

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

RENATA COUTINHO DE ALMEIDA

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: EXERCÍCIO E LIMITAÇÕES DE
EXTENSÃO**

São Paulo
2016

RENATA COUTINHO DE ALMEIDA

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: EXERCÍCIO E LIMITAÇÕES DE
EXTENSÃO**

Relatório final, apresentado a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte das exigências para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Morelatti
Valença

São Paulo
2016

RENATA COUTINHO DE ALMEIDA

LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: EXERCÍCIO E LIMITAÇÕES DE EXTENSÃO

Relatório final, apresentado a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte das exigências para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Local, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. (Nome do orientador)
Afiliações

Prof. (Nome do professor avaliador)
Afiliações

Prof. (Nome do professor avaliador)
Afiliações

À minha família e a todos aqueles que me incentivaram e colaboraram com a realização deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho parte do caráter de direito fundamental da liberdade sindical, a identificando, mediante análise histórica da evolução do sindicalismo, como instrumento compensatório da desigualdade socioeconômica a que se sujeitam os trabalhadores e como mecanismo de diálogo e interação entre os agentes sindicais dentro de uma sociedade capitalista.

Seguidamente, são abordadas as dimensões da liberdade sindical, seu alcance dentro das relações jurídicas coletivas e a questão da bilateralidade desse instituto no que tange a quem detém sua titularidade. Em continuidade, o trabalho analisa a liberdade sindical frente às antinomias constitucionais e às limitações ao exercício dessa liberdade fundamental em sua plenitude.

Por fim, desenvolve uma visão crítica do princípio da liberdade sindical, destacando a importância de sua inserção e aplicabilidade dentro de um contexto norteado pelo progresso social.

Palavras Chaves: liberdade sindical – sindicalismo – relações coletivas.

ABSTRACT

This study begins with the fundamental rights of trade union freedom, to identify by historical analysis of the evolution of sindicalism, as a compensatory instrument of socio-economic inequality that workers are subject to and as mechanism for dialogue and interaction between the union agents within a capitalist society.

Then, the dimensions of trade union freedom are addressed, its functions and responsibilities within the collective legal relations and the issue of bilateralism of this institute with respect of who holds their ownership.

Continuing, this work analyzes the trade union freedom in the face of constitutional antinomies and fully explores limitations of this fundamental freedom.

Finally, develops a critical view of the principle of trade union freedom, highlighting the importance of their integration and applicability within a context guided by social progress.

Key words: trade union freedom – trade unionism - collective relations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. ORIGENS DO SINDICALISMO E DA LIBERDADE SINDICAL: CONTEXTO HISTÓRICO.....	9
1.1. Evolução do sindicalismo e da liberdade sindical nos países de capitalismo central.....	9
1.2. Evolução do sindicalismo e da liberdade sindical no Brasil	13
2. LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL	17
3. LIBERDADE SINDICAL: DIMENSÕES, ALCANCE E TITULARIDADE.....	26
4. AS ANTINOMIAS CONSTITUCIONAIS E AS RESTRIÇÕES DE EXTENSÃO AO EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL.....	38
5. CRÍTICA AO MODELO SINDICAL BRASILEIRO E À EFICÁCIA DA LIBERDADE SINDICAL	51
CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS	60

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo compreender o exercício da liberdade sindical dentro do contexto normativo e socioeconômico brasileiro.

Neste sentido, buscou-se apresentar a evolução do sindicalismo, tanto nos países de capitalismo central, quanto em âmbito nacional com o intuito de entender, mediante uma análise das bases históricas, como se desenvolveu e se estruturou o princípio da liberdade sindical no Brasil.

Pontuou-se acerca da caracterização do instituto da liberdade sindical como direito fundamental e sua importância, enquanto mecanismo de instrumentalização de outros direitos sociais tidos, igualmente, como fundamentais.

Em continuidade, procurou-se perceber as dimensões a que se sujeita o instituto da liberdade sindical; estudar o alcance deste, mediante a análise dos diplomas internacionais e de normatizações que o regulam; bem como, discutir a questão da bilateralidade da titularidade, eventualmente, atribuída à liberdade sindical.

Sequencialmente, com o escopo de entender o exercício da liberdade sindical sob a égide da Constituição Federal de 1988, buscou-se pontuar as antinomias constitucionais e as limitações trazidas pela Carta Magna a fim de entender seu impacto no desenvolvimento e na produção de efeitos da liberdade sindical no campo prático.

E, finalmente, por meio de uma visão crítica trazida por parte da doutrina, se tentou demonstrar as falhas estruturais do sistema sindical e sua implicação direta no exercício do direito fundamental à liberdade sindical, enquanto propulsor e garantidor de outros direitos sociais fundamentais.

1. Origens do sindicalismo e da liberdade sindical: contexto histórico

1.1. Evolução do sindicalismo e da liberdade sindical nos países de capitalismo central

O Sindicalismo é fruto do funcionamento da sociedade capitalista e se justifica dentro de um contexto de disparidades econômicas e de poder existentes no sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas desse modelo de sociedade.

Surge, pioneiramente, na Inglaterra e tempos depois se difunde pela Europa ocidental, pelo norte dos Estados Unidos e, posteriormente, pelo resto do mundo.

O movimento sindical trata-se, de forma abrangente, da reação dos trabalhadores contra a exploração advinda do sistema econômico e de produção que ocasionavam condições de trabalho indignas, agressivas à saúde do trabalhador, e salários exíguos.

Com efeito, funciona como uma forma de diálogo organizado entre a classe trabalhadora e o sistema econômico, bem como atua como forma de controle das relações jurídicas estabelecidas entre esses pelo Estado.

As primeiras formas de associações entre trabalhadores surgem, durante a Idade Média, com as corporações de ofício, compostas por trabalhadores autônomos, que se reuniam com o escopo de aumentar seus ganhos. Essas corporações instituíam certo tipo de monopólio do trabalho, tendo em vista que somente era possível desenvolver atividades econômicas mediante ingresso nessas corporações.¹

O liberalismo econômico, que surge na Idade Moderna, traz como marco do desenvolvimento do sindicalismo a promulgação da Lei *Le Chapelier* em 1791. Esta lei, consagrada no início da Revolução Francesa, extingue as corporações de ofício, trazendo à baila a plena liberdade de trabalho e institucionaliza a ideia do “trabalhador livre”.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo. Ltr, 2015. p. 1448-1450.

Não obstante, aponta Maurício Godinho Delgado, “o mesmo diploma legal poderia ser interpretado como proibitivo de associações sindicais, uma vez que entendidas conspiratórias da noção do trabalho efetivamente livre”.²

É imperioso destacar, então, que entre 1802 e 1848, já existiam algumas formas de manifestações incipientes, que começam a se desenvolver por meio de organizações de trabalhadores. Exemplo disso é o chamado “movimento do cartismo”, no qual os trabalhadores se organizavam e se comunicavam por meio de cartas, tendo em vista a proibição da sindicalização atinente à época.

O movimento do Cartismo surge na Inglaterra e evidencia o desenvolvimento do movimento sindical. Esta forma de organização e comunicavam entre os trabalhadores tinha como escopo a conquista de direitos políticos, o direito ao voto e melhoria das condições de trabalho.

Em 1802, o Estado inglês criou a primeira lei trabalhista chamada de Peel's Act, que possuía caráter humanitário e cuidava, principalmente, da regulação do trabalho das meias-forças dóceis, isto é, o aproveitamento do trabalho infantil e do trabalho das mulheres, tendo em vista, entre outras coisas, o grande número de morte prematura das crianças e a necessidade de mão-de-obra que garantisse o desenvolvimento da economia capitalista.

Surge, neste contexto, a ideia da questão social, no entanto, este conceito vem do reconhecimento de que a igualdade entre empregado e empregador é meramente material, cabendo ao Estado proporcionar, dentro do possível, a paridade de condições entre estes, mediante a compensação da hipossuficiência do trabalhador garantida por meio da criação de uma legislação protetiva.

Com a promulgação do Código Napoleônico, em 1810, que criminalizava a associação de trabalhadores, combinado com um cenário sócio-econômico que, ainda se baseava em jornadas exaustivas; pagamento de salários precários; manutenção de condições insalubres de trabalho; utilização das chamadas meias-forças dóceis; aumento gradativo do número de acidentes de trabalho sem qualquer tipo de prevenção e reparação; bem como, a extrema miséria as quais se sujeitava a classe trabalhadora compôs um conglomerado de fatos sociais propulsores da deflagração da Revolução Industrial, que teve por base a luta pela liberdade e igualdade de condições de trabalho.

² Ibidem, p. 1451.

Cumprе ressaltar que, a Inglaterra é a primeira a reconhecer os sindicatos em 1824. Sendo que, a partir disso, surgem os chamados “Trade-Unions”, predecessores dos sindicatos e a primeira representação da ideia de “ser coletivo obreiro”, foram criados como uma forma de resistência à exploração do sistema capitalista e, por isso, possuía dificuldades de atuação.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “o sindicalismo da Inglaterra é considerado o mais antigo do mundo e é denominado trade-unionismo, associações de trabalhadores de Londres que se formaram visando a reivindicações salariais e de limitação da jornada de trabalho”.³

Em 1884, na França, é promulgada a Lei Waldeck-Rousseau, responsável por disciplinar a associação sindical naquele país. Em 1890, ocorreu a Conferência de Berlim, na qual se reconhece a necessidade de criação de direitos trabalhistas, todavia sem produção de efeitos práticos, uma vez que os direitos nela expressos não foram, efetivamente, criados.

Ressalta-se que, Maurício Godinho Delgado, a fim de facilitar o desenvolvimento histórico do sindicalismo nos países capitalistas centrais, o divide em três fases, quais sejam, a fase de proibição sindical; a fase de tolerância jurídica com os sindicatos e sua descriminalização e a fase de afirmação dos direitos sindicais.

O autor aponta que “esse movimento sindical e sua estrutura organizativa, os sindicatos, encontram-se, de fato, organicamente atados à Revolução Industrial e suas consequências econômicas, sociais e política”⁴, todavia, em um primeiro momento, o desenvolvimento das associações sindicais era prejudicado pela falta de amparo legal da ordem jurídica da época.

A primeira fase chamada pelo autor de “fase da proibição sindical, eventualmente acoplada com a própria criminalização da prática de atos sindicais”.⁵

Em continuidade, a segunda fase caracterizada como fase de transição entre o reconhecimento do direito de livre associação e de auto-organização sindical, a da “tolerância jurídica com os sindicatos e sua descriminalização”, que também se originou na Inglaterra e

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993. p. 447.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo. Ltr, 2015. p. 1450.

⁵ *Ibidem*, p. 1451.

tratou de extinguir o delito de coalização dos trabalhadores reconhecendo o direito de associação, ainda que sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos.⁶

Com efeito, no sindicalismo mundial, diante dessas reivindicações, surgem duas vertentes que acabam por determinar os rumos do movimento sindical internacional.

Uma vertente, de ordem revolucionária, concebida pelo Manifesto Comunista em 1848, que defendia o ateísmo e propunha “a unidade internacional da classe trabalhadora não apenas para a tomada do poder, mas, também, para construção de uma nova sociedade”⁷; e a outra voltada à reforma cristã, consubstanciada pela Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, em 1891, que veio como uma forma de conter o Manifesto Comunista e não para proteger as relações de trabalho, apesar de trazer em seu bojo vários direitos trabalhistas, que visavam à melhoria das condições laborais, como o salário justo e o descanso semanal remunerado, que não considera como ausência do trabalhador o 7º dia não trabalhado.⁸

Por fim, a terceira fase é caracterizada pela afirmação dos direitos sindicais, que se deu mediante o reconhecimento do direito de livre associação e do direito de coalização entre os trabalhadores.⁹

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalles, documento responsável por trazer medidas que visassem à reconstrução da Europa e dentre essas estava a organização do trabalho.

Ressalta-se, outrossim, a consagração da Constituição de Weimar, na Alemanha, que representa de forma concreta o chamado *constitucionalismo social*, movimento de positivação dos direitos sociais dentro de uma Constituição, bem como ocorreu com a Constituição do México, em 1917, e, em 1918, com a Constituição da União Soviética, tendo em vista que ambas abarcaram direitos sociais.

Em meados da década de 20, se inicia o período do corporativismo com a entrada de Mussolini no poder que consubstanciou o fascismo italiano, sistema marcado pela supressão de liberdades individuais em face da concessão de direitos sociais.

⁶ Ibidem, p. 1452.

⁷ AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes de Custeio*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012, p. 85.

⁸ Ibidem, p. 85

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo. Ltr, 2015. p. 1452.

Cumprе salientar que, a liberdade sindical é assegurada pela Carta del Lavoro, documento representativo do corporativismo e apresentado pelo partido fascista italiano de Mussolini, que previa as diretrizes que deveriam ser adotadas no âmbito das relações de trabalho.

Entretanto, a despeito de assegurar o exercício da liberdade sindical, a Carta del Lavoro o faz de forma contraditória, uma vez que coloca os sindicatos como verdadeiros “braços” do aparelho estatal e determina, expressamente, a proibição da greve, direito que expressa o efetivo exercício da liberdade sindical.

Nesta esteira, nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, período chamado pela doutrina de “20 anos gloriosos”, instala-se na Europa o estado do *Welfare State*, que traz a ideia de Estado provedor.

Em 1948, tem-se o reconhecimento mundial de associação de trabalhadores, bem como da liberdade sindical mediante a consagração da Declaração Universal dos Direitos do Homem e, em 1949, o advento da Convenção nº. 87 da OIT, que trata de forma específica dos direito de sindicalização e do exercício da liberdade sindical, todavia, há de se destacar que esta Convenção não foi ratificada pelo Brasil.

