

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO – UPF
VICE-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGDireito
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: NOVOS PARADIGMAS DO DIREITO

**A IMPORTÂNCIA DA LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO
HUMANO E FUNDAMENTAL: ENTRE A PRÁTICA E A TEORIA
NO BRASIL**

PAMELA DE ALMEIDA ARAÚJO

Passo Fundo-RS, junho de 2020

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO – UPF
VICE-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGDireito
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: NOVOS PARADIGMAS DO DIREITO

**A IMPORTÂNCIA DA LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO
HUMANO E FUNDAMENTAL: ENTRE A PRÁTICA E A TEORIA
NO BRASIL**

PAMELA DE ALMEIDA ARAÚJO

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado em Direito do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo - UPF, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica.

Orientadora: Professora Adriana Fasolo Pilati

Passo Fundo-RS, junho de 2020

CIP – Catalogação na Publicação

A663i Araújo, Pamela de Almeida
A importância da liberdade sindical como direito humano e fundamental: entre a prática e a teoria no Brasil / Pamela de Almeida Araújo – 2020.
166 f. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Fasolo Pilati.
Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Passo Fundo, 2020.

1. Liberdade de associação – Direitos fundamentais.
2. Direitos humanos. 3. Direito do trabalho - Brasil.
4. Sindicalismo. I. Pilati, Adriana Fasolo, orientadora.
II. Título.

CDU: 34:331(81)

Catalogação: Bibliotecária Juliana Langaro Silveira - CRB 10/2427

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação.

**“A IMPORTÂNCIA DA LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO HUMANO
E FUNDAMENTAL: ENTRE A PRÁTICA E A TEORIA NO BRASIL”**

Elaborada por

PAMELA DE ALMEIDA ARAÚJO

Como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Direito.

Aprovada em: 16/06/2020

Pela Comissão Examinadora

Dra. Adriana Fasolo Pilati
Presidente da Comissão Examinadora
Orientadora

Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho
Coordenador PPGDireito

Dr. Marcos Leite Garcia
Membro interno

Me. Edmar Vianeí Marques Daudt
Diretor Faculdade de Direito

Dr. Rodrigo Wasem Galia
Membro externo



AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que encontrei nessa jornada do Mestrado e que, em algum momento, me apoiaram de alguma forma.

Agradeço aos que caminharam comigo e me deram forças enquanto eu buscava realizar meus objetivos.

Agradeço aos queridos amigos e familiares que tornaram essa trajetória um pouco mais leve.

Aos colegas e professores do PPG Direito da UPF.

Agradeço à minha orientadora, Professora Dra. Adriana Pilati.

Agradecimentos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a CAPES pelo auxílio financeiro que possibilitou a realização desse estudo.

À Universidade de Passo Fundo pela acolhida.

DEDICATÓRIA

*À todos que sonham mas que, sobretudo, lutam
incansavelmente por dias
melhores.*

*Ninguém ouviu um soluçar de dor
No canto do Brasil
Um lamento triste
Sempre ecoou...
E ecoa noite e dia
É ensurdecedor
Ai, mas que agonia
O canto do trabalhador
(Canto Das Três Raças - Clara Nunes)*

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade de Passo Fundo, a Coordenação do Curso de Mestrado em Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Passo Fundo-RS, de de 2020.

Pamela De Almeida Araújo
Mestranda

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DL	Decreto Legislativo
LS	Liberdade Sindical
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

ROL DE FIGURAS

Gráfico 1. Convenção Internacional Fundamental da OIT citada no acórdão
.....p. 169

Gráfico 2. Convenção Internacional da OIT aplicada ou não pelo TST
.....p. 170

RESUMO

A temática do presente trabalho delimita-se em torno da investigação do direito a liberdade sindical e a sua importância como direito humano e fundamental: entre a teoria e prática no Brasil, do ponto de vista dos avanços e retrocessos. Para isso, o trabalho buscou primeiramente investigar sobre fatores importantes que marcaram a sua gênese, de que forma esses movimentos irão desembocar no sindicalismo e na consagração da liberdade sindical como direito humano e fundamental, sistematizado no plano nacional e internacional. Além de buscar analisar aspectos da estrutura sindical brasileira, tudo isso com a finalidade de buscar responder à questão se a liberdade sindical teve avanços decorrentes dessas mudanças últimas, provenientes a partir da Reforma Trabalhista, ou se suas modificações poderiam nos levar a concluir por um retrocesso?. Para o desenvolvimento deste trabalho foi adotado o método de abordagem dedutivo, com procedimento investigativo, com base em dados históricos, bibliográficos, documentais e estatísticos.

