindicato único e da contribuição sindical obrigatória, que seriam os principais empecilhos à ratificação da Convenção n. 87. Essa proposta foi arquivada em decorrência de vício formal. A PEC 369/05, que ainda tramita no Congresso Nacional, busca uma reforma sindical mais ampla, garantindo, da mesma forma, a liberdade sindical plena.

Cumprido salientar que as duas propostas foram apresentadas à Organização Internacional do Trabalho em sede do mecanismo de controle inaugurado pela Declaração de 1998, conforme destaca Werllen Lauton Andrade:

Em 2004, os Consultores Especializados da Declaração da OIT observaram que o Brasil ainda buscava alterar sua Constituição a fim de garantir uma maior eficácia do princípio da liberdade de associação, e instou o Governo a prosseguir nesta matéria. Com efeito, em 2007, o Governo novamente ressaltou a apresentação, pelo Presidente da República, de Proposta de Emenda Constitucional (PEC 369/05). Esta

¹⁵⁵ LOURENÇO FILHO, 2008, p. 72.

¹⁵⁶ LOURENÇO FILHO, 2008, p. 67-68.

¹⁵⁷ LOURENÇO FILHO, 2008, p. 86.

alteração tornaria a Constituição compatível com a Convenção, permitindo, desse modo, a sua ratificação.

Em 2008, no entanto, os Consultores expressaram preocupação com o fato de o Governo brasileiro ter demonstrado não mais possuir intenção de ratificar a Convenção n.º 87. Observou-se que, após uma fase inicial marcada por esforços no sentido de alterar a Constituição, o Governo indicou a impossibilidade de ratificar referida norma, uma vez que contrária à Constituição de 1988. Foi observado, também, que mesmo a Central Única dos Trabalhadores (CUT) apoiou a manutenção do sistema de sindicato único.¹⁵⁸

Ainda que não tenha ratificado a convenção n. 87, o Brasil está em débito com vários dos compromissos internacionais que assumiu, conforme reconheceu a OIT em seu sistema de seguimento. Lélío Bentes Corrêa demonstra que o posicionamento brasileiro, além de contraditório em âmbito doméstico, mostra-se incongruente também na esfera internacional trabalhista. Nesse sentido, afirma:

A posição do Brasil, embora vanguardeira em relação a outras normas fundamentais da OIT, revela-se ambígua no tocante à Convenção n. 87, malgrado a sua crucial importância – não apenas para a Instituição, mas também para a própria consagração de relações de trabalho verdadeiramente democráticas. Tendo ratificado sete entre as oito Convenções fundamentais, o Brasil deixou de ratificar exatamente o referido instrumento normativo, tornando-se um dos **dois** países no continente americano a não fazê-lo (o outro país são os Estados Unidos da América). Esses dois países, juntamente com a China, Coreia, Índia e Irã, que igualmente não ratificaram a Convenção n. 87, respondem por quase **cinquenta por cento** da mão de obra do mundo. Nesse contexto, coloca-se em xeque a universalidade do referido instrumento. Conquanto ratificado pelo expressivo número de 150 entre os 183 países-membros da OIT, suas disposições não chegam a alcançar metade da força de trabalho mundial.¹⁵⁹

A partir do exposto ao longo deste capítulo, conclui-se que a normativa internacional aplicável ao Brasil pode ser utilizada como caminho para a efetivação da liberdade sindical plena. Os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro se contrapõem aos elementos corporativistas que subsistem no ordenamento pátrio, o que é suficiente para justificar a reforma prática da matéria. Fala-se em reforma “prática”, em virtude da percepção de que alterações constitucionais extensas, ainda que desejadas, não são indispensáveis para a maior garantia da liberdade sindical.¹⁶⁰

¹⁵⁸ ANDRADE, 2013, p. 56-57.

¹⁵⁹ CORRÊA. *In*: MELO FILHO e AZEVEDO NETO (Coord.), 2010, p. 165-166.