1 . 2 . Evolução do sindicalismo e da liberdade sindical no Brasil

No tocante à evolução do sindicalismo no Brasil, há de se destacar dois grandes marcos dentro deste contexto histórico: os anos de 1930 e 1988.

Com efeito, conforme aponta Maurício Godinho Delgado, são momentos primordiais para compreensão do direito coletivo brasileiro, em especial, no que tange ao desenvolvimento deste direito na esfera sindical.¹⁰

Com o advento da Lei Áurea, em 1888, e consequente “rompimento” da forma de produção baseada no regime escravocrata, iniciaram-se, embora de forma incipiente ou esparsa, as primeiras manifestações de ordem organizacionais dos trabalhadores.

¹⁰ Ibidem, p. 1452.

Face à tardia Revolução Industrial brasileira, apenas no final do século XIX e meados do século XX, surgem as primeiras associações de trabalhadores “livres” e assalariados, chamadas de “ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados”, todavia sem a intitulação de sindicato.¹¹

Com o advento do liberalismo, a concentração da atividade econômica se baseava em três principais ramos, quais sejam, o agro-cafeeiro; o industrial e o portuário, sendo o âmbito portuário considerado o embrião do sindicalismo no Brasil, tendo em vista que deu foi nele que se originaram as primeiras greves e as primeiras organizações de trabalhadores em sindicatos.

O ordenamento jurídico regulatório do sindicalismo, antes de 1930, também era incipiente e baseado em um modelo não intervencionista.

A primeira legislação a tratar do sindicalismo no Brasil foi promulgada em 1903, por meio do Decreto 979, e se limitava ao âmbito da economia ruralista, o que implicou a criação de sindicatos rurais, sendo que, em 1907, o Decreto Legislativo 1.637 trouxe a faculdade de criação de sindicatos profissionais e de sociedades cooperativas também para o âmbito urbano.

A chamada Era Vargas, que vai de 1930 a 1945, corresponde à fase de institucionalização do Direito do Trabalho. Isso ocorre com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder por meio da criação de uma plataforma intervencionista do Estado com a finalidade de assegurar um patamar mínimo de direitos trabalhistas.

Destacam-se, neste contexto, a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, em 1930, bem como a lei de nacionalização do trabalho, que previa que, no mínimo 2/3 dos cargos das empresas nacionais deveriam ser ocupados por brasileiros.

Em 1931, Getúlio Vargas cria a ideia de sindicato único e o conceito de unicidade sindical. Em 1932, cria as Comissões de Conciliação e Justiça, que se tratavam de comissões mistas com representantes do Governo, das empresas e dos empregados, as quais deram origem à Justiça do Trabalho e eram acessíveis apenas aos empregados sindicalizados.

¹¹ Ibidem, p.1454.

A promulgação da Constituição de 1934, não por acaso denominada Constituição Social, é considerada um marco para sindicalismo brasileiro devido a seu caráter amplamente democrático, posto que, dentre outros fatores, previa uma maior autonomia e liberdade aos sindicatos, ensejando o rompimento com a ideia de sindicato único.

Todavia este modelo sindical perdurou, apenas e tão somente, até a decretação do estado de sítio, em 1935, continuado pela ditadura de 1937, momento conhecido historicamente como Golpe do Estado Novo.

Neste período, houve a outorga da “Polaca” - Carta Constitucional que, a despeito de abranger inúmeros direitos sociais, retoma o modelo anterior baseado na unicidade sindical e inviabiliza a coexistência de outro sindicato concomitantemente ao sindicato oficial, fato que ensejou a instauração do chamado Corporativismo de Estado.

Em 1º de maio de 1943, foi promulgado o Decreto Lei 5452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho - e foi com a Constituição de 1946 que o intervencionismo do Estado ficou mais evidente, tendo em vista a retomada das bases democráticas da Constituição Social de 1934, assegurando, dentre outros direitos, o direito à associação sindical e à greve.

Neste diapasão, pode-se dizer que o modelo sindical corporativista, bem como a oficialização das bases do Direito do Trabalho instituído na Era Vargas, entre 1930 e 1945, perdurou até o advento da Constituição de 1988, conforme aponta o cientista político Leôncio Martins Rodrigues:

Um dos fatos que chamam a atenção na história do sindicalismo brasileiro é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória de Vargas e completado durante o estado Novo. Atribuiu-se sua criação à influência das doutrinas fascistas então em moda, principalmente à Carta do Trabalho italiana. No entanto, depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista (sob influência fascista) não sofreu alterações que afetassem sua essência.¹²

Em continuidade, em 1970, o chamado Sindicalismo do ABC traz muita força ao movimento sindical brasileiro. Este movimento se tratava, também, da reunião de trabalhadores que lutavam por melhores condições de trabalho, assim como pelo exercício pleno da liberdade sindical.

¹² RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, Sindicatos e Industrialização*. São Paulo: Brasiliense, 1974, p. 94.

Neste sentido, reafirma-se, por meio desta luta estabelecida pelo sindicalismo do ABC, um relevante arcabouço político em face do regime ditatorial que o Brasil atravessava.

A Constituição de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, foi inspirada, em parte, na Convenção n° 87 da OIT e veio com o propósito de assegurar direitos sociais, como também garantir o exercício da liberdade sindical, uma vez que garante expressamente a autonomia sindical e a sua liberdade de filiação e de não filiação.

Todavia, de forma contraditória, foi de encontro à tendência mundial consolidada pela Convenção n° 87 da OIT, ante à sua não ratificação, bem como diante da manutenção de resquícios corporativistas comprovado pelo modelo sindical adotado e copiado da Carta Del Lavoro do Estado fascista italiano pela Lei Sindical do Estado Novo – Decreto Lei n° 1402 de 1939 – que acabaram por afastar o exercício da liberdade sindical de forma plena.

Indubitavelmente, tal fato resta demonstrado, entre outros fatores que serão analisados, pelo fato da Constituição de 1988 manter como forma organizacional de sua estrutura sindical o modelo de sindicato único¹³ e o imposto sindical obrigatório¹⁴.

Felizmente, o poder reformador ensejou a extinção dos juízes classistas e do excessivo poder normativo da justiça do trabalho, mediante aprovação das Emendas Constitucionais n° 24 de 1999 e 45 de 2004, respectivamente, que eram previsões originárias da Constituição de 1988 e implicavam, ainda, maior enfraquecimento das liberdades de atuação dos Sindicatos.

Destarte, resta evidente que a Constituição de 1988 trouxe avanços democráticos ao Direito Individual do Trabalho, todavia, no Direito Coletivo, em especial, em âmbito sindical, manteve resquícios corporativistas que implicaram contradições que devem ser debatidas e superadas por um novo modelo sindical.

¹³ BRASIL. Constituição, 1988. Art. 8º, II. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

¹⁴ BRASIL. Constituição 1988. Art. 8º, IV. A assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

2. Liberdade Sindical como direito fundamental

É certo que a liberdade sindical não decorre de um ato unilateral do Estado, mas sim da luta incessante das organizações de trabalhadores, face à implacável resistência da estrutura econômica capitalista, na busca de um espaço laboral que coadune com a dignidade da pessoa humana e com a promoção de justiça social nas relações de trabalho.

Observa-se, neste sentido, que as transformações sociais tiveram papel fundamental na consagração dos direitos humanos, que inicialmente eram vistos como proibidos, posteriormente passam a ser tolerados, até que encontram o ambiente de reconhecimento e são finalmente elevados à categoria de direitos humanos fundamentais pelo ordenamento jurídico nacional e internacional.

Não obstante, é preciso frisar que a luta pelo reconhecimento e pelo cumprimento dos direitos humanos, no âmbito das liberdades fundamentais, ainda permanece. Muitos trabalhadores não têm seus direitos reconhecidos juridicamente, e outros tantos, apesar de tê-los disciplinados, não verificam o seu efetivo cumprimento no plano prático.

O exercício da liberdade sindical, no Brasil, comprova essa busca constante por direitos sociais, na esfera coletiva do trabalho, e à necessidade cotidiana de reafirmação e respeito às liberdades fundamentais a fim de se assegurar o desenvolvimento das atividades sindicais em sua plenitude de abrangência.

Relevante pontuar que o instituto da liberdade sindical teve como marco inicial o advento da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, logo após a Segunda Guerra Mundial, que trouxe à baila a relação que se estabelece entre a efetividade dos direitos sindicais e a necessidade de proteção das liberdades civis enquanto fundamentos constitutivos dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade e, por isso, tais direitos “devem ser considerados como direitos inalienáveis da classe trabalhadora”.¹⁵

¹⁵ ZEGARRA, José Marcos-Sanches. CALDERÓN, Eduardo Rodrigues. *Manual para defensa de la libertad Sindical*. 4ª ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 58.

Frisa-se que, nas palavras de José Marcos-Sanchez Zegarra e Eduardo Rodrigues Calderón, os direitos humanos fundamentais “constituem um patrimônio da humanidade orientado com o desenvolvimento democrático da equidade social”.¹⁶

Com efeito, a liberdade sindical compõe os chamados direitos humanos laborais,¹⁷ sendo contemplada em diversos diplomas internacionais, que expressam este direito fundamental em normas que a tratam tanto de maneira mais genérica, como também naquelas que cuidam do tema de forma especial ou específica.

Pode-se considerar, conforme relata a doutrina, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos se preocupa, expressamente, com os direitos e liberdades fundamentais e dispõe sobre o princípio da liberdade sindical, todavia de forma mais genérica.

Isto ocorre, pois prevê que toda pessoa tem o direito de fundar sindicatos e de se sindicalizar tendo por base a defesa de seus interesses. Tal disposição exterioriza um tratamento mais abrangente do princípio da liberdade sindical, uma vez que não aborda o instituto de forma pormenorizada como feito por outros instrumentos normativos.¹⁸

Cumprido destacar que, a Organização Internacional do Trabalho é conhecida como um organismo que tem tratado do direito à liberdade sindical de forma específica, tendo em vista a consagração de Convenções e recomendações internacionais por ela aprovadas, que dispõem expressamente acerca da relevância desse direito fundamental para preservação da ordem democrática e para o constante progresso social.

Neste sentido, a doutrina tem considerado a Organização Internacional do Trabalho como “a principal base jurídica nacional” que trata da proteção e defesa desse direito, tendo em vista a criação de instrumentos de alcance internacional que cuidam do tema, evidenciando o papel de relevância que os organismos internacionais desempenham frente aos

¹⁶ Ibidem, p. 19.

“(...)constituye un patrimonio de la humanidad orientado al desarrollo democrático con equidad social (...)”.

¹⁷ CANESSA MONTEJO; Miguel F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*, PUCP/PLADES. Lima, 2007.

“Los Derechos Humanos Laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”.

¹⁸ OIT. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Artigo 23.4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Estados e sua “responsabilidade de contribuir à promoção, respeito e tutela dos direitos humanos”.¹⁹

Nesta esteira, são considerados como os mais importantes diplomas que regulamentam o exercício do direito à liberdade sindical: a Convenção nº 87, de 1948, que protege a sindicalização, todavia, não ratificada pelo Estado brasileiro; a Convenção nº 98, de 1949, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva; a Convenção nº 135, de 1971, que prevê a proteção dos representantes dos trabalhadores dentro da empresa; a Convenção 151, de 1978, que, além dos direitos de sindicalização, protege os procedimentos para determinar as condições de emprego na Administração Pública.

Com efeito, existe uma relação entre as Convenções 87 e 98 no tocante à matéria tratada por cada uma delas. Ambas estimulam e fomentam a negociação coletiva reafirmada com mais solidez pelas Convenções 151 e 154, todavia, enquanto aquela cuida do direito de sindicalização e exige uma abstenção do Estado frente à liberdade de constituir organizações sindicais sem qualquer tipo interferência; esta visa à proteção da classe trabalhadora e de suas organizações em face de qualquer ato discriminatório, de ingerência ou de práticas antissindicais que advenham dos empregadores ou do Poder Público.

A Convenção 135 da OIT, de 1971, cuida da representação dos trabalhadores no âmbito empresarial, à medida que determina os métodos a serem adotados pela empresa para proteger os representantes dos trabalhadores, na esfera laboral, contra atos que promovam a discriminação desses atores sociais, assegurando o cumprimento das finalidades a que se destinam.

Imperioso destacar, ainda, a Convenção 141, de 1975, que versa sobre a proteção dos trabalhadores rurais, isto é, garante o exercício da liberdade sindical no âmbito das atividades rurais, buscando garantir o direito de associação e participação no desenvolvimento econômico e social desses trabalhadores.

Cumprido ressaltar a Convenção 151, de 1978, que estabelece as relações de trabalho na seara da Administração Pública, enquanto que a Convenção 154, de 1981, destaca-se por implementar medidas a serem adotadas com a finalidade de alcançar uma negociação coletiva

¹⁹ ZEGARRA, José Marcos-Sanches. CALDERÓN, Eduardo Rodrigues. *Manual para defensa de la libertad Sindical*. 4ª ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. 178 p. 29.

livre entre os trabalhadores e empregadores e possibilitar melhores condições de trabalho e emprego.

A despeito do relativismo existente na doutrina, considerável parte desta entende que os direitos fundamentais se compõem de três características essenciais à sua compreensão, quais sejam: a universalidade; indivisibilidade e a de se inter-relacionarem.²⁰

Na interpretação liberal clássica, os direitos fundamentais têm como escopo assegurar a liberdade do indivíduo em face de intervenções do Poder Público, sendo que estas intervenções podem ocorrer mediante ações positivas ou negativas do Estado.