Palavras-chave: Sindicalismo; Liberdade Sindical; Direitos Humanos e Fundamentais; OIT; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The theme of this work is delimited around the investigation of the right to union freedom and its importance as a human and fundamental right: between theory and practice in Brazil, from the point of view of advances and setbacks. For this, the work sought first to investigate important factors that marked its genesis, how these movements will lead to unionism and the consecration of union freedom as a human and fundamental right, systematized at the national and international level. In addition to seeking to analyze aspects of the Brazilian union structure, all of this with the purpose of seeking to answer the question whether union freedom has progressed as a result of these last changes, arising from the Labor Reform, or if its modifications could lead us to conclude by a setback ? For the development of this work, the deductive approach method was adopted, with an investigative procedure, based on historical, bibliographic, documentary and statistical data.

Keywords: Unionism; Union Freedom; Human and Fundamental Rights; ILO; Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. PRECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO E SINDICALISMO	15
1.1 DIREITO DO TRABALHO E SINDICALISMO NAS LEIS E CONSTITUIÇÕES.....	28
1.2 O SINDICALISMO NO BRASIL	35
2. DA LIBERDADE SINDICAL E DAS SUAS MÚLTIPLAS ABORDAGENS	51
2.1 A LIBERDADE SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	58
2.1.1 Direito sindical e coletivo do trabalho e os Sindicatos	63
2.1.2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL	69
2.2 DOS DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	78
2.2.1 Da Dignidade Humana e dos Direitos humanos dos trabalhadores	89
3. PANORAMA LEGAL INTERNACIONAL E NACIONAL SOBRE LIBERDADE SINDICAL E REFORMA TRABALHISTA	96
3.1 LIBERDADE SINDICAL E A OIT	97
3.2 REGULAMENTAÇÕES INTERNACIONAIS E A CONTRIBUIÇÃO DA OIT PARA A LIBERDADE SINDICAL	101
3.2.1 Convenções e Recomendações	103
3.2.2 Mecanismos	109
3.2.3 Resolução de 1970, Declaração de 1998 e Declaração sobre Justiça Social	112
3.3 REFORMA TRABALHISTA E LIBERDADE SINDICAL	117
3.3.1 Posicionamento Comissão de Peritos da OIT em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	137
3.3.2 Normas Internacionais e Tribunal Superior do Trabalho	140
3.3.3 Dados	144
CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
REFERÊNCIAS	156

INTRODUÇÃO

O presente trabalho parte de uma inquietude pessoal em melhor compreender acerca da liberdade sindical e para onde estamos caminhando, no Brasil, acerca desse tema. Contudo, sabemos que para isso é preciso saber, de antemão, como chegamos até aqui, como o sindicalismo se desenvolveu e como a liberdade sindical se consagrou, dentre outras questões.

Questões essas que serão desenvolvidas ao longo do trabalho e que entendemos como essenciais para a compreensão da liberdade sindical praticada no Brasil hoje mas muitas vezes negligenciado, ainda que com um certo estímulo pra isso.

Assim, compreendemos de grande relevância o estudo acerca da liberdade sindical, cuja gênese emerge primordialmente das organizações dos trabalhadores, em suas árduas lutas e conquistas por melhorias de condições sociais. Atualmente a liberdade sindical é elevada à categoria de direitos humanos e fundamentais e encontra-se consagrada não só na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (DUDH), como um direito humano mas também na Declaração de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do trabalho (OIT), dentre outros tantos documentos não menos relevantes.

Ademais importa salientar que a OIT, antes mesmo da proclamação da DUDH de 1948, já reconhecia desde sua Constituição, a liberdade de associação como uma forma de melhoria das condições dos trabalhadores e garantia da paz. Diante disso, entendemos importante regressar aos fatos históricos, sociais, políticos e jurídicos que acabaram por culminar na consagrada liberdade sindical.

Para isso no primeiro capítulo buscamos analisar sobre a origem, organização de trabalhadores e formação dos primeiros movimentos reivindicativos. O principal marco temporal se dá a partir da Revolução Industrial em diante. Ademais, entende-se ainda por demasiado importante saber qual contexto emergiu a nossa realidade brasileira sindical.

Assim, passado o primeiro momento, então, objetiva-se um segundo momento de análise que é a verificar, de forma breve, como a liberdade sindical está estruturada no plano internacional e nacional com status de Direito Humano e fundamental. Para isso também se entendeu necessário discorrer um breve estudo acerca dos entendimentos de direitos humanos e fundamentais.

Justifica-se ainda um terceiro momento que não desapegado do contexto histórico de construção do nosso sistema sindical, se busca ainda realizar uma análise jurídica, breve e pontual, de alguns dispositivos de lei, e que envolvem mudanças na legislação laboral nacional, principalmente do ano de 2017 e que envolvem a Lei 13.467 daquele ano. O que já se consegue também examinar a tônica dos poderes legislativo e executivo no que tange a essa matéria.

Por fim, apresenta-se relevantes estudos empíricos, bem recentes, provenientes de substanciais pesquisas realizadas por pesquisadores, acerca da aplicação das normas internacionais pelo Judiciário trabalhista. Propôs-se, desse modo, ainda a uma reflexão acerca da teoria disseminada e a verdadeira prática da liberdade sindical no Brasil no âmbito desse Poder específico.