¹⁶⁰ Nesse sentido, dispõem Gabriel de Oliveira Ramos e Renata Queiroz Dutra: “Como exposto, apontar para uma releitura da estrutura sindical brasileira, ao contrário do que muitos alardeiam, não revela a intenção de uma reforma constitucional complexa. Do contrário, medidas legislativas e até mesmo esforços interpretativos no intuito de alargar o conceito de categoria – que, ressalte-se, é conceito aberto, não definido no texto constitucional, de conteúdo diferido no tempo – já favoreceria imensamente o processo de integração dos terceirizados aos coletivos dos trabalhadores centrais, harmonizando-se ademais com os princípios da liberdade e da autonomia sindicais, consagrados no âmbito da OIT e defendidos, ainda que mediante avanços e recuos, no panorama constitucional brasileiro.” A respeito do tema, verificar: DUTRA e RAMOS. *In*: NEVES DELGADO e PEREIRA (Coord.), 2014, p. 362.

Utilizando-se do texto das diversas normas internacionais sobre o tema, e com o objetivo de fornecer respostas adequadas aos mecanismos de seguimento adotados pela OIT, é possível conduzir a um esforço interpretativo apto a concluir o processo de transição democrática do sistema sindical brasileiro, adequando-o aos padrões estabelecidos pela comunidade internacional e solucionando as incongruências presentes na Constituição de 1988.

CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa, demonstrou-se que a história da liberdade sindical no Brasil acompanhou os avanços e retrocessos do próprio sentido de democracia. O amplo período ditatorial enfrentado pelo país no século XX marcou a normativa pátria sobre o tema, garantindo, desde o princípio, a ingerência estatal maciça nos movimentos dos trabalhadores e na resolução de conflitos sociais.

Em vista desse contexto de cerceamento de liberdades, a Constituição de 1988 se propôs a romper com a estrutura vigente, na condição de elemento estruturante de um Estado Democrático de Direito centrado na dignidade da pessoa humana e na tutela de um amplo rol de direitos fundamentais. O Texto Constitucional de 1988, portanto, foi o marco inicial da transição democrática do país.

Não obstante o potencial renovador da Constituição de 1988, a permanência de elementos corporativistas no ordenamento jurídico pátrio, associada ao contexto global de flexibilização das relações laborais, gera consequências preocupantes. Assim como se demonstrou nesta pesquisa, o cerceamento da liberdade sindical enfraquece as entidades representativas dos trabalhadores e impossibilita a busca efetiva por melhores condições de trabalho. Percebe-se, então, que as contradições localizadas no próprio Texto Constitucional dificultam o pleno exercício dos direitos fundamentais que norteiam a ordem jurídica brasileira.

Cumprе salientar que na condição de Estado membro da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil vincula-se aos princípios fundamentais estabelecidos por essa organização, entre os quais se destaca a liberdade sindical plena. Desse modo, ainda que o país não tenha ratificado a Convenção n. 87, são-lhe exigidas ações que demonstrem seu compromisso com a aplicação integral das normas fundantes da OIT.

Ademais, conforme se ressaltou no quarto capítulo, o regramento internacional sobre a matéria não se esgota no âmbito da organização trabalhista. Há uma quantidade significativa de documentos que asseguram o direito à liberdade sindical plena e, em tese, deveriam ser respeitados pelo Brasil.

Logo, constata-se que o posicionamento brasileiro, em esfera doméstica e internacional, não condiz com os objetivos defendidos pelo país de forma ampla, tanto na Constituição de 1988, como nos inúmeros documentos internacionais de que é signatário. Não

há dúvidas, portanto, de que é necessário dar seguimento à transição democrática anteriormente referida, a fim de que as incoerências remanescentes sejam solucionadas.

Com o objetivo de finalizar esse processo, é possível empreender um esforço interpretativo a partir das normas internacionais relativas à liberdade sindical. Instrumentos como o Pacto de São José da Costa Rica e a Declaração de 1998 da OIT, por exemplo, podem oferecer soluções efetivas às contradições brasileiras, sobretudo em virtude de seus mecanismos de seguimento e controle, que identificam problemas e demandam respostas.

Assim, conclui-se que o Direito Internacional dos Direitos Humanos desponta como meio apto para que o Brasil resolva sua grande incongruência na seara trabalhista e, em última análise, conclua plenamente seu processo de transição democrática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, José Carlos Moreira. A Inconstitucionalidade de Normas Constitucionais Originárias: sua impossibilidade em nosso sistema constitucional. *In: Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, N. 2. 1997, p. 54.

ANDRADE, Fernanda Rodrigues Guimarães. *Direitos Humanos dos Trabalhadores: uma análise da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2012.