Conforme preceitua Robert Alexy, os direitos fundamentais são direitos de defesa do indivíduo que exigem uma ação ou omissão do Estado. Ao tratar das omissões, que se caracterizam por um dever de abstenção do Estado face às prerrogativas do indivíduo, a doutrina a tem subdividido em três grupos específicos: “direitos a que o Estado não impeça ou obstaculize determinadas ações do titular do direito; direitos a que o Estado não afete determinadas propriedades ou situações do titular do direito; direitos a que o Estado não elimine determinadas posições jurídicas do titular do direito”.²¹

Em contrapartida, no tocante às ações positivas, os ensinamentos se perfazem no sentido de que estas “configuram direitos a prestações do Estado em sentido amplo, cujo objeto é uma ação fática ou uma ação normativa”²², isto é, é dever do Poder Público garantir a proteção e o desenvolvimento dos direitos fundamentais assegurados constitucionalmente ou recepcionados pelo nosso ordenamento jurídico mediante a ratificação de diplomas internacionais e, neste caso, abrangida a liberdade sindical.

Para isso, frisa-se a importância da atuação estatal no desenvolvimento de ações concretas, que tenham por base a garantia efetiva do exercício desse direito social, proporcionada mediante a construção de uma legislação que o proteja e que o regulamente de forma a possibilitar que se coadune com os princípios norteadores da seara social, como

²⁰ Declaração e Programa de Ação de Viena (1993).

Disponível em:

<http://ww.cinu.org.mx/temas/dh/decvienapaccion.pdf+vienna&ie=utf8&site=un_org&output=xml_no_dtd&client=un_org&access=p&num=10&proxystylesheet=http%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fsearch%2Fun_org_styleheet.xslt&oe=utf8>. Acesso em 20 ago. 2016.

²¹ CANESSA MONTEJO; Miguel F. Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, PUCP/PLADES, Lima, 2007.

²² MASSONI, Túlio de Oliveira. FIORAVANTE, Tamira Maira. RIBEIRO DA SILVA, Walkure Lopes. Apud Robert Alexy. *Liberdade Sindical e Direitos Humanos*. Ver. MPT, Brasília, ano XVI, n. 31, março, 2006. p. 59.

também com os diplomas internacionais que o tratam de forma específica, para que seja garantida sua efetividade e aplicabilidade dentro da sociedade.

Neste sentido, José Marcos-Sanches Zegarra e Eduardo Rodrigues Calderón, apontam a responsabilidade estatal retroaduzida e disciplinam que os direitos humanos:

(...) incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen la obligación y el deber, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos²³.

Desta feita, se infere que os direitos fundamentais caracterizam-se por demandar ações positivas e negativas do Estado com o escopo de produzir sua eficácia e aplicabilidade dentro da sociedade.

Todavía, resalta-se que, conforme ensina José Afonso da Silva, as normas que consagram os direitos fundamentais se caracterizam como normas de eficácia limitada e de aplicabilidade indireta, o que acaba por postergar sua efetiva aplicação no campo das relações sociais, tendo em vista o caráter de dependência a que se sujeitam estes direitos diante da necessidade de regulamentação infraconstitucional.²⁴

De toda sorte, relevante dizer que, parte da doutrina ao cuidar da aplicabilidade do direito fundamental à liberdade sindical, enquanto direito de defesa, o considera uma norma de eficácia plena pelo fato de se constituir, basicamente, de um direito que exige uma abstenção dos particulares e do Estado.

Portanto, de acordo com este entendimento, as normas que disciplinam o instituto da liberdade sindical possuem aplicabilidade imediata no campo das relações jurídicas. Essa imediatidade se expressa por meio da atuação do Judiciário, isto é, os juízes, no desenvolvimento de suas atividades jurisdicionais, são responsáveis pela concretização fática

²³ ZEGARRA, José Marcos-Sanches. CALDERÓN, Eduardo Rodrigues. *Manual para defensa de la libertad Sindical*. 4ª ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. 178 p. 20.

²⁴ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 184.

deste direito, sendo, portanto, desnecessária sua submissão à regulamentação infraconstitucional para que os efeitos práticos sejam produzidos.

Neste diapasão, acerca da eficácia e da aplicabilidade da liberdade sindical nas relações sociais, Luciano Martinez disciplina que:

A fruição da liberdade sindical, como direito de defesa que é, portanto, independe de ações legislativas complementares, cabendo aos juízes e aos tribunais o dever de dar-lhes vida e sentido com base na máxima da maior eficácia possível.²⁵

Não obstante a liberdade sindical se tratar de um direito formal e materialmente fundamentais, posto que “constam no catálogo de direitos constitucionais e tratam de temas que interessam à dignidade da pessoa humana”,²⁶ o instituto não tem recebido a atenção merecida pelos operadores do direito, haja vista o tratamento residual, a que é submetido pelos constitucionalistas brasileiros.

De acordo com as palavras de Luciano Martinez, a liberdade sindical enquanto direito fundamental no Brasil:

Quando não completamente negligenciada nos estudos sobre direitos fundamentais, recebe, no mais das vezes, recebe, no mais das vezes, um tratamento incidental e superficial, além da imerecida (como visto em tópicos anteriores) designação de algo que nada mais seria do que uma decorrência da genérica liberdade de associação. Esse desdém doutrinário desperdiça, entretanto, a oportunidade de estudo de uma das mais instigantes liberdades sociais, que traz em si características defensivas e prestacionais extremamente singulares.²⁷

Cumprе ressaltar, portanto, que a liberdade sindical enquadra-se no rol dos direitos fundamentais e advém do princípio da liberdade em seu sentido mais amplo. Por conta disso, o direito à liberdade sindical “se evidencia no âmbito das organizações sindicais, na proibição de ingerência ou intervenção de terceiros na esfera de liberdade que lhes é reconhecida e na auto-regulação dos interesses coletivos, e, no âmbito dos trabalhadores e empregadores individualmente considerados, no gozo da liberdade de constituir sindicatos de sua escolha,

²⁵ MARTINEZ, Luciano. *Conduas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 131.

²⁶ *Ibidem*, p.101.

²⁷ *Ibidem*, p. 100.

bem como se filiar, não se filiar ou se desfiliar deles, e na participação nas assembléias sindicais que deliberam sobre seus interesses”.²⁸

Imperioso reforçar que, a Organização Internacional do Trabalho, em 1998, em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, foi pioneira na confirmação da liberdade sindical como direito fundamental, conjuntamente com o trabalho infantil, a proibição da discriminação e do trabalho escravo.²⁹

Neste sentido, considerar a indivisibilidade dos direitos fundamentais implica afirmar a indissociação entre direitos civis e políticos e os direitos sociais, econômicos e culturais, há já vista o liame de interdependência existente eles, como bem disciplinou a Organização Internacional do Trabalho no Relatório do Diretor Geral que fora apresentado à Conferência Internacional do Trabalho e Conferência Mundial, promovida pela ONU:

(...) os direitos econômicos e sociais têm seu valor próprio que, inversamente, não podem chegar a ser realidade sem a promoção dos direitos e liberdades fundamentais. A liberdade sindical encontra assim sua justificação essencial na defesa dos interesses econômicos e sociais das partes.³⁰

Dinaura Godinho Pimentel Gomes, ao tratar do assunto, relatou que os direitos humanos devem ser entendidos como uma unidade indivisível, principalmente, no tocante à sua implementação e defesa, “eis que a dignidade da pessoa humana como valor supremo atrai essa referência unificadora e exige sua exequibilidade plena”.³¹

Nesta esteira, Oscar Ermida Uriarte enfatiza que o exercício da liberdade sindical se relaciona diretamente com respeito às liberdades civis e à ordem democrática, acrescentando que:

Por isso, modernamente, se tem admitido sem vacilações, que a liberdade sindical é um elemento indispensável à democracia real (...) a tal ponto que a efetividade da ordem democrática pode ser medida pela eficácia da liberdade sindical (...) Nesta trilha, acreditamos ter detectado uma tríplice função democratizadora do sindicato, enquanto o mesmo é: a) um elemento

²⁸ MASSONI, Túlio de Oliveira. FIORAVANTE, Tamira Maira. RIBEIRO DA SILVA, Walkure Lopes. *Liberdade Sindical e Direitos Humanos*. Ver. MPT, Brasília, ano XVI, n. 31, março, 2006. p. 64.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La OIT y los derechos humanos. Memória del Director General (parte 1) a la Conferencia Internacional del Trabajo, quincuagésima segunda reunión, 1968. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1968, p. 7.

³⁰ *Ibidem*, p. 7.

³¹ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Os direitos sociais no âmbito do sistema internacional de normas de proteção dos direitos humanos e seu impacto no direito brasileiro: problemas e perspectivas*. p. 1.

aperfeiçoador da democracia formal, b) o fato constitutivo da democracia material, e c) um instrumento democratizador de alguns institutos do próprio direito do trabalho.³²

Diante dos ensinamentos de Oscar Ermida Uriarte, possível compreender que a liberdade sindical se enquadra no rol de direitos fundamentais, podendo ser considerada como verdadeiros pilares que sustentam as sociedades democráticas, uma vez que transcende à seara do Direito do Trabalho e assegura a operabilidade de outros direitos sociais, podendo, inclusive, ser utilizada como instrumento capaz de mensurar o quão democrática é determinada sociedade, ao mesmo tempo que expressa que quanto mais elevado for a prática de atos restritivos dessa liberdade, maior o grau de autoritarismo do sistema de Governo.³³

Da mesma forma entende José Zegarra e Eduardo Calderón, ao ressaltar a relevância da liberdade sindical como direito fundamental e enquanto mecanismo de promoção de igualdade e de justiça social dentro das relações de trabalho:

(...) podríamos decir que la Libertad Sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación socio-política y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar del derecho al y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.³⁴

Desta forma, possível dizer que a organização de uma Nação que tenha por objetivo respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais, bem como aquela que se preocupa com a regulamentação de medidas que tenham por escopo promover e garantir o exercício do direito fundamental à liberdade sindical, mostra-se uma sociedade, estruturalmente, coadunada ao desenvolvimento da ordem democrática e do progresso social.

Destaca-se, oportunamente, o pronunciamento de Javier Mujica acerca da responsabilidade que detém o Poder Público no que tange à proteção dos direitos e liberdades fundamentais:

(...) o direito dos trabalhadores a Liberdade Sindical, (...), constituem ferramentas chaves para o fortalecimento do exercício de todos os direitos

³² ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: FCU, 1985, pp. 25-27

³³ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 24.

³⁴ ZEGARRA, José Marcos-Sanches. CALDERÓN, Eduardo Rodrigues. *Manual para defensa de la libertad Sindical*. 4ª ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. 178 p. 26.

humanos, em razão de significarem os meios pelos quais se postulam, afirmam e defendem outros direitos fundamentais das pessoas.³⁵

Hão de ser observados os parâmetros que os estudiosos das relações de trabalho, no âmbito sindical, determinam como prioritários para se assegurar o exercício das liberdades fundamentais. Ou seja, há de existir uma preocupação do ordenamento jurídico e da sociedade, de maneira geral, em estabelecer procedimentos que incentivem a negociação coletiva; que apoiem os atores sociais sujeitos dessa relação, protejam as organizações sindicais e sua independência e autonomia, reprimindo qualquer tipo de ato discriminatório que restrinja ou obstaculize a efetividade desse direito no campo prático.

Desta forma, resta indubitável que a liberdade sindical deve ser pensada dentro do rol dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. A instrumentalização de medidas concretas que garantam seu exercício representa o desenvolvimento de outros direitos sociais e assegura a execução da atividade sindical livre.

³⁵ MUJICA, Javier, “El Convenio núm. 87 de la OIT –50 Años no son nada– en el volumen colectivo Libertad Sindical –50 Años del Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo–”, (CEDAL), Lima. 1999, pág. 69. “(...) el derecho de los trabajadores a la Libertad Sindical, (...), constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas.”

3. Liberdade Sindical: dimensões, alcance e titularidade

O direito fundamental à liberdade sindical, nas palavras de Alfredo Villavencio Ríos, pode ser descrito:

(...) como el conjunto de acciones necesarias para defender y promover eficazmente los intereses de los trabajadores, en un contexto de respeto a las normas básicas del ordenamiento jurídico y a los derechos de terceros (auto organización del grupo, actividad conflictual, producción normativa, representación ante autoridades, con la prensa, en órganos colegiados institucionales, etc.).³⁶

O instituto da liberdade sindical, no Brasil, possui uma complexa abrangência no tocante aos sujeitos que interagem nas relações jurídicas coletivas. Para compreender a dinâmica e o desenvolvimento do exercício dessa interação, grande parte da doutrina a multifaceta em duas dimensões distintas, quais sejam: a liberdade sindical de dimensão individual e liberdade sindical de dimensão coletiva.³⁷

Segundo o Luciano Martinez, a liberdade sindical de dimensão individual se manifesta através dos direitos que detém os indivíduos dentro das relações sindicais com o Estado, com os Empregadores e com as Organizações sindicais, sendo que dessa interação surgem faculdades de "tríplice conteúdo", como a de criar uma entidade sindical representativa de seus direitos conjuntamente com seus companheiros; a liberdade de filiação ou de não filiação a um ente representativo; e a liberdade de participar da vida sindical.

Cumprе ressaltar os ensinamentos de Villavencio Rios acerca do aspecto individual da liberdade sindical:

El aspecto individual de la libertad sindical está constituido por todos aquellos derechos de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente, sin autorización previa y en total libertad, así como a desarrollar actividad sindical (libertad sindical individual positiva); y, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad sindical negativa), sin que todo ello pueda ser fuente de ningún perjuicio.³⁸

³⁶ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 89.

³⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 801/802.

³⁸ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 94/95.