Diante disso pretende-se responder às perguntas: se a Liberdade Sindical, na forma que hoje se configura no Brasil, sobretudo pós reforma trabalhista, será capaz de responder aos desafios atuais e futuros na seara laboral? Em decorrência disso, também se buscou verificar se essas constantes alterações tem preconizado pelas normas internacionais, sobretudo as decorrentes da OIT.

As hipóteses levantadas são que, sim, o Estado Brasileiro, possui uma estrutura de liberdade sindical forte tanto teoricamente quanto na prática, e portanto segue dentro da produção legislativa, bem como da aplicação das recentes alterações promovidas pela legislação trabalhista a primazia da Constituição Federal e das normas internacionais, ou de modo contrário, estamos marchando para um claro retrocesso social, sem observação das

normas internacionais, tanto na produção quanto na aplicação dessas normas. Por fim, o trabalho está vinculado à linha de pesquisa do mestrado denominada Jurisdição Constitucional e Democracia.

Para o desenvolvimento do estudo, recorreu-se a metodologia de abordagem por meio de método dedutivo. Foram realizadas consultas em legislações, doutrinas específicas do tema, relatórios e documentos oficiais, de modo, a destacar a relevância do estudo e defesa da Liberdade Sindical.

1. PRECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO E SINDICALISMO

Neste capítulo busca-se abordar acerca da evolução histórica do sindicalismo, bem como a origem da liberdade sindical como uma conquista importante decorrente da movimentação e organização dos trabalhadores e a sua efetiva consagração em documentos que atestam a liberdade sindical como um direito mundialmente (re)conhecido.

Segundo Viana e Sussekind¹, dada a infinita variedade de grupos concretos na sociedade, ao menos três aspectos mais comuns contribuem para a manutenção dos grupos unidos, são eles: o parentesco, a localidade ou a atividade. No entanto é a atividade que cria os laços mais profundos entre os homens do que os demais aspectos.

Segundo os autores², isso acontece porque o exercício de uma atividade, e especialmente de uma profissão, é a que mais contribui para a manutenção da união de grupos. O trabalho sempre esteve presente na vida do homem e o exercício da atividade, sobretudo da profissão, cria características das quais o indivíduo não se liberta jamais, vindo, pois até mesmo a transmiti-la a seus descendentes. Isso gera, o que Catharino³ entende como, uma espécie de “adscrição humana”⁴, no caso do homem à profissão.

Nesse contexto, importante se faz entender o Direito do Trabalho como “um produto ocidental, iniciado sob a forma de leis esparsas e de restrito

¹ VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo. Organização sindical: In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições do direito do trabalho**, v. 2, 17ª ed., Ed. LTr, São Paulo, 1997, p.1053.

² VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1052.

³ CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Ed. Jur e Univ, São Paulo, 1972, p.4.

⁴ Apoiado pelos relevante trabalhos de Marques Guedes, Catharino trouxe a enumeração de três tipos de “formas de adscrição” humana, são elas: a) a do homem ao homem (patriarcado e matriarcado; no regime de pater-familias e do mundium germânico; na escravidão), o segundo seria b) do homem à Terra e, por fim, c) do homem à profissão. Vide: CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Ed. Jur e Univ, São Paulo, 1972, p.4.

alcance. Fatos e ideias, interdependentes e específicos, deram-lhe vida”⁵. São os acontecimentos, inclusive, catalizadores desses direitos. Segundo Catharino, a formação do Direito do Trabalho pode ser considerada um capítulo da história da liberdade humana, ou seja da liberdade em função do trabalho. Por isso aponta o autor, que Direito e liberdade não existem separadamente, para isso, basta lembrar _ nas fases da Antiguidade e da Idade Média em que o autor denomina de “pré-históricas do Direito do Trabalho”_ que a pessoa-trabalhadora já foi considerada coisa, objeto de direito e serva de gleba, acessória de terra⁶.

Conforme Nascimento⁷, na sociedade pré-industrial não havia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Durante o tempo que a escravidão predominou o trabalhador era tratado coisa, e não era equiparado a sujeito de direito, não tinha, pela sua condição de escravo quaisquer direitos trabalhistas.

Ainda, segundo o autor, não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre, pois esses trabalhadores eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. No caso dos camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam⁸.

Nessa fase pré-histórica do Direito do Trabalho predominavam regimes de produção muito diferentes do empresário. Segundo Catharino, tratar de “Direito do Trabalho” na Antiguidade e Idade Média ou mesmo antes do século XVIII, não seria verdadeiro sequer poderia ser imaginado⁹. Portanto, não se poderia falar de pré-história do Direito do Trabalho nessas épocas mais

⁵ CATHARINO, 1972, p.2-4.

⁶ CATHARINO, 1972, p.4.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed., Editora LTr, São Paulo, 2001, p.37.

⁸ NASCIMENTO, 2001, p.37.