ANDRADE, Werllen Lauton. *Eficácia do Sistema de Supervisão da OIT na Promoção da Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no Brasil*. Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, sob a orientação do Professor Doutor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, em 2013.

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. *Movimentos Sociais e a Verdadeira Valorização do Trabalho sob a Perspectiva Constitucional*. *In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (Coord.). Trabalho e Movimentos Sociais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 89.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. *Defesa dos Trabalhadores: a greve dos garis do RJ foi importante para a democracia*. Artigo publicado no sítio Consultor Jurídico em 18 de março de 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-mar-18/jose-carlos-baboin-greve-garis-rj-foi-passo-importante-democracia>>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

BACHOF, Otto. *Normas Constitucionais Inconstitucionais?* Tradução de José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Gráfica de Coimbra, 1994.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *As Condutas Antissindicais no Brasil e no Direito Comparado*. *In: PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto; e PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 110.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Atuação Sindical e Trabalho Decente*. *In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 251.

CÓRDOVA, Éfren. *A Organização Sindical Brasileira e a Convenção 87 da OIT*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: IBRART, 1986.

CORRÊA, Lelio Bentes. *A Liberdade Sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho*. *In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coord.) Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 165-166.

DAHRENDORF, R. *Las Clases Sociales y su Conflicto en la Sociedad Industrial*. 4. ed. Madrid: Rialp, 1979 *apud* PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Revisitando o Conceito de Autonomia Sindical*. In: PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto; e PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 25.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos Trabalhadores: Perspectiva de Análise a Partir dos Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set.. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003 *apud* DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: LTr, 2014, p. 16.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DRUCK, Graça; SILVA, Jair Batista da. *Precarização, Terceirização e Ação Sindical*. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 31.

DUTRA, Renata Queiroz; RAMOS, Gabriel de Oliveira. *Tendências Desmobilizadoras Oriundas da Terceirização e da Precarização Trabalhistas: reflexos na atuação sindical*. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 351.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. 1. ed. São Paulo: LTr, 1991 *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e Democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 33-34.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: 1972 *apud* DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1373

ILO, *Your Voice at Work*. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General, 2000. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221115046_en.pdf>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

LEITÃO, Miriam. *Saga Brasileira: a longa luta de um povo por sua moeda*. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 2013.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade Sindical, Autonomia e Democracia na Assembleia Constituinte de 1987/1988 – uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, sob a orientação do Professor Doutor Cristiano Paixão, em 2008.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado; PAIXÃO, Cristiano. *Direito de Greve entre Afirmação e Repressão: o caso CSN*. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 331.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 183 *apud* ANDRADE, Werllen Lauton. *Eficácia do Sistema de Supervisão da OIT na Promoção da Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no Brasil*. Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, sob a orientação do Professor Doutor Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, em 2013, p. 47.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito do Trabalho*. SP: LTr e Edusp, 1976. p. 72/73 *apud* FONTOURA, Jorge e GUNTHER, Luiz Eduardo. *A Natureza Jurídica e a Efetividade das Recomendações da OIT*. 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_leg_01.asp>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

NEGRO, 1999, p. 18 *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 188.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e Democracia*. São Paulo: LTr, 1997.

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

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Revisitando o Conceito de Autonomia Sindical*. In: PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto; e PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 19.

PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. *Contribuição Sindical Compulsória*. In: Boletim do Centro de Estudos Direito e Sociedade da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Outubro de 2009. Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cedes/PDF/2009%20outubro/Cidadania%20no%20Trabalho.pdf>>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Subordinação no Contrato de Trabalho – uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *As Condutas Antissindicais no Brasil e no Direito Comparado*. In: PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto; e PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 110.

RUSSOMANO Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000 *apud* DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1374.

SCUDELER NETO, Julio Maximiano. *Negociação coletiva e representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Aarão Miranda da; TEODORO, Maria Cecília Máximo. *A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa*. Artigo publicado no site “Migalhas” em 14 de abril de 2009. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI82123,51045-A+imprescindibilidade+da+negociacao+coletiva+nas+demissoes+em+massa>>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do Trabalho e Democracia*. São Paulo: LTr, 1996 *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e Democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 33.

VIANA, Luiz Jorge Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999 *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 188.

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. *Revista Genesis*, Curitiba, p. 879-882, 2002.