Em contrapartida, a liberdade sindical de dimensão coletiva, também chamada pela doutrina de “autonomia sindical”³⁹, revela-se pelos direitos que detém as organizações sindicais de atuar na defesa dos interesses dos seus associados.

Essa liberdade se evidencia, essencialmente, pelo direito de representação e atuação em negociação coletiva; nos dissídios coletivos de greve; no direito que detém o sujeito coletivo de proceder à sua organização interna administrativa; na possibilidade de filiação e de não filiação às entidades da federação ou de âmbito internacional; bem como na atuação em atividades sindicais.⁴⁰

Com efeito, a “autonomia sindical” é pressuposto essencial para o desenvolvimento das liberdades individuais e exercício da liberdade sindical em sua plenitude, posto que a existência de qualquer ato que limite ou restrinja a liberdade sindical coletiva, por meio de interferência estatal ou de ingerências dos empregadores, irá defronte aos fundamentos que norteiam a estrutura deste direito.

Relevante destacar o que disciplina Villavencio Rios no que toca a liberdade sindical coletiva:

Es el elemento primordial de la libertad sindical y el complemento indisoluble de las manifestaciones individuales de este derecho, puesto que de nada servirá garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación. Por esta razón, la libertad sindical colectiva conlleva la prohibición al Estado y a cualquier tercero, especialmente a los empleadores y sus organizaciones, de controlar o intervenir en la vida de las organizaciones sindicales.⁴¹

Nesta esteira, no tocante ao exercício da liberdade sindical, no plano coletivo, pode-se mencionar todas as formas de expressão da liberdade a que se sujeita o ente sindical em face às determinações do Estado, bem como em face aos empregadores.

Isso significa dizer que, em âmbito coletivo, o direito fundamental à liberdade sindical se expressa mediante as disposições que a protegem, trazidas pela legislação

³⁹ Ibidem, p. 127.

⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 801/802.

⁴¹ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 127.

constitucional e infraconstitucional, como também pelos diplomas internacionais, sendo que em ambos “assegura-se a livre constituição e funcionamento da entidade sindical, autonomia administrativa, proibição de ‘sindicatos amarelos’, acesso e exercício do direito sindical na empresa e ação sindical na Justiça”.⁴²

Neste contexto, se pode inferir que tanto em âmbito universal quanto na seara nacional as normatizações que cuidam do assunto têm por escopo fundamental evitar a prática de condutas antissindicais, exemplo disso são as imunidades conferidas aos dirigentes sindicais, que de acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

São garantias conferidas pela lei. Destinam-se a evitar conduta antissindical da empresa, visando dificultar ou impedir que exerça as suas funções. São de três tipos, a estabilidade, a inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa. A estabilidade é garantida a todo exercente de cargo eletivo de direção ou representação sindical. Encontra fundamento na Constituição Federal, art. 8º, VIII. A inamovibilidade e o direito de exercício das funções resultam da CLT (art. 543).⁴³

Relevante destacar o que disciplina o Magistrado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha acerca da liberdade sindical coletiva, uma vez que, diferentemente do conceito que traz grande parte da doutrina, considera o direito à constituição de sindicato uma expressão da liberdade sindical coletiva e não uma espécie do gênero liberdade sindical individual, isto é, o direito que detém o indivíduo de fundar um sindicato exterioriza a vontade do sujeito coletivamente pensado.

Em suas palavras:

A liberdade sindical coletiva consiste no conjunto de atividades que compreendem tanto o direito de fundação do sindicato, como o exercício da autonomia ou vontade do próprio ente associativo, que não se confunde com a vontade individual dos vários afiliados do sindicato. Deste modo, a classificação que se utiliza neste momento se aparta da que tradicionalmente é adotada pela doutrina, quando inclui o direito de fundação do sindicato como espécie do gênero liberdade sindical individual.⁴⁴

⁴² TRT 15ª Região. Disponível em:

<<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art7.pdf/65380399-8409-40b8-8ece-8a8894133f0a>> Acesso em 21 de agosto de 2016.

⁴³ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993. p. 444.

⁴⁴ CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *Liberdade Sindical e Sindicato Único: o paradoxo do modelo brasileiro*. Disponível em:

<http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4099&Itemid=319>

Ressalte-se, ainda, que as relações jurídicas que se estabelecem em âmbito sindical são compostas por um grupo de sujeitos formado pelos sindicatos, pelos indivíduos e pelo Estado.

A interação entre esses sujeitos dentro da relação jurídica sindical possibilita perceber que cada qual é detentor de liberdades individuais para pleitear direitos que transcenderão ao âmbito da coletividade.

Neste sentido, possível dizer que se estabelece, então, um conflito complexo, quando do exercício concomitante dessas liberdades pelos sujeitos que integram a relação sindical, como também, quando da imposição das limitações ao seu desenvolvimento trazidas pela própria Constituição de 1988.

Relevante mencionar os ensinamentos de Orlando Gomes e Elson Gottschalk que, enumeram, com precisão, quais são essas liberdades conflitantes entre os sujeitos dentro da relação jurídica sindical.

Segundo os autores, são as chamadas liberdades em face do indivíduo - como a liberdade de filiação ou não filiação a um determinado sindicato; também as liberdades em face do sindicato, ou seja, as liberdades de fundar sindicato, de exercer o direito sindical, regular as relações entre os sindicatos; e, por fim, as liberdades em face do Estado, que trata da independência dos sindicatos, como a superação de conflitos por meio da ação sindical.⁴⁵

De acordo com o que preceitua Luciano Martinez, as limitações ao exercício da liberdade sindical podem ser compreendidas como um “sistema que trata dos limites para o exercício da ação sindical e reflete com clareza as relações existentes entre as definições de vontade, de liberdade e de autonomia”.⁴⁶

Nesta vereda, o autor acrescenta que tal liberdade se trata do exercício de vontade dos sujeitos e que esta vontade pode ser compreendida em sua extensão tanto positiva quanto negativa.⁴⁷

Assevera, ainda, citando Montesquieu, que em sua extensão negativa é compreendida como o "direito de fazer tudo o que as leis permitem",⁴⁸ enquanto que em sua esfera positiva,

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 800.

⁴⁶ *Ibidem*, p.800.

⁴⁷ *Ibidem*, p.800.

⁴⁸ *Ibidem*, *Apud Montesquieu*, p. 800.

é entendida como a capacidade de autodeterminação, isto é, a possibilidade de determinar plenamente sua vontade sem a orientação de outras pessoas, caracterizando, assim, a autonomia da vontade como forma de extensão da liberdade positiva.

No entanto, segundo o autor “a palavra autonomia indica, desse modo, a conquista da liberdade por quem a pode receber”⁴⁹ e que apenas o Estado é capaz de recebê-la, posto que seja o único habilitado a definir a extensão das liberdades, o que significa dizer que somente o Estado “define até que ponto o particular pode ser considerado livre e, por isso, apto à organização própria e à autodeterminação”.⁵⁰

Neste sentido, considerando os pontos determinados acima e os trazendo para o objeto em estudo, se o Estado se caracteriza como o único sujeito capaz de determinar a extensão das liberdades do indivíduo, seja na esfera individual seja na coletiva, as limitações ao exercício da liberdade sindical, expressas constitucionalmente, encontram respaldo nesse entendimento, tornando inócua a possibilidade de qualquer tipo de mudança em nossos dispositivos constitucionais, por meio do poder reformador, que pudesse implicar o pleno exercício desse direito pelos sujeitos que compõem a relação jurídica sindical.

Imperioso frisar os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento que relata a respeito da contrariedade que sofre esta liberdade, tendo em vista as limitações a se sujeita e menciona que a liberdade sindical individual é restrita, “uma vez que é livre a inscrição de alguém em um sindicato, mas a mesma só é possível no sindicato único da categoria.”⁵¹

Desta feita, o Estado ao disciplinar, mediante uso de sua prerrogativa normativa, que os sujeitos possuem liberdade para constituição de sindicato sem qualquer interferência estatal, e ao mesmo tempo determinar a observância da categoria profissional ou econômica e limitar seu âmbito de criação à esfera Municipal, acaba por exteriorizar o poder de autonomia, somente a ele conferido, capaz de delimitar o âmbito de atuação e exercício das liberdades sindicais que detém os particulares.

Em continuidade e conforme as argumentações retroaduzidas, parte da doutrina, ao dimensionar a liberdade sindical em individual e coletiva, estabelece que a liberdade sindical, no plano individual, se trata do exercício das prerrogativas conferidas aos trabalhadores dentro da relação jurídica sindical.

⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 801.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 801.

⁵¹ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993. p. 444.

Essas liberdades são exercidas individualmente por estes e devem ser respeitadas pelas empresas, como por exemplo, a liberdade de filiação; de participação nas direções sindicais; a proibição de punições ou perseguições a trabalhadores que atuem no âmbito das relações jurídicas sindicais.

Nesta vereda, para que seja respeitado o exercício da liberdade sindical individual, o trabalhador não poderá ser obrigado a sindicalizar-se, ou ainda, como é mais comum, não poderá sofrer tratamento discriminatório nem qualquer tipo de punição por optar pela sindicalização, seja antes da contratação ou durante o curso do contrato de trabalho.

É oportuno salientar que, a limitação que se estabelece nessa relação jurídica se caracteriza pelos atos praticados pela empresa, caso esta ofereça benefícios a trabalhadores que optem por não se sindicalizarem, instrumentalizando essa atividade por meio de concessão de “prêmios anti-greve, licenças para não-sindicalizados e vantagens e benefícios para os empregados mais cordatos e menos participativos da vida sindical e da luta obreira”⁵² ou quaisquer outros tipos de benesses que importem restrição do exercício desse direito fundamental.

A oferta ou a concessão de vantagens são instrumentos caracterizados pela lei, doutrina e pela jurisprudência como instrumentos discriminatórios e, portanto, sujeitos à reparação.

Desta forma, relevante destacar o que relata Cláudio Armando Couce de Menezes acerca do assunto:

Constituem ato discriminatório todas essas práticas, além das listas negras de sindicalizados, de dirigentes sindicais e de ex-dirigentes. Também discriminatória e ilícita é a utilização, no ato da contratação, ou da seleção, de questionários indagando se o candidato é sindicalizado ou se já o foi. No curso do contrato, atos como o “congelamento” funcional, rebaixamento, recusa de aumento de salários e isolamento do(s) sindicalizado(s), trazem clara afronta à liberdade sindical, não devendo, por isso, encontrar qualquer beneplácito das autoridades administrativas e judiciais, dos sindicatos e Ministério Público.⁵³

⁵² MENEZES, Cláudio Armando Couce. *Liberdade Sindical (uma contribuição à reforma sindical)*. São Paulo. p. 122. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art7.pdf/65380399-8409-40b8-8ece-8a8894133f0a>> Acesso em 21 de agosto de 2016.

⁵³ *Ibidem*, p. 122. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art7.pdf/65380399-8409-40b8-8ece-8a8894133f0a>> Acesso em 21 de agosto de 2016

Com efeito, eventual despedimento do trabalhador ou evidenciada qualquer prática que agrida o exercício de seu direito social à liberdade sindical implicará afronta aos diplomas internacionais que demandam sua proteção e aos dispositivos da legislação infraconstitucional que dispõem sobre a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, podendo gerar inclusive direito à reintegração comprovada a ofensa.

Nas palavras do referido autor:

No caso do despedimento discriminatório do trabalhador sindicalizado, ou daquele que manifesta sua intenção de filiar-se a um sindicato ou, ainda, realiza atividades sindicais e reivindicativas, é inteiramente aplicável a Lei 9.029/95, que veda e sanciona os atos discriminatórios, inclusive com a condenação do empregador a reintegrar o obreiro. Esta conclusão está em total harmonia com as Convenções nº 87 e 98, da OIT e com o artigo 8º, incisos II e VIII, da Constituição Federal.⁵⁴

Desta feita, levando em consideração o exposto, resta evidente que qualquer cláusula constante de instrumentos coletivos, bem como dispositivos normativos que afrontem o exercício da liberdade sindical, na seara individual, serão vedados e considerados nulos.

No que tange ao desenvolvimento destes direitos sociais, é oportuno consignar os preceitos de Ingo Sarlet, que nos ensina que tais direitos surgiram:

(...) de processos de reivindicação gestados no âmbito dos movimentos sociais – como direitos assegurados por força da dignidade de cada pessoa individualmente considerada [e que] a liberdade de associação sindical (apenas uma particular manifestação da liberdade de associação em sentido amplo) e o direito de greve (igualmente uma manifestação da liberdade de reunião, manifestação e expressão), não são tidos como direitos exclusivamente coletivos, mas sim, direitos individuais de expressão coletiva (no sentido de uma interação entre a dimensão individual e a do grupo no qual se integra o indivíduo).⁵⁵

Imperioso frisar os ensinamentos de Alfredo Villavencio Rios no tocante à liberdade sindical, tanto em seu conteúdo individual quanto em seu âmbito coletivo, tendo em vista que considera que estes conteúdos podem, ainda, ser subdimensionados em dois componentes indissociáveis: de um lado pelo que chama de componente organizativo ou estático,

⁵⁴ MENEZES, Cláudio Armando Couce. *Liberdade Sindical (uma contribuição à reforma sindical)*. São Paulo. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art7.pdf/65380399-8409-40b8-8ece-8a8894133f0a>> Acesso em 21 de agosto de 2016.