⁹ CATHARINO, 1972, p.4-3.

remotas, porém o mesmo não poderia se dizer da “coalizão dos trabalhadores”, ou, das origens do sindicalismo, que, para alguns, como Viana e Sussekind, poderia se buscar até na Antiguidade através do Colégios Romanos,

[...] Colégios romanos. Apenas pela sua semelhança com alguns sistemas sindicais e com as corporações, podemos ir buscar na Antiguidade as origens do sindicalismo nas instituições romanas, distribuindo o povo segundo artes e ofícios, numa organização com certos pontos formais semelhantes aos sindicatos modernos. Mas, enquanto estes foram uma consequência do individualismo liberal, levando os trabalhadores, em face da abstenção do Estado, a se unir para a defesa e reivindicações, os colégios romanos nasceram por uma determinação da autoridade¹⁰

Todavia, há quem discorde desse entendimento, argumentando que as associações romanas (colégios e sodalícias) não poderiam ser associadas diretamente às origens do sindicalismo, pois as finalidades eram diferentes, e não tinham nem mesmo conotação profissional e sim mutualistas e religiosas, posto que presents numa sociedade em que o trabalho escravo prevalecia como um modo de produção, em, detrimento do trabalho livre e/ou assalariado¹¹.

Assim, segundo Viana e Sussekind, caberiam tais pesquisas melhor num estudo sociológico do que em história do sindicalismo que, “para muitos, apenas nasceu com a idade Moderna e é consequência da Revolução Industrial”¹². É o entendimento que também nos filiamos e que será abordado, logo mais a frente, contudo, anterior a esse momento, é importante que se relembre da fase das Corporações.

Segundo Catharino, os fatos e ideias prenunciadores da liberdade do trabalho começam, pois, com a fase da decadência das Corporações de Artes e Ofícios. Segundo o autor essa fase pode ser situada na encruzilhada em que

¹⁰ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1053

¹¹ SANTOS, Ronaldo Lima. *Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo*: In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**, Ed. Almedina, São Paulo, 2018, p.106.

¹² VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1053

o “pré-histórico findante encontra-se com o histórico nascente”¹³ do Direito do Trabalho, a sua formação etc.

No que tange as Corporações é importante lembrar que países como a França, Inglaterra, Alemanha, Itália e Espanha se serviam bem desse sistema. Na Espanha, no entanto, os artesãos hispano-mulçumanos estavam grupados em corporações de ofícios, ou grêmios, dirigidos por um “sândico” (amim) pertencente ao ofício (arig), designado pela autoridade. Esse sândico tinha “a responsabilidade do cumprimento das ordenanças do grêmio e da observância, entre seus membros, das regras de probidade comercial”¹⁴.

Em Portugal com as primeiras sociedades portuguesas os artistas eram segundo sua profissão divididos em 24 corporações, cada qual elegia um presidente, chamado Juiz do Povo, e um escrivão, que tomavam assento no Senado. Cada um desses grêmios tinha seu estatuto e regulamento aprovado pelo Governo sob inspeção do Senado¹⁵.

No Brasil, por exemplo, houveram corporações mas não chegou no nível de desenvolvimento das existentes em Portugal ou Espanha. As corporações surgiram inicialmente com a ideia de representação e reação em favor dos trabalhadores livres, entretanto, foram se modificando e passaram a ser mais uma nova forma de exploração da pessoa humana¹⁶.

As Corporações além das finalidades também religiosas, pois recebiam apoio das Igrejas, também faziam do seu monopólio um meio de exploração dos trabalhadores. Os mestres obtinham o apoio das autoridades porque se encarregavam de arrecadar os impostos e pagavam grandes quantias pela obtenção dos privilégios e para mantê-los acabam estendendo de forma desnecessária e exagerada o número de anos de aprendizagem dos trabalhadores, sem aumentar a remuneração. Concomitantemente impediam a abertura de novas oficinas para evitar a concorrência no Mercado da mão-de

¹³ CATHARINO,1972,p.4-5.

¹⁴ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1055

¹⁵ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1054-1055

¹⁶ CATHARINO,1972,p.5

obra.¹⁷

Na estrutura corporativo o artesão, por exemplo, não podia exercer livremente sua arte ou ofício. Assim, pode-se dizer que a liberdade exercida nas corporações poderia ser associada ao que Beijamim Constant chamou de “liberdade dos antigos”, cujo exercício se dava coletivamente, mas “a autoridade do corpo social interpunha-se e restringia a vontade dos indivíduos”¹⁸.

Segundo as lições de Catharino¹⁹, com o passar do tempo, a forma corporativa de produção começou a sofrer um processo de desagregação, por diversos fatores, de ordem externa e interna. De ordem interna, cada vez maior o descontentamento dos trabalhadores com essas estruturas.

O artesão, no regime corporativo, não podia exercer livremente sua arte ou ofício. Para tal tinha que ingressar em uma corporação, grupo de produção, do tipo autoritário, com rígida hierarquia, no topo da qual os mestres, os companheiros ou oficiais, no meio, e os aprendizes, no piso. Mestres que foram se tornando opressores dos companheiros e dos aprendizes. Não mais havendo circulação vertical interna, os mestres se aburguesaram, os seus inferiores começaram a ser proletarizados²⁰.