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. *Conduas Antissindicais*. Apud Ingo Sarlet. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 125.

caracterizado pela faculdade que detém os indivíduos de se organizar coletivamente em defesa dos interesses dos trabalhadores.⁵⁶

Em suas palavras:

El elemento organizativo, material o estático de la libertad sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos como presupuesto de efectividad de la actuación sindical. La realidad nos hace ver en todo instante que los trabajadores prefieren largamente ejercer su libertad sindical a través de una red institucionalizada de sujetos colectivos orgánicamente estructurados, estables y permanentes (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo, dentro de la definición de libertad sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc.) que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.⁵⁷

E do outro lado, o elemento de atividade ou dinâmico, sendo este consequência da organização dos sujeitos coletivos, ou seja, trata-se da possibilidade de desenvolvimento das atividades sindicais, da efetivação da expressão máxima do direito à liberdade sindical.

Pode-se dizer que é a consequência de sua existência, uma vez que se manifesta por meio da busca de condições de igualdade sociais e econômicas para os trabalhadores. Em conformidade com seus ensinamentos:

El elemento causal o dinámico o de actividad, que tipifica al fenómeno sindical y que justifica su existencia, que le da su impronta específica y que el legislador ha considerado digno de una especial tutela y apoyo, es justamente la actuación del sujeto colectivo dirigida a promover y tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores (equilibrar la desigualdad congénita de los trabajadores individualmente considerados y canalizar el conflicto industrial intrínseco). El sindicato nace para actuar en representación de tales intereses.⁵⁸

Segundo o autor, o objeto a ser protegido pelo ordenamento jurídico para que se assegure o respeito ao direito fundamental à liberdade sindical não é apenas o indivíduo tampouco a organização sindical, mas sim, para que se garanta o exercício da atividade sindical é indispensável que se proteja a atividade sindical, sua expressão máxima.⁵⁹ Neste

⁵⁶ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 88.

⁵⁷ *Ibidem*, p.88.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 88.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 88.

contexto, menciona que os “trabalhadores atuam para se organizar e se organizam para atuar”.

60

Neste diapasão, possível compreender que a liberdade sindical, genericamente, se divide em individual e coletiva e, dentro destas dimensões encontramos elementos de organização e atividade que as compõem e, ainda, que estas faculdades podem se desenvolver de modo positivo, por meio da filiação, como também de modo negativo, mediante a possibilidade de não filiação ou de optar por não mais permanecer filiado.

Enquanto isso, Ingo Sarlet aponta que, o direito fundamental à liberdade sindical pode ser caracterizado como um direito social de caráter coletivo, no entanto, há de ficar claro que não exclusivamente coletivo.

Isso porque, devem ser consideradas suas perspectivas individuais, tendo em vista a interação que se desenvolveu ao longo da história entre as esferas que abrangem os interesses da individualidade dentro de um contexto social da coletividade no qual se fundamentou a luta da classe trabalhadora na busca de direitos sociais, identificados como individuais, mas que transcendem à esfera coletiva.

No que toca aos sujeitos que detém o direito ao exercício da liberdade sindical, se estabeleceu na doutrina uma questão importante, que trata fundamentalmente a respeito do impasse acerca de quem, efetivamente, pode ser considerado titular desta prerrogativa.

Viceja discussão doutrinária, a determinação de quem pode ser considerado titular do direito fundamental à liberdade sindical, se somente os trabalhadores ou também os empregadores

Vale frisar, que esta celeuma se estabelece em face dos empregadores, haja vista a incontestável titularidade a que se sujeita a classe dos trabalhadores.

Isso porque se sabe que o instituto da liberdade sindical pode ser considerado uma conquista decorrente da luta da classe trabalhadora em face do sistema econômico capitalista, que pressupõe para sua existência a perpetuação de desigualdades sociais entre os sujeitos dentro da relação de produção e que, portanto, a obtenção deste direito fundamental teve e

⁶⁰ Ibidem, p. 88/89. “De esta manera, encontramos gráfica la expresión de que en este terreno los trabajadores «actúan» para «organizarse» y «se organizan» para «actuar» (Lovatón Palacios 991: 27), con lo que hasta la propia constitución de la organización encuentra cabida en el plano dinámico de la libertad sindical.”

ainda tem por escopo minimizar estas disparidades sistêmicas mediante a concessão melhores condições de trabalho e salários dignos.

Com efeito, os diplomas internacionais que tratam do instituto não prevêm, propriamente dito, a existência de sindicato de empregadores, mas sim de “entidades” ou “organizações” patronais.⁶¹

Neste sentido, apesar desses diplomas trazerem à baila prerrogativas que resguardam o exercício da liberdade sindical, como os direitos de defesa a livre constituição e filiação sindicais sem que haja qualquer intervenção estatal, ou, ainda, à ingerência administrativa entre essas organizações sindicais, “nenhuma das Convenções oferece expressamente ‘liberdade sindical’ ao segmento patronal, nem mesmo a 87, que somente cita o instituto no caput da Parte I, sem detalhar a natureza das organizações referidas no art. 1º”.⁶²

Diferentemente do que ocorreu com os trabalhadores, o sindicalismo patronal não foi espontâneo, ou seja, não foi objeto de luta pelos empregadores, haja vista que a conquista desse direito fundamental decorre da intervenção da classe trabalhadora dentro de um contexto jurídico, social e econômico que se desenvolveu por meio dos movimentos sociais, que foram determinantes às mudanças que ensejaram uma legislação constitucional trabalhista mais protetiva com a finalidade de se alcançar condições de trabalho mais dignas.

Com efeito, Oscar Ermida Uriarte se posiciona a respeito da bilateralidade que parte da doutrina atribui a liberdade sindical, senão vejamos:

El sindicato y la libertad sindical nacen para compensar o contrabalancear el poder económico del empleador, procurando un cierto reequilibrio de fuerzas en las relaciones de trabajo o, por lo menos, la reducción del desequilibrio de origen. Si a renglón seguido se reconoce ese mismo derecho o instrumento al empleador, automáticamente se restablece la posibilidad del

⁶¹ Convenção nº 87 da OIT. Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

Convenção nº 98. 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.

⁶² MARTINEZ, Luciano. *Conductas Antissindicalis*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.127.

desequilibrio. Se habrá «borrado con el codo lo que se escribiera con la mano».⁶³

A esse respeito, frisa-se que, a Constituição espanhola disciplinou, em seu art. 7º, que a união de trabalhadores se caracteriza pelo termo “sindicato”, enquanto que a união dos empregadores pelo termo “associações”.⁶⁴

No mesmo sentido, a Constituição portuguesa, na parte que cuida da liberdade sindical, estabelece que a classe trabalhadora é caracterizada por aquela que detém, exclusivamente, a titularidade para exercer a liberdade sindical.⁶⁵

Amauri Mascaro pontua que a liberdade sindical foi somente estendida para os empregadores nos diplomas internacionais, pois eles “não se sentiam suficientemente protegidos para escapar da subordinação perante os Poderes Públicos”⁶⁶

Imperioso frisar, neste contexto, os ensinamentos de Villavencio Rios acerca da titularidade deste direito fundamental:

En primer lugar, ante la doble titularidad del derecho (individual o colectiva), hay que decir que la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo. Es cierto que su titularidad puede ser individual y por tanto ella forma parte del contenido esencial del derecho; pero también lo es que a través del ejercicio individual de la libertad sindical lo que se busca es formar parte de un sujeto colectivo cuya finalidad es también actuar en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.⁶⁷

⁶³ URIARTE, Oscar Ermida. *Crítica de la libertad sindical. Revista de la facultad de derecho PUCP*, nº 68, 2012, p. 39.

⁶⁴ PORTUGAL. Constituição Federal. Art. 7. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

⁶⁵ Artigo 55.º Liberdade sindical

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

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

a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;

b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;

c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;

d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;

e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. *Conductas Antissindicalis*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.130.

⁶⁷ RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010. p. 94.

Nesta esteira, pode-se inferir que o instituto da liberdade sindical caracteriza-se como um direito coletivo e, substancialmente, de atividade no que toca às manifestações coletivas.

Evidentemente, possui uma dimensão individual, como anteriormente citado, todavia, as manifestações individuais ocorrem para que fomentar e para que seja possível sua expressão na seara coletiva, isto é, a liberdade individual atua como instrumento garantidor da liberdade sindical em âmbito coletivo, tendo em vista que é através da liberdade de constituição de sindicato, bem como da liberdade de filiação a que se sujeitam os indivíduos que os objetos da coletividade reúnem forças para serem alcançados.

4. As antinomias constitucionais e as restrições de extensão ao exercício da liberdade sindical.

A liberdade sindical é determinada pelo direito que possuem os trabalhadores e empregadores de se associarem, constituindo organizações, autonomamente e sem prévia autorização do Estado, necessárias à melhoria das condições de trabalho.

Pode-se dizer que a liberdade sindical é uma ferramenta relevante para o diálogo que se estabelece entre capital e trabalho e, ao longo da história, serve de fundamento para a luta pela expansão e conquista de direitos sociais e econômicos na seara laboral.

Nessa vereda, claramente, relatou Bernard Gernigon:

A liberdade sindical constitui uma condição indispensável para um progresso contínuo em condições de justiça social. Fornece aos trabalhadores a possibilidade de expressar suas aspirações; reforça seu poder de negociação coletiva e, através dele, restabelece certo equilíbrio entre as distintas forças. Ao permitir-lhes participar da elaboração e aplicação da política econômica e social, permite contrariar o poder das instâncias públicas; torna-se um fator de saneamento das relações de trabalho e contribui assim à paz social e à justiça social.⁶⁸

A liberdade sindical, nas palavras de Octávio Bueno Magano, significa “(...) o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferências, nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou de grupos a que pertençam”.⁶⁹

Com efeito, a liberdade sindical tende a ser adotada por todos os países constituídos sob bases democráticas e a doutrina majoritária a identifica como instituto integrante dos direitos humanos fundamentais e uma das responsáveis pela sua ampliação e extensão no

⁶⁸ GERNIGON, Bernard. *El Comité de Libertad Sindical de la OI - Los derechos fundamentales en el trabajo: situación actual y perspectivas Educación Obrera*. 2001/1 Número 122.

“La libertad sindical constituye una condición indispensable para un progreso continuo en condiciones de justicia social. Brinda a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones; refuerza su poder de negociación colectiva y, a través de ello, restablece cierto equilibrio entre las distintas fuerzas. Al permitirles participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social, hace posible que contrarresten el poder de las instancias públicas; se convierte en un factor de saneamiento de las relaciones de trabajo y contribuye así a la paz social y a la justicia social”.

⁶⁹ MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, vol. III, p. 24.

campo do direito coletivo, haja vista que "não é possível o desenvolvimento da liberdade sindical sem a preexistência efetiva dos demais direitos humanos e tampouco é possível o completo exercício destes sem a vigência daquela".⁷⁰

No entanto, apesar dos avanços sociais trazidos pela Constituição de 1988, no âmbito do sistema sindical, foram mantidos traços intimamente ligados ao corporativismo estatal que se evidencia, mormente, pela manutenção do sistema de unicidade e pelo financiamento compulsório das entidades sindicais, fatores que implicam a limitação do exercício dessa liberdade em sua plenitude.

Neste diapasão, estudar a efetividade da liberdade sindical, significa buscar compreender o conflito existente entre a importância do exercício desta liberdade em sua totalidade, enquanto detentora de papel historicamente fundamental à ampliação de direitos trabalhistas e à melhoria das condições laborais, face à Constituição Federal de 1988 e suas antinomias, ou seja, suas divergências e limitações no que tange à execução do princípio da liberdade sindical plena que se desenvolve, entre outros fatores, pela preservação de um sistema sindical corporativista.

Percebe-se que, a Carta Magna de 1988 ao passo que disciplina, expressamente, sobre a plena liberdade de constituição, organização e atuação dos sindicatos, limita essa liberdade ao determinar em sequência, também expressamente, a possibilidade de criação de um único sindicato na mesma base territorial e a prever a compulsoriedade do imposto sindical⁷¹ para empresários e trabalhadores sindicalizados ou não.

Pode-se mencionar que, a adoção do sistema de sindicato único e a obrigatoriedade do imposto sindical, ambos previstos no artigo 8º, respectivamente, incisos II e IV da Carta Magna⁷², evidenciam, além da perpetuação do caráter corporativista no sistema sindical

⁷⁰ Martinez, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 799.

⁷¹ BRASIL. CTN. Art. 217. As disposições desta Lei, notadamente as dos arts 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade: I - da "contribuição sindical", denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts 578 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

⁷² BRASIL. Constituição 1988. Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em

brasileiro e das limitações que devem ser superadas para que o princípio da liberdade sindical tenha eficácia e aplicabilidade, as antinomias existentes em nossa Constituição de 1988.

Neste sentido, apontou Evaristo Moraes Filho:

Infelizmente, o art. 8º da nova Constituição manteve o sindicato único (do qual somos adeptos do ponto de vista doutrinário) e a contribuição compulsória. Se, na alínea I, em seguimento ao mandamento do caput do artigo, se dá plena liberdade à organização sindical perante o Estado, devendo ser livre e autônoma a fundação do sindicato, logo, na alínea II, só se permite a criação de um sindicato único na mesma base territorial. Chega a lembrar a anedota do pai, que dava à filha a plena liberdade de casar com quem quisesse, desde que fosse com o João... As primeiras palavras da alínea II chegam a ser chocantes e pilhéricas: é vedada a criação (...) ⁷³

Notório, portanto, o conflito existente entre o disposto em alguns incisos do artigo 8º da Carta Magna de 1988, em conjunto com a legislação trabalhista infraconstitucional, e a afirmação dos princípios invocados pela própria Constituição, especialmente, o princípio disposto em seu inciso II, do artigo 4ª, que estabelece a “a prevalência dos Direitos Humanos”.

Sabe-se que todo regime democrático se fundamenta essencialmente no respeito aos direitos humanos, no entanto, apesar de estarem presentes em nosso ordenamento jurídico máximo princípios fundamentais que devem nortear e embasar toda legislação infraconstitucional como, por exemplo, o da “prevalência dos direitos humanos” ⁷⁴, inclusive tida como cláusula pétrea, não se identifica sua real aplicabilidade quando analisada em face da liberdade sindical.

questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

⁷³ MORAES FILHO, E. de. *A organização sindical perante o Estado*. Revista LTr, São Paulo, v. 52, n.11, p. 1307.

⁷⁴ BRASIL. Constituição Federal, 1988. Art. 4. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II- prevalência dos direitos humanos.

Tal antinomia constitucional revela a necessidade de reforma sistêmica a que se deve submeter a Carta Magna, por meio de emenda constitucional, a fim de que seja readequada ao processo de democratização dos direitos sociais reconhecido mundialmente e ao próprio caráter social que permeou os ideais constitutivos da nossa Constituição.

Nesta vereda, destacam-se os ensinamentos de Dinaura Godinho Pimentel Gomes a respeito:

(...) O Brasil, mesmo tendo ratificado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 24 de janeiro de 1992, bem como o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 21 de agosto de 1996, no que se refere aos direitos sindicais, até hoje não amoldou sua legislação a esse sistema normativo, para o fim de assegurar a liberdade sindical, não obstante o disposto no parágrafo segundo do art. 5º, da Constituição Federal, aliado às disposições das Convenções 87 e 98, da Organização Internacional do Trabalho – OIT.⁷⁵

Ainda no tocante às antinomias, alguns doutrinadores disciplinam que a pluralidade sindical vem prevista constitucionalmente em seu artigo 1º, quando menciona como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, o “pluralismo político”.⁷⁶

Destacam-se os ensinamentos de Celso Ribeiro Bastos acerca do conceito de pluralismo político expresso no dispositivo constitucional, conforme citado por João de Lima Teixeira Filho:

Por pluralismo político não se deve entender tão-somente a multiplicidade de partidos políticos. Há de se entender também o pluralismo dos sindicatos, das igrejas, das escolas e das universidades, das empresas, das organizações culturais e, enfim, de todas aquelas organizações que podem ser sempre de interesses específicos dentro do estado e conseqüentemente servir para opor-se-lhe e controlá-lo.⁷⁷

Dessa forma, considera-se que a adoção de modelo de unicidade ou de sindicato único evidencia mais uma antinomia constitucional frente à interpretação ampliativa que se deve dar aos preceitos constitucionais que dispõem sobre princípios fundamentais.

⁷⁵ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Os direitos sociais no âmbito do sistema internacional de normas de proteção dos direitos humanos e seu impacto no direito brasileiro: problemas e perspectivas*. p. 9.

⁷⁶ BRASIL. Constituição, 1988. Art. 1. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: V - o pluralismo político.

⁷⁷ TEIXEIRA FILHO, J. de L. *A organização sindical na Constituição Federal de 1988*. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 4, n. 4, p. 98.

Em continuidade, sobrelevam-se os ensinamentos de Arnaldo Sussekind, citado por Regina Margonar, acerca das acepções do instituto da liberdade sindical.

Segundo o autor, a liberdade sindical é composta por três extensões distintas e que se complementam entre si, quais sejam a liberdade sindical coletiva; a liberdade sindical individual e a autonomia sindical.⁷⁸ Todavia, pondera que estas concepções são violadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e da não adoção da liberdade sindical como princípio universal.

Conforme relata a autora, Arnaldo Sussekind determina o conteúdo abrangido por cada uma dessas liberdades e, assim, possibilita sua compreensão do ponto de vista do conflito. Isto é, do conflito existente no ordenamento jurídico brasileiro que limita e impossibilita o exercício do princípio da liberdade sindical em sua plenitude.

Neste sentido, disciplina o autor:

a) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier; b) liberdade sindical individual, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se; c) autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.⁷⁹

Com efeito, levando em considerações feitas por Sussekind, é possível evidenciar que a Constituição de 1988, ao estabelecer em seu artigo 8º, inciso I que, “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, dispõe sobre uma das acepções que compõe o instituto da liberdade sindical, qual seja, a autonomia sindical. Entretanto, sequencialmente, determina a sindicalização por

⁷⁸ Texto in MARGONAR, Regina. *Liberdade Sindical e Antinomias da Carta Magna de 1988*. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos Divisão Jurídica. Bauru, n. 39, p. 328.

⁷⁹ *Ibidem*. Apud Arnaldo Sussekind. p. 328.

categoria e o modelo de unicidade sindical, possibilitando a criação de um único sindicato dentro da mesma base territorial.⁸⁰

A imposição trazida pelo referido inciso demonstra não somente uma antinomia existente entre dispositivos das normas constitucionais, como também uma afronta às liberdades coletiva e individual relatadas por Sussekind.

Ora, sabe-se que a liberdade sindical coletiva trata da prerrogativa que detém os trabalhadores e empresários de constituírem e organizarem sindicatos de acordo com suas conveniências. Nesta vereda, o dispositivo constitucional, ao determinar o modelo de sindicato único e estabelecer que a forma de associação deva ocorrer por meio de categoria profissional ou econômica, não faz outra coisa a não ser contrariar os fundamentos almejados pela própria Constituição e restringir, sobremaneira, o exercício efetivo da liberdade sindical.

No mesmo sentido, viola-se a liberdade sindical individual, haja vista que esta liberdade estabelece que o empregado possua a prerrogativa de filiar-se a um sindicato de sua preferência. De toda sorte, o dispositivo constitucional, ao determinar a existência de um único sindicato, afronta o exercício desse direito, uma vez que inviabiliza possibilidade de escolha.

No que tange à autonomia sindical, parte da doutrina entende que a contribuição obrigatória, mantida pela Constituição de 1988, agride frontalmente não apenas a liberdade sindical individual, como também a própria autonomia dos sindicatos.

Com efeito, a OIT e parte da doutrina que defendem esse posicionamento, disciplinam que a compulsoriedade da contribuição demonstra a interferência do Estado na atuação do sindicato e, portanto, violação da autonomia sindical.

Neste sentido, preceitua Arnaldo Lopes Sussekind:

Para a OIT, a contribuição imposta por lei aos integrantes dos grupos representados por associação sindical configura flagrante violação da Convenção n. 87, seja porque implica uma forma indireta de participação compulsória na vida do sindicato, seja porque é incompatível com o regime da pluralidade sindical.⁸¹

⁸⁰ BRASIL. Constituição de 1988. Art. 8º, II. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

⁸¹ Texto in SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. vol. II. São Paulo: LTr, 2000. p. 1140.

No mesmo sentido, Regina Margonar relata que o caráter tributário a que se sujeita a contribuição sindical, tendo em vista sua previsão e exigência legal⁸², reafirma a agressão sofrida pelos objetivos que fundamentam o princípio da liberdade sindical, bem como comprovam o seu enfraquecimento frente aos ideais propostos pela Constituição de 1988.

(...) não podemos deixar de observar as mazelas causadas pela contribuição imposta por lei. Além de favorecer pretensas representações sindicais, que apenas sobrevivem dessas contribuições, pelo caráter não espontâneo, sem representar efetivamente trabalhadores e empregadores, enfraquece o verdadeiro sentido da organização sindical que deve ter por base o princípio da liberdade sindical.⁸³

Por outro lado, menciona que, ao se adotar a interpretação sistemática do texto constitucional e a ideia de unidade hierárquica das normas constitucionais, torna-se possível a suavização das referidas antinomias, fazendo com que as divergências causadas pela interpretação, puramente, gramatical sejam minimizadas e o texto constitucional compreendido de forma a se coadunar com os princípios de um Estado Democrático de Direito.

A suavização mencionada abarca a ideia de que, mediante uma interpretação sistêmica do *caput* e dos incisos I e II do artigo 8º da Constituição⁸⁴ em face de uma análise dicotômica, é possível a criação de mais de um sindicato dentro da mesma base territorial, entretanto a representação sindical deve ser única, ou seja, a atuação quando da negociação coletiva deve ser realizada por um único sindicato, que será detentor dessa representação a critério da categoria econômica ou profissional.

⁸² BRASIL. CTN, Art. 217. As disposições desta Lei, notadamente as dos arts 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade: I - da "contribuição sindical", denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts 578 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

⁸³ Texto in MARGONAR, Regina. *Liberdade Sindical e Antinomias da Carta Magna de 1988*. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos Divisão Jurídica. Bauru, n. 39, p. 330.

⁸⁴ BRASIL. Constituição Federal, 1988. Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Ao se permitir a criação de mais de um sindicato, em uma mesma base territorial, estaremos respeitando o caput do artigo 8º e o seu inciso I que propugnam, respectivamente, pela liberdade de associação profissional ou sindical e pela inexigibilidade de autorização do Estado para a fundação de sindicato. Cingir-se-ia, erroneamente, a aplicação de tais dispositivos se supervalorizássemos a interpretação literal do inciso II.⁸⁵

Pertinente salientar que, é possível verificar normas de direito internacional que reconhecem a universalidade da liberdade sindical para os trabalhadores, como o Tratado de Versalles, de 28 de junho de 1919, assinado ao término da Primeira Guerra Mundial e responsável pela criação da OIT e que, posteriormente, fora transformado em organismo especializado das Nações Unidas.⁸⁶

Um dos principais escopos pretendido com a assinatura do Tratado de Versalles é, conforme preceitua o jurista mexicano Alberto Trueba Urbina:

(...) conseguir a paz social universal entre trabalhadores e empregadores de todos os países como ponto de partida para a paz duradoura a que se refere o preâmbulo do tratado no concernente às relações de trabalho.⁸⁷

É válido lembrar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada, em 1948, pela Assembleia das Nações Unidas cuida do instituto da liberdade sindical ao disciplinar que “todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas”, bem como que “ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação”, e, ainda, que “todo homem tem direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.”⁸⁸

Sobreleva-se que o direito de sindicalização e, especialmente, o instituto da liberdade sindical plena vem previsto, também, em âmbito internacional, pela Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de junho de 1948 e tida como o principal diploma internacional a tratar do assunto.

⁸⁵ Texto in MARGONAR, Regina. *Liberdade Sindical e Antinomias da Carta Magna de 1988*. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos Divisão Jurídica. Bauru, n. 39, p. 333.

⁸⁶ Tratado de Versailles de 1919, Art. 427. reconhece “(...) o direito de associação para todos os objetivos não contrários as leis, tanto para os assalariados como para os patrões.”

⁸⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho internacional Social*, p. 245.

⁸⁸ ONU. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Art. XX 1- Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas. 2- Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. Art. XXIII 4- Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Todavia, relevante mencionar que, não é o único a prever o instituto, haja vista que temos outros diplomas internacionais que prevêm o instituto, como a Carta das Organizações dos Estados Americanos (OEA); Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU); Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ONU); e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).

Ocorre que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho é considerado mais importante diploma internacional na seara do direito coletivo do trabalho, principalmente, no que tange à liberdade sindical e sua afirmação como instrumento de melhoria das condições de trabalho, por tratar da matéria com maior especificidade.

Ademais, a consagração desse instrumento como um princípio norteador das relações jurídicas coletivas, em âmbito internacional, demonstra, até certo ponto, alguma forma de conscientização da necessidade de se respeitar direitos humanos fundamentais, como o direito de associação e organização, o direito de constituição de associações de suas escolhas, independente de prévia autorização; o direito de filiar-se a essas organizações; bem como o direito de não filiar-se; o direito a condições dignas de trabalho, que respeitem a integridade dos trabalhadores, entre tantos outros direitos relacionados que sejam capazes de assegurar, minimamente, a paz e o progresso sociais.⁸⁹

Nesta vereda, pode-se considerar a Convenção nº 87 da OIT “apesar de não ser o único, é o mais significativo diploma internacional sobre o tema, por evidenciar de forma expressa o respeito à liberdade coletiva e individual”.⁹⁰

Imperioso destacar que, para parte da doutrina a não ratificação deste diploma internacional pelo Brasil se deu pelo fato de sua contrariedade em face à Constituição de 1988, tendo em vista que artigo 8º da Constituição veda, expressamente, a pluralidade sindical e a recepção de um diploma internacional pelo Brasil lhe atribuiria, conforme doutrina majoritária, “status” de lei federal, sendo que a esta não é permitida a contrariedade à norma constitucional.⁹¹

⁸⁹ Convenção nº 87 da OIT, Art. 2. Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

⁹⁰ Texto in MARGONAR, Regina. *Liberdade Sindical e Antinomias da Carta Magna de 1988*. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos Divisão Jurídica. Bauru, n. 39, p. 327.

⁹¹ *Ibidem*, p. 327.

Todavia, cumpre ressaltar que, Maurício Godinho Delgado relata que, a Convenção nº 87 da OIT "não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. De modo algum: ela sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas dos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem", nesta esteira, se pode inferir que, segundo o autor, há a possibilidade de exercício da plena liberdade sindical, ainda que dentro do modelo de sindicato único.

Destarte, resta claro que a não ratificação da Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho sobre organização sindical livre e democrática demonstra mais um lastro corporativista do nosso sistema, tendo em vista a manutenção da monopolização da representação sindical brasileira mediante a exigência de um único sindicato da categoria dentro de uma mesma base territorial.

Ademais, embora o Brasil tenha ratificado as Convenções da Organização Internacional do Trabalho de nº. 98, de 1949, que trata da autonomia sindical dos trabalhadores para organização em face aos Empregadores e a de nº. 135, de 1971, que versa sobre a representação dos trabalhadores nas empresas, há de ficar claro que ambas possuem baixa eficácia social e o modelo sindical adotado corrobora para elidir as possibilidades de representação e participação dos trabalhadores na gestão das empresas.