Ainda sob esse fator interno, Nascimento aduz que “As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação do tipo bastante autoritária e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores”²¹.

No tocante aos fatores externos quanto ao processo de desagregação do regime corporativo, Catharino²² afirma que são os fatores tais como o crescimento das cidades, a formação de unidades nacionais, o comércio

¹⁷ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1054-1056

¹⁸ CONSTANT, Benjamin. Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos. Textos e documentos do Departamento de História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas **Universidade Federal de Minas Gerais**. p.3. Disponível em: www.fafich.ufmg.br/~luarnaut/Constant_liberdade.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

¹⁹ CATHARINO,1972,p.5.

²⁰ CATHARINO,1972,p.5.

²¹ NASCIMENTO, 2001, p.38.

²² CATHARINO,1972,p.5.

interurbano e entre nações próximas, facilidades de comunicação em geral, descoberta de novas rotas marítimas, formação de novos e maiores mercados, dentre outros acontecimentos contribuíram pra isso, de modo que também forjaram não só a Primeira Revolução Industrial, mas também a Questão Social.

Dessa forma, “a estrutura corporativa não mais servia para a aceleração de um progresso material mais intenso e extensivo”²³, como bem descreve-nos Catharino. Assim com o processo de desagregação e liquidação do regime corporativo se oportunizou ideias de “liberdade do trabalho”, ainda que somente formal e não real. Entretanto, isso tudo na visão do autor, contribuiu para que no século XVIII se lançassem as sementes do Direito do Trabalho ²⁴.

Assim, segundo Sussekind, assustados com a crescente força dos trabalhadores os mestres e o Estado procuravam reagir. Foram várias as proibições de coalizão dos trabalhadores, como foi o que aconteceu em 1539 com a proibição dos “compagnons” como consequência das greves dos Padeiros em Paris e dos impressores em Lião, ou em 1731, em Viena, após uma greve de sapateiros, que resultaram tumulto e mortes²⁵, dentre outras que a história conta.

Todavia, muitas foram as mudanças de concepções filosóficas, políticas e econômicas concomitantes ao individualismo jurídico, integrando o que o Catharino denominou de tão somente “individualismo”. Assim, segundo autor, a primeira manifestação frontalmente contrária à sujeição da pessoa trabalhadora à Corporação foi o “Edito de Turgot” institucionalido por Luís XVI, em 1776, na França. ²⁶

Mas era chegada o momento da “era dos chamados liberdades e direito individuais, consignados em textos constitucionais”²⁷, no mesmo ano do “Edito de Turgot”, tiveram a Declaração de Virgínia (1776) e a Declaração de

²³ CATHARINO, 1972, p.5

²⁴ CATHARINO, 1972, p.5

²⁵ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057

²⁶ CATHARINO, 1972, p.6

²⁷ CATHARINO, 1972, p.6.

independência norteamericana (1776). Assim, iniciada em 1789 a Revolução Francesa e inspirada nessas Declarações e nos ideais iluministas, no mesmo ano, a Assembleia Nacional Constituinte aprova a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. E em setembro de 1791 se institui a “primeira Constituição revolucionária”.²⁸

Antes disso, porém, no mesmo ano de 1791, vieram o Decreto d’Allard em março e em junho a Lei Chapelier, essa de cuja designação alude ao nome de seu autor, deputado à Assembleia Constituinte francesa reunida de 1789 àquele ano²⁹. Essas normas, segundo Catharino³⁰, foram os “tiros de misericórdia” da estrutura corporativa que já não vinha nada bem. Assim, segundo autor, a Lei Chapelier dá um golpe final nas corporações e proíbe as associações de classe, assim condenando preventivamente, o futuro sindicato, segundo seus artigos 1º³¹ e 4º³².

Ressalta-se, segundo Viana e Sussekind dava início a uma nova fase, fase de luta, já não mais com as corporações, mas contra a “empresa”. A Revolução Francesa, em nome da liberdade, combatendo e suprimindo as

²⁸ CATHARINO, 1972, p.6-7.

²⁹ VARGAS, João Tristan. Qual é o liberalismo da lei Chapelier? Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX. **Mundos do Trabalho**, v. 3, n. 5, 2011, p. 213. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/viewFile/11928/19013>. Acesso em 10 de jan. 2020.

³⁰ CATHARINO, 1972, p.7

³¹ Assim dispondo o artigo 1º, no original: “L’anéantissement de toutes les espèces de corporations de citoyens de même état et profession française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et sous quelque forme ce soit” e assim dispondo o artigo 4º: “Si, contre principes de la liberté et de la constitution, les citoyens prenaient des délibérations ou faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n’accorder qu’à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, les dites dilibérations ou conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l’homme et du citoyen et de nul effet”.Vide CATHARINO, 1972p.8.

³² Artigo 1º “A aniquilação de todas as espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado e da profissão francesa, é proibido restaurá-los fatalmente, sob qualquer pretexto e sob qualquer forma.” Tradução nossa do Artigo 4º: “Se, contra os princípios da liberdade e da constituição, os cidadãos tomarem deliberações ou fizerem acordos entre eles, tendendo a recusar em conjunto ou a conceder apenas a um preço determinado o auxílio de sua indústria ou de suas obras, o os referidos saldos ou convenções, acompanhados ou não do juramento, são declarados inconstitucionais, ofensivos à liberdade e à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e sem efeito”. CATHARINO, 1972, p.8, tradução nossa.

corporações, ia entregar os trabalhadores à livre exploração dos patrões.³³ A tríade, portanto, da igualdade, liberdade e fraternidade preconizada pela Revolução Francesa não se concretizou.

E foi a partir desse momento, após a superação das Corporações de Ofício (ou Associações de Artes e Mistérios), que se permitiu que os industriais, ávidos cada vez mais por lucratividade, explorassem o trabalho humano de forma degradante e cruel, valendo-se demasiadamente de mão-de-obra infantil e feminina, especialmente em razão dos baixos custos despendidos.³⁴

Tal situação abriu portas para o “individualismo proprietarista”³⁵, isso significa que a pessoa trabalhadora agora vai estar sujeita a outro grau de opressão que vão se originar nas “forças do capitalismo nascente”. Logo em seguida viria a Primeira Revolução Industrial e após a repressão policial, sendo a partir daqui o surgimento das primeiras medidas legais curativas.³⁶

No individualismo proprietarista o documento mais importante era o Código de Napoleão (Código Civil dos Franceses) de 1804, influenciado pelas fontes romanas sobre locação, que também acabou por possuir uma concepção baseada na pessoa como coisa alugável, em locação das pessoas para o trabalho³⁷.

Diante disso, convém recordar o imaginário social europeu da época e como afirmado por José Martins Catharino o “sentido proprietarista” se mostra evidente no “Código Napoleão”, em seu artigo 1.781, derogado pela Lei de 02 de agosto 1868 ³⁸ ³⁹, em que previa que “a palavra do patrão, locador, valias *iuris et de iure*, não admitindo sequer prova em contrário”⁴⁰. O capitalista se

³³ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057

³⁴ FREITAS, Claudio. **Direito Coletivo do Trabalho**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019, p. 17.

³⁵ CATHARINO, 1972, p.8.

³⁶ CATHARINO, 1972, p.8

³⁷ CATHARINO, 1972, p.8-9

³⁸ Previsão do Artigo 1.781, derogado pela Lei de 02.08.1868 do “Código Napoleão”. No original: Le maître serai cru sur son affirmation: pour Le quotité des gages; pour Le payment Du salaire de l’anée et pour lês acomptes pour l’année courante. CATHARINO, 1972, p.8-9.

³⁹ Artigo 1.781, derogado pela Lei de 02.08.1868 do “Código Napoleão”: "O mestre será acreditado na sua confirmação: pela parte do penhor, pelo pagamento do salário do ano e pelas prestações do ano em curso". CATHARINO, 1972, p.8-9, tradução nossa.

⁴⁰ CATHARINO, 1972, p.9.

tornou mais fortalecido, que, “a partir de então, passou a pagar um salário ainda mais humilhante para os operários”⁴¹, com trabalho cada vez mais precarizado, até desumano.

Não obstante isso, em 1896 o Código Civil Português, bem como o Código Civil Alemão (BGB) em 1900, então se afastam dessa concepção locativa, agravando ainda mais a luta entre Capital e Trabalho⁴².

Agravando-se a luta entre Capital e Trabalho, gêmeos-inimigos, o Estado abstencionista se fez intervencionista. Primeiro, para reprimir à força o poderio surgente dos trabalhadores industriais; depois para buscar soluções para o antagonismo inerente à Questão Social.⁴³

No que tange a primeira Revolução Industrial, importante registrar que ela “teve como fator fundamental irradiante a introdução da Máquina na produção industrial e, desde então, sua influência jamais cessou”⁴⁴.

Segundo Antunes⁴⁵, o vertiginoso desenvolvimento das máquinas ocasionou a substituição do homem, relativo a sua produção artesanal e manufatureira, e assim, criando as novas bases da sociedade capitalista. Ainda segundo o autor, a sociedade capitalista encontrou plenas condições para a sua expansão, de modo que o capitalismo se consolida e passa a ingressar na fase industrial.

Assim, diante da Revolução industrial, com a expansão da indústria e do comércio, não só o trabalho escravo, servil e corporativo passou a ser substituído pelo trabalho assalariado em larga escala mas a manufatura deu lugar à fábrica e depois à linha de produção. Isso resultou, portanto, num grande excedente de mão-de-obra e “Vivia-se a etapa da produção em larga escala”⁴⁶.

A capacidade de produção do trabalhador, o produto criado pelo trabalho

⁴¹ ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1981, p.10-11.

⁴² CATHARINO, 1972, p.9

⁴³ CATHARINO, 1972, p.9

⁴⁴ CATHARINO, 1972, p.9

⁴⁵ ANTUNES, 1981,p.10-16.

⁴⁶ ANTUNES, 1981,p.10-16.

do operário passou a ser apropriado pelo capitalista. O trabalhador, que não tinha senão a sua força do trabalho, subordina-se aos interesses e à força do capital, mantendo com esse uma força sempre desigual⁴⁷.

Houve ainda uma fase de perseguição, por parte dos operários, aos inventores das máquinas, como resistência à introdução delas, denominado até de ludismo ou movimento ludista, porém segundo Antunes, foi em vão, já que o maior inimigo era o próprio poder capitalista. Houve, pois, revolta da sociedade contra os operários pelo gesto considerado brutal.⁴⁸ Lembrando que na época, Estados como a Inglaterra responderam a isso com a criação de lei que previa até pena de morte para esse tipo de conduta.

Nascimento aduz que além desses aspectos de ordem econômica que contribuíram para o nascimento do direito do trabalho também foram envolvidos outros aspectos, como o político e o jurídico.⁴⁹ A concentração de pessoas e capitais, segundo Catharino, decorrente do uso crescente, em grande escala, das maquinárias movidas a vapor trouxe também um outro lado, o surgimento do capitalismo e os movimentos de reivindicações promovidos pelos operários⁵⁰.

Nesse cenário de exploração do proletariado, no que se incluíam mulheres e crianças, forçados a jornadas diárias excessivas, salários infames e total desproteção quanto aos acidentes no trabalho e riscos sociais, é que, os operários começam a se unir e criaram associações cujo intuito era a luta contra os abusos e a dominação do capital⁵¹.

Segundo Sturmer a busca por melhores condições de vida e de salários, além da sociabilidade, bem como, convergência de ideias inerente ao ambiente de trabalho vão desembocar no sindicalismo⁵². “O Sindicato só surge no modo

⁴⁷ ANTUNES, 1981, p.12.

⁴⁸ ANTUNES, 1981, p.17.

⁴⁹ NASCIMENTO, 2001, p.39.

⁵⁰ CATHARINO, 1972, p.9

⁵¹ NASCIMENTO, 2001, p.39.

⁵² STURMER, Gilberto. **A liberdade sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Livr. do Advogado, 2007, p.31

de produção capitalista. [...] A palavra surge do francês - *syndic* - que significa 'representante de uma determinada comunidade'⁵³.

[...] o movimento sindical surgiu para quebrar o monopólio de poder do capital na regência das relações de produção, ao mesmo tempo em que articulava e organizava as aspirações coletivas por uma sociedade mais justa que as engendradas pelos regimes econômicos até então conhecidos⁵⁴.

Os trabalhadores passaram a reivindicar através dos sindicatos que os representavam⁵⁵, de modo que "primeiro o fizeram com simples 'coalizões', como uma forma incorpórea de associação, em horas de dificuldades e conflitos sociais; depois com sindicatos, 'coalizão durável e permanente'⁵⁶. Os Sindicatos nascem com o desenvolvimento do sistema capitalista.

Todavia, o Estado que era abstencionista passou a ser intervencionista para reprimir à "força o poderio surgente dos trabalhadores industriais"⁵⁷. Assim, "À medida que surgiam estas associações sindicais, os patrões, através das demissões, começaram a pressionar e obrigar os operários a renunciar formalmente de participar da vida sindical"⁵⁸. Segundo Viana e Sussekind os sindicatos foram perseguidos e até banidos dos quadros legais, todavia,

[...] os sindicatos conseguiram subsistir ou reaparecer porque, fruto da tendência de união que o homem, como *zoom politicus*, tem para alcançar certos objetivos, o 'sindicato nasce à margem da ordenação oficial da sociedade e às vezes contra essa ordenação'⁵⁹.

A posição de importância do sindicalismo levou algum tempo, já que era

⁵³ BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. Módulo do Curso Centralizado de Formação Política – Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. 2006. Disponível em: contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁵⁴ SANTOS, Roberto. Sindicalismo e mudança social: problemas de reorganização do sindicato no Brasil", in **Sindicalismo**, Org. Aryon Sayão Romita, Editora LTr, São Paulo, 1986, p. 239.

⁵⁵ NASCIMENTO, 2001, p.39.

⁵⁶ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057.

⁵⁷ CATHARINO, 1972, p.9

⁵⁸ ANTUNES, 1981, p.19

⁵⁹ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057.

muito dividido, até mesmo nos países industrializados⁶⁰. Nessa fase do Estado-Polícia, foram proibidas coalizões, por exemplo, na Inglaterra em 1799, na França em 1791 com a Lei Chapelier, também o Código Penal Francês de 1810 e o *Combination Act* (1799-1800) que consideraram crime qualquer coalizão operária, bem como, a Lei Alemã de 1878 que vedava qualquer coalizão operária e dissolvia os sindicatos⁶¹, portanto, duramente reprimidas.

Em 1824, houve um avanço onde o Parlamento inglês, mediante votação de lei conquistou o direito que era restrito, ou seja, a livre associação. Embora as associações sindicais já existissem na Inglaterra desde o século XVII, todavia, a sua organização não era possível devido às violentas repressões a elas no desempenho de suas atividades⁶².

Assim, conquistado o direito de livre associação, na Inglaterra, as uniões sindicais (*trade unions*) se expandiram por toda Inglaterra e aumentaram seu poder, se formando em todos os ramos industriais. Dessa forma, fortaleceram o operário na luta contra exploração capitalista, recorrendo como arma muitas vezes à paralisação de todos os operários daquele ramo ou setor⁶³.

A coalizão proibida em 1799 na Inglaterra com meio século depois as *trade-unions* reuniam meio milhão de membros, o mesmo se sucedia na França, proibida em 1791 e que foi restaurada em 1884 pela Lei Waldeck-Rousseau e em 1886 se realizava em Dijon o primeiro Congresso Nacional de Sindicatos dos Operários⁶⁴.

Os sindicatos reivindicavam mas “na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito de união”⁶⁵, esse, direito, portanto, do qual resultou o sindicalismo. As lutas sociais e operárias que nasceram, sob o viés do desenvolvimento industrial e que reivindicavam por melhores

⁶⁰ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057.

⁶¹ CATHARINO, 1972, p.9

⁶² ANTUNES, 1981, p. 17

⁶³ ANTUNES, 1981, p. 17-19.

⁶⁴ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057-1058.

⁶⁵ NASCIMENTO, 2001,p.39.

condições de trabalho e de vida é o que vai se consolidar no que denominamos sindicalismo⁶⁶.

Segundo Nascimento ⁶⁷, surgiram, nesse contexto, as primeiras leis trabalhistas na Europa, pois, foram criadas em razão dessa necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, às mulheres e as crianças.

Esse mínimo de proteção, segundo o autor, resultou também o direito de contratação, que se desenvolveu no âmbito coletivo (convenções coletivas de trabalho) e no individual (ideia do contrato de trabalho), bem como resultou no direito a uma legislação que buscava coibir os abusos do empregador contra o trabalhador preservando-lhe a dignidade⁶⁸.

Importante salientar que desde quando se originou os sindicatos, foram esses fundamentais para o avanço das lutas operárias, não se restringido, em nenhuma hipótese tão somente à nação inglesa, berço da Revolução Industrial. Ao contrário, segundo Antunes, o movimento se expandiu para vários outros países, sobretudo, aqueles com o desenvolvimento ascendente das atividades industriais como França, Alemanha, Estados Unidos⁶⁹, dentre outros, bem como países com industrialização mais atrasada.

Ainda segundo o autor, o proletariado iniciou um processo de luta, desencadeando desde reivindicações não só econômicas mas também políticas. No movimento sindical surgiram tendências além do trade-unismo que reivindicava tão somente aspirações econômicas, também um segunda tendência que emergiu em países como França e Itália chamada de “revolucionária” que predominou mais nos países latino-americanos ou pequenas indústrias de poucos países europeus.⁷⁰

Houve ainda uma terceira tendência chamada de anarquista, constituída por sindicalistas, e por fim, uma outra tendência reformista, que tem suas

⁶⁶ VAZ, **Direito Fundamental à Liberdade Sindical**. Ed. LTr, 2016, p.16.

⁶⁷ NASCIMENTO, 2001, p.41.

⁶⁸ NASCIMENTO, 2001, p.39.

⁶⁹ ANTUNES, 1981, p. 21-22

⁷⁰ ANTUNES, 1981, p. 22

origens no trade-unionismo, cuja referência maior é o sindicalismo norte-americano, esse que se opõe à luta e pretende apenas melhoras das situações dos trabalhadores.⁷¹

1.1 DIREITO DO TRABALHO E SINDICALISMO NAS LEIS E CONSTITUIÇÕES

Nas cidades, atuavam as corporações de artes e ofícios que expediam normas reguladoras das profissões. Assim, segundo Magano⁷², as leis gerais eram escassas e, ainda mais numa população que não tinha instrução literária tão forte, o costume era transmitido oralmente e era, portanto, o que predominava, se originando daí, diversos regimes jurídicos.

“A unificação do Direito só começa a ocorrer a partir do século XVI, com o fortalecimento do poder real. Contudo, até o advento da revolução francesa, o direito civil continuava a se exteriorizar através de leis e costumes locais”⁷³. Isso facilitava que as associações ou os “corpos intermediaries” disciplinassem as atividades profissionais.

Com o advento da “Edito de Turgot”, “primeira manifestação frontalmente contrária à sujeição da pessoa trabalhadora à Corporação ultrapassada”⁷⁴, do Decreto d’Allarde e da Lei Chapelier, que, conforme outrora mencionado, dá