Por outro lado, para um estudo mais aprofundado acerca do conflito existente entre o exercício da liberdade sindical e as restrições que limitam este exercício, há de se determinar o objeto protegido pelo direito à liberdade sindical, demarcar suas limitações no campo fático para que, desta forma, seja possível definir o âmbito de proteção a que se sujeita essa liberdade social.

Seguindo os ensinamentos de Luciano Martinez, considera-se o chamado âmbito de proteção do direito à liberdade sindical o próprio objeto e as intervenções que se operam em seu entorno, tendo em vista que, etimologicamente, “a palavra 'âmbito' provém do latim *ambitus*, *ambire* (*ambi*, *ambhi* = entorno + *ire* = andar) que significa 'andar no entorno, circunscrever’”,⁹² sendo plausível considerar que o “âmbito de proteção” se refere tanto ao objeto protegido, bem como às suas limitações e restrições de expansão.⁹³

Neste sentido, relata:

⁹² MARTINEZ, Luciano. *Conduas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.140.

⁹³ *Ibidem*, p. 141.

A relação entre o âmbito de proteção e as margens de intervenção justifica uma das principais razões de estudar os direitos fundamentais. Afinal, saber até onde se pode ir é, evidentemente uma questão recorrente. Todos desejam investigar isso, porque a todos interessa saber as potencialidades de uma proteção; ademais, a todos interessa a descoberta daquilo que existe a limitar a salvaguarda de qualquer direito. Saber o que se protege e até que ponto se protege é significativo, notadamente diante da inevitável conflituosidade dos direitos de cada um com os direitos dos outros.⁹⁴

Não obstante, cumpre mencionar que a definição do âmbito de proteção a que se sujeita o direito à liberdade fundamental não é uma tarefa fácil, haja vista que deve ser considerado um complexo contexto histórico, de realidades e lutas vivenciadas, que sustenta as bases de formação e desenvolvimento desse direito.

Neste sentido, limitar o âmbito de proteção ao de uma “mera denominação ou do consenso que se estabelece em torno do seu objeto” inviabiliza o entendimento desse direito fundamental, conforme definiu Luciano Martinez, a liberdade sindical:

(...) tem âmbito de proteção complexo e dilatável cujos contornos podem ser estendidos ou aparados a depender das circunstâncias em que se dê o seu exercício e até mesmo das opções interpretativas feitas pelo seu aplicador.⁹⁵

Com efeito, levando-se em consideração que, o âmbito de proteção carrega não apenas a ideia do bem jurídico tutelado pelo direito, mas também seus limites ou restrições de expansão, a doutrina tem entendido que somente será possível definir tais restrições a que se submete a liberdade sindical, após ser delimitado o âmbito de proteção desse direito.

As referidas restrições podem ser divididas em “restrições diretamente autorizadas pela Constituição” e estas se subdividem em explícitas ou tácitas; como também em “restrições indiretamente autorizadas pela Constituição”.⁹⁶

É imperioso perceber que a Constituição de 1988, conforme mencionado, assegura o direito à livre associação profissional ou sindical em seu artigo 8º, caput. Todavia, traz restrições explícitas em seus oito incisos, que terminam por revelar a interferência estatal no que toca à limitação do exercício do direito fundamental à liberdade sindical.

⁹⁴ Ibidem, p.141.

⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. *Conduas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.142.

⁹⁶ Ibidem, p.144.

Nas palavras de Luciano Martinez, a delimitação vem, diretamente, do texto constitucional que determina expressamente as limitações ao exercício da liberdade sindical:

i) para fins de fundação de sindicato, o registro no órgão competente; ii) a vedação de criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional e econômica, na mesma base territorial; iii) vedação de criação de organização sindical em base territorial inferior à área de um Município; iv) o primado do sindicato, na condição de defensor dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas; v) que a organização sindical respeite o desenho próprio de um sistema confederativo; vi) que o custeio sindical seja definido, em regra, por decisão da assembleia geral, respeitada, entretanto, outra forma de custeio prevista em lei (mas não necessariamente na CLT); viii) que a negociação coletiva somente se configurará com tal diante da participação do sindicato operário; ix) que os aposentados que se filiem às organizações sindicais tenham amplos direitos de participação, designadamente, o de votar e de ser votado; x) de admitir que o desligamento do empregado sindicalizado, candidato a cargo de direção / representação sindical (ainda que suplente) ou daquele que exerceu tais atividades até um ano após o final do mandato, podem ser desligados, sem que o ato se caracterize como antissindical, no caso de cometimento de falta grave nos termos da lei.⁹⁷

De toda sorte, as restrições indiretamente autorizadas pelo texto constitucional, tratam-se de limitações ao âmbito de proteção do direito à liberdade sindical desenvolvidas pela legislação infraconstitucional. Todavia, tais limitações devem se submeter a alguns requisitos fundamentais.

Primeiramente, a doutrina ensina que deve existir autorização de restrição pelo texto constitucional. Isso implica dizer que o dispositivo constitucional, a despeito de não trazer, expressamente, a restrição, deverá prever explicitamente a sua possibilidade pelo ordenamento infraconstitucional.

Um dos grandes exemplos, na seara do direito sindical, da restrição indireta é a limitação disciplinada pelo §1º, do artigo 9º da Constituição Federal de 1988, que ao estabelecer o exercício do direito de greve em seu *caput*, restringe a forma que se dará o seu exercício à determinação legal.⁹⁸

⁹⁷ MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.144/145.

⁹⁸ BRASIL. Constituição Federal, 1988. Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Outro exemplo de restrição são as disposições trazidas pelos incisos VI, XIII e XIV, do artigo 7º da Constituição Federal ⁹⁹, ao dispor sobre a possibilidade de limitação da irredutibilidade salarial; da duração do trabalho normal de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais e da jornada de seis em turno ininterrupto de revezamento mediante negociação coletiva.

No entanto, ainda de acordo com os ensinamentos de Luciano Martinez, “essa restrição, tal qual aquela praticada por qualquer norma estatal, deverá submeter-se ao dever de conformação aos parâmetros fornecidos pelas normas de direitos fundamentais” ¹⁰⁰.

Evidencia, portanto, mais um requisito que deve ser identificado diante da restrição indireta a direito fundamental, qual seja, o dever de manter-se em consonância com outros princípios e preceitos tidos como fundamentais. Conforme nos ensina Cristina Queiroz, citada por Martinez, estas limitações:

(...) devem ater-se aos “fins”, em nome dos quais foram autorizadas. E só deverão ser adotadas se esses fins não puderem ser alcançados por outros “meios alternativos” menos gravosos. Devem, numa palavra, compreender a “medida” exigida por esses fins. ¹⁰¹

Destarte, pode-se considerar pelo exposto que, as restrições autorizadas pela Constituição de forma indireta deverão coadunar com os princípios democratizantes abarcados pelos seus ideais de criação, não sendo permitida qualquer limitação de ordem autônoma, haja vista que as ponderações admitidas em face dos direitos fundamentais, compativelmente relevantes, devem se mostrar como a única ferramenta necessária à superação desses conflitos.

⁹⁹ BRASIL. Constituição Federal, 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

¹⁰⁰ MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p.146.

¹⁰¹ *Ibidem*, p.146.

5. Crítica ao modelo sindical brasileiro e à eficácia da liberdade sindical

É certo que a realidade sindical brasileira apresenta um sistema internamente contraditório à medida que consagra a liberdade e a autonomia sindicais e, ao mesmo tempo, perpetua, de maneira clara, aspectos corporativistas fundamentados no fascismo italiano.

Com efeito, a liberdade sindical, no Brasil, sofreu e ainda sofre sérias limitações de ordem institucional e normativa que implicam a restrição de sua efetividade no plano prático.

O exercício da liberdade sindical, enquanto instrumento de diálogo entre o capital e o trabalho, deve ser pensado como forma de ampliação de direitos trabalhistas e como possibilidade de progresso dos direitos sociais para que seja construída, dentro do possível, uma sociedade mais justa e equânime.

Sabe-se que os instrumentos coletivos gozam de uma presunção de progressividade e, portanto, o associativismo sindical não pode tolerar retrocessos que afrontem de alguma forma as condições sociais dos trabalhadores.

Neste sentido, Luciano Martinez nos ensina que:

A incorporação da liberdade sindical ao elenco dos direitos humanos fundamentais permite que ela seja plenamente exigível das pessoas, dos entes políticos e dos organismos internacionais. Ainda que ausente um texto normativo que especificamente regule o sistema de proteções no plano interno, como acontece, em parte, no Brasil, devem-se produzir fórmulas integrativas da lacuna porque qualquer liberdade pública demanda garantias. E liberdade desprovida de garantias será reduzida à simples declaração retórica.¹⁰²

Relevante pontuar, então, que o instituto da liberdade sindical deve ser considerado como um importante mecanismo de interação das relações jurídicas sindicais, tendo em vista sua capacidade de garantir uma negociação entre as forças que se desenvolvem em uma sociedade capitalista e de promover um campo de atuação mais equilibrado entre elas, que vise ao fortalecimento das condições dos trabalhadores e assegurando-lhes, dentro da realidade socioeconômica na qual se inserem o mínimo de dignidade.

¹⁰² Ibidem, p. 164.

Em contrapartida, a prática de atos que restrinja esse diálogo, implica, sem dúvida, “a estagnação em relação ao que se conquistou, o comodismo em relação àquilo que se pretendia conquistar e, pior que tudo isso, o retrocesso a condições anteriores às conquistas”.¹⁰³

De forma muito precisa, José Francisco Siqueira Neto destaca que “o sistema brasileiro é incongruente” e contraria “os resultados e o dinamismo que um sistema democrático e coerente institucionalmente poderia provocar”.¹⁰⁴

Neste sentido, acerca do assunto, disciplina:

O Brasil, lamentavelmente, tem um sistema que não corresponde ao mínimo de padrão lógico, tanto o é que temos no cotidiano os infindáveis problemas de ajuste e de funcionamento conhecidos por todos. A dificuldade de encaminhar a solução para os problemas, a dificuldade da jurisprudência no trato das questões internas às organizações sindicais e a dificuldade de atuação dos próprios atores sindicais decorre disso.¹⁰⁵

Relevante se faz destacar, o ponto da representatividade dentro do sistema sindical brasileiro. É certo que, ao longo da história e, especialmente, nos dias atuais, demonstra-se um interesse em valorizar o negociado em detrimento do legislado, isto é, dar à negociação coletiva poderes para decidir acerca de direitos dos trabalhadores expressos pela legislação.

Com efeito, tratar desse assunto significa compreender a aplicação do princípio da liberdade sindical, não apenas no que toca à sua extensão, como também ao seu efetivo exercício, no que tange à representação sindical e, conseqüentemente, ao poder que detém as entidades sindicais frente às negociações coletivas.

Cumprе ressaltar, antecipadamente, alguns pontos relevantes a respeito do modelo tradicional brasileiro, tendo em vista que o Brasil adotou o sistema da unicidade sindical.

Este sistema, adotado pela Constituição de 1988 em seu art. 8º, II¹⁰⁶, determina somente ser possível a existência de um único sindicato representativo da categoria

¹⁰³ Ibidem, p. 164.

¹⁰⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical no Brasil: desafios e possibilidades*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, p. 98.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 98.

¹⁰⁶ BRASIL. Constituição Federal, 1988. Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

econômica ou profissional, dentro da mesma base territorial, não podendo ser inferior a área municipal nem superior a base do território de uma nação, determinando, portanto, o monopólio da representação da categoria dentro daquele âmbito.

Neste diapasão, a constituição restringe, de maneira expressa, a liberdade de escolha sobre a qual sindicato se filiar, posto que o indivíduo, caso queira participar das atividades sindicais ou compor o quadro de associadas da sua categoria, terá, obrigatoriamente, apenas e tão somente, uma escolha a fazer: ou se filia ao sindicato da sua categoria registrado em sua base territorial ou não se filia a sindicato algum.

Conforme nos ensina Luciano Martinez acerca do assunto:

Apesar da garantia constitucional de inexigibilidade de filiação sindical obrigatória, o ordenamento jurídico brasileiro não atribuiu ao integrante da categoria o direito de escolher o sindicato de sua preferência. Num contexto de unicidade sindical, ou o indivíduo se integra à entidade que se legitimou a representar os interesses de sua categoria, ou ficará de fora do círculo sindical.¹⁰⁷

Nesta esteira, como bem pontuado por José Francisco Siqueira Neto sobre assunto, o questionamento deve ser feito no sentido de entendermos o que, realmente, almejamos no tocante às relações jurídicas sindicais, se queremos um “sistema vigoroso e representativo ou vamos ficar eternamente no modelo de faz de conta: faz de conta que representa, faz de conta que negocia, faz de conta que tem direitos sindicais”.¹⁰⁸

Com isso, se verifica que observar o princípio da liberdade sindical vai além da questão normativa, tendo em vista que seu exercício efetivo guarda íntima relação com os interesses econômicos e sociais que determinam os rumos de uma sociedade capitalista.

A efetividade desse direito fundamental se relaciona diretamente ao reconhecimento de poder das entidades sindicais, garantindo-lhes a força necessária para negociar direitos dos trabalhadores e isso se torna possível assegurando-lhes maior representatividade e, conseqüentemente, maior participação dos entes sindicais nas relações de trabalho.

¹⁰⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. 6ª ed. p. 827.

¹⁰⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical no Brasil: desafios e possibilidades*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, p. 98.

Neste sentido, a confirmação do papel das associações sindicais no contexto socioeconômico torna-se essencial para que as negociações coletivas alcancem seus objetivos reais, do contrário, não há que se pensar em privilegiar o negociado em detrimento do legislado.

Em contrapartida, o nosso sistema se estrutura em bases contraditórias que se expressam por meio das antinomias constitucionais, que permitem limitações de aplicação dessa liberdade fundamental. Possível inferir, conforme estudado, que a liberdade sindical possui um âmbito delimitado de atuação e que esse campo é restrito pelas bases corporativistas que ainda se mantêm arraigadas ao modelo adotado pelo Brasil.

O Professor Siqueira Neto, criticamente, aponta esta contradição e relata que:

O que não dá é a consagração da ambiguidade decorrente de um sistema internamente contraditório, com aspectos isolados de liberdade e de autonomia sindical nos padrões internacionalmente consolidados, no mesmo ambiente institucional que valoriza aspectos do corporativismo sindical clássico, aquele de influência do fascismo italiano.

Ainda com relação ao modelo brasileiro, relevante destacar a contribuição sindical obrigatória, ou seja, o financiamento compulsório do sistema sindical. Isto significar dizer que, apesar das diretrizes constitucionais norteam no sentido da livre filiação, independentemente desta ou da identificação que o indivíduo possua com aquele sindicato, ele estará obrigado a colaborar com seu financiamento, bem como estará sujeito às suas normatizações no que tange à convenção coletiva, tanto quanto à percepção de benefícios por ela determinados, como também pelas sujeições estabelecidas.

Nesta vereda, relevante destacar os ensinamentos de Luciano Martinez:

É interessante notar que, mesmo fora do círculo sindical – por manifesto desinteresse ou por ausência de opção -, o integrante da categoria será beneficiário de todas as vantagens decorrentes das contratações coletivas firmadas em nome da coletividade na qual está inserto. Por paralelismo, o mesmo integrante da categoria estará obrigado a cumprir as cláusulas normativas impostas pelos instrumentos coletivos negociados e a arrimar a entidade sindical que lhe coube por força de lei.¹⁰⁹

¹⁰⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015. 6ª ed. p. 827.

No mesmo sentido, Arnaldo Sussekind, discorre acerca dos problemas desencadeados por nosso regime legal compulsório, que determina a representação sindical unitária, e sua afronta direta à universalidade do princípio da liberdade sindical.

Se o monopólio de representação sindical viola, como já sublinhamos, o princípio universalizado da liberdade sindical, certo é que essa pluralidade de fato, num regime legal compulsório de representação unitária, afronta, em sua essência, a liberdade sindical coletiva e também a individual: o trabalhador que não concordar com a orientação doutrinária ou pragmática de determinada central, à qual se vinculou o sindicato de sua categoria, somente nele poderá ingressar como associado; e, ainda que se não sindicalize, será por ele representado em todas as questões de interesse de sua categoria.¹¹⁰

Cumpramos ressaltar a posição do ex-Ministro do TST, Francisco Fausto, que ao defender a necessidade de entidades sindicais mais fortes e representativas, atribuiu aos problemas enfrentados pelas relações jurídicas sindicais, no Brasil, o modelo da unicidade sindical e o imposto obrigatório, e destacou:

Eu acho que os sindicatos devem estar fortes, pois só assim poderão negociar. E esse fortalecimento só virá quando acabarem com a unicidade sindical, com o imposto sindical, com tudo isso que favorece o pelego sindical.¹¹¹

Diante disso, se infere que para compreender esta contradição, há de se analisar o sistema adotado, a força de representatividade e de negociação coletiva que detém os sindicatos, na atualidade, para que seja possível entender o funcionamento da liberdade sindical neste contexto lógico.

Nesta vereda, levando em consideração a questão da sobreposição do negociado frente ao legislado, se pode dizer que quanto maior o exercício da liberdade sindical mais autonomia e representatividade possuiriam os sindicatos para barganharem direitos e, em contrapartida, quanto menos autônomos e detentores de força para representação de seus sindicalizados, menor a aplicabilidade da liberdade sindical e o poder de negociação.

¹¹⁰ Texto in SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. vol. II. São Paulo: LTr, 2000. p. 1131.

¹¹¹ TRT da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br>> Acesso em 21 de agosto 2016.

Com efeito, se está relacionando o exercício pleno do princípio da liberdade sindical diretamente à autonomia sindical na negociação e à capacidade de representatividade que os sindicatos detêm no âmbito das relações de trabalho.

Ocorre que, na perspectiva do sistema das relações de trabalho, os sindicatos não possuem força representativa nem negocial e, de acordo com o entendimento de parte da doutrina, este fato decorre da estrutura da organização sindical brasileira.

Há de se destacar que, não faz sentido a existência de sindicatos sem a menor capacidade de representatividade de seus associados, ou seja, sem força para defender e conquistar direitos para os trabalhadores. Conforme disciplina Siqueira Neto:

O sistema como está não vai funcionar. Com monopólio de negociação conferido aos sindicatos locais é para não realizar plenamente a representação coletiva e as demais atribuições decorrentes do sindicalismo forte e participativo. E assim vamos continuar com o exercício mais apreciado do setor, que é reclamar.¹¹²

A detenção de poderes dos sindicatos deve estar diretamente relacionada a seu poder de barganha frente às desigualdades socioeconômicas que se apresentam, isto é, as entidades sindicais devem desenvolver seu papel essencial de buscar, dentro do possível, o equilíbrio entre as forças do capital e do trabalho, sob pena de se criar um campo de atuação propício à precarização dos direitos trabalhistas alcançados historicamente, mas que ainda estão longe dos objetivos a que se destinam (bastando analisar a quantidade de casos de insalubridade e de trabalho escravo a que, ainda hoje, se sujeita considerável parte da classe trabalhadora mundial), bem como, em última análise, à impossibilidade de criação de novos direitos que visem a possibilitar uma melhoria das condições de trabalho e uma aproximação daquilo que se intitula de “progresso social”.

Discorrendo acerca do tema, Regiane Margonar preceitua que:

A possibilidade de derrogação de leis trabalhistas por sindicatos que não representam efetivamente sua categoria acarretará uma verdadeira supressão de direitos. Não haverá troca, no sentido de abrir mão de uma vantagem pela concessão de um outro benefício. Haverá um real sucateamento de direitos trabalhistas, sem que o maior interessado, o trabalhador, possa se opor.

¹¹² SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical no Brasil: desafios e possibilidade*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, p. 101.

Afinal, quer ele queira ou não, pertencendo à categoria, deve submeter-se às regras “convencionadas” pelo sindicato único imposto por lei.¹¹³

Imperioso perceber a relevância dessa problemática que toca à organização sindical, pois, ao se adotar um sistema de unicidade sindical, a limitação dessa unidade na base territorial e sua divisão em categorias importam uma descentralização da ação sindical efetiva.

Hoje no Brasil, tem-se milhares de sindicatos dentro da esfera municipal, o que possibilita vários desmembramentos da base de representação. Por conta disso, há sindicatos com cinco ou seis associados, motivo que implica a pulverização da representação sindical e o enfraquecimento das negociações coletivas.

Desta feita, forçoso relatar a análise crítica do Professor Siqueira Neto acerca do assunto:

O nosso sindicato é o do tipo regional de categoria ou regional de cadeia produtiva, se tanto. Essa discussão está fora de contexto. Há uma polarização que não tem a menor relação com o mundo real: se é plural ou único. O sistema de sindicato único que temos, mesmo com todas as garantias da unicidade e de todos os direitos que os seus defensores preconizam como essenciais, não será suficiente para conferir aos nossos sindicatos a representatividade que o corporativismo sindical usurpou. Sinto muito! Não será representativo. Se é para isso, para mera figuração, tudo bem. Então fica, mas não vamos nos iludir.¹¹⁴

Portanto, se faz necessário analisar que, em um sistema como o nosso, privilegiar o negociado sob o legislado poderá implicar a supressão de direitos trabalhistas. Isto porque, não se pode pensar em uma negociação coletiva “justa” com sindicatos incapazes de articular suas posições e pronunciar seus objetivos e ideias. Conforme explica o professor Siqueira Neto a respeito do tema, “é muito comum encontrarmos pessoas que querem a negociação coletiva, mas são contrárias aos sindicatos nacionalmente articulados. Essas pessoas geralmente postulam a ampliação da negociação no padrão atualmente praticado”.

Sobrepor o negociado ao legislado, nos moldes da atual estruturação do sistema sindical, significa colocar em risco uma luta de anos, o que caracterizaria, sem dúvida, um

¹¹³ Texto in MARGONAR, Regina. *Liberdade Sindical e Antinomias da Carta Magna de 1988*. Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos Divisão Jurídica. Bauru, n. 39, p. 337.

¹¹⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical no Brasil: desafios e possibilidades*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, p. 100.

retrocesso social, no âmbito dos direitos fundamentais. Em nosso sistema sindical constitucional, em que foram mantidas as bases corporativistas do fascismo italiano, não há respeito à universalidade do princípio da liberdade sindical e, por esse motivo, as liberdades fundamentais são pontualmente consideradas, o que causa um forte desequilíbrio nas relações jurídicas coletivas.

Destarte, é de suma importância que não nos olvidemos que, não há como considerar uma negociação coletiva equânime, que cumpra suas reais finalidades e que consiga ser resultado do efetivo diálogo entre os agentes sindicais, sem que exista respeito ao princípio da liberdade sindical. O exercício dessa liberdade fundamental é pressuposto para conquista de outros direitos sociais, principalmente, quando o objeto em discussão são os direitos dos trabalhadores, e, portanto, restringir sua universalidade implica, em última consequência, a precarização dos direitos trabalhistas.

Conclusão

Afere-se, então, que por ser o produto de constantes lutas da classe trabalhadora por melhoria de condições laborais, o direito fundamental à liberdade sindical detém papel propulsor no âmbito das relações coletivas, tendo em vista que é por meio de seu exercício que outros direitos sociais, igualmente fundamentais, são assegurados.

Todavia, se percebe que o sistema adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro mostra-se contraditório e qualificado por resquícios corporativistas, evidenciados mediante a quantidade de antinomias constitucionais e as limitações aplicadas ao âmbito de exercício dessa liberdade fundamental, que acabam por implicar formas equivocadas de estruturação do modelo sindical; constituição de entidades sindicais não detentoras de força de representação; enfraquecimento da negociação coletiva; e, em última análise, a possibilidade de precarização de direitos trabalhistas.

Neste sentido, ainda que se atente à interpretação sistemática de nossa Constituição com a finalidade de amenizar as antinomias nela constantes, é evidente a necessidade de reforma em nosso sistema sindical a fim de assegurarmos o efetivo exercício e aplicabilidade de uma liberdade tida como instrumento compensatório da desigualdade social nas relações de trabalho e integrante do rol dos direitos fundamentais.

Diante disso, é essencial, internalizar o caráter substancial que este instituto é titular para que seja abandonado o tratamento incidental que lhe é atribuído, ainda nos dias atuais, e para que lhe seja concedida a relevância que lhe cabe posto que, o que se almeja é a construção e a perpetuação de um contexto socioeconômico norteado pelo, mínimo, de dignidade e progresso social.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes de Custeio*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012.

BRASIL. CTN.

BRASIL. Constituição 1988.

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *Liberdade Sindical e Sindicato Único: o paradoxo do modelo brasileiro*. Disponível em: < http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4099&Itemid=319.>

CANESSA MONTEJO; Miguel F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*, PUCP/PLADES. Lima, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo. Ltr, 2015.

Declaração e Programa de Ação de Viena. 1993.

ERMIDA, Oscar Ermida. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: FCU, 1985.

FILHO, E. de. *A organização sindical perante o Estado*. Revista LTr, São Paulo, v. 52, n.11.

GERNIGON, Bernard. *El Comité de Libertad Sindical de la OI - Los derechos fundamentales en el trabajo: situación actual y perspectivas Educación Obrera*. 2001/1 Número 122

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Os direitos sociais no âmbito do sistema internacional de normas de proteção dos direitos humanos e seu impacto no direito brasileiro: problemas e perspectivas*.

MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, 1991.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MASSONI, Túlio de Oliveira. FIORAVANTE, Tamira Maira. RIBEIRO DA SILVA, Walkure Lopes. *Liberdade Sindical e Direitos Humanos*. Ver. MPT, Brasília, ano XVI, n. 31, março, 2006.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. *Liberdade Sindical (uma contribuição à reforma sindical)*. São Paulo. p. 122. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125424/Rev26Art7.pdf/65380399-8409-40b8-8ece-8a8894133f0a>>

MUJICA, Javier. “El Convenio núm. 87 de la OIT –50 Años no son nada– en el volumen colectivo Libertad Sindical –50 Años del Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo–”, (CEDAL), Lima. 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

OIT. Convenção nº 87. Libertad Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. 1948.

OIT. Organización Internacional Del Trabajo. La OIT y los derechos humanos. Memória del Director General (parte 1) a la Conferencia Internacional del Trabajo, quincuagésima segunda reunión, 1968. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1968.

PORTUGAL. Constituição Federal, 1976.

RÍOS, Alfredo Villavencio. *La Libertad Sindical em el Peru: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Plades, 2010.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, Sindicatos e Industrialização*. São Paulo: Brasiliense, 1974.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical no Brasil: desafios e possibilidades*. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2001

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. Instituições de Direito do Trabalho. 19.ed. vol. II. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA FILHO, J. de L. *A organização sindical na Constituição Federal de 1988*. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 4, n. 4

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho internacional Social*. México, Porrúa, 1979.

TRT da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br>> Acesso em 21 ago 2016.

URIARTE, Oscar Ermida. *Crítica de la libertad sindical*. Revista de la facultade de derecho PUCP, nº 68, 2012.

ZEGARRA, José Marcos-Sanches. CALDERÓN, Eduardo Rodrigues. *Manual para defensa de la libertad Sindical*. 4ª ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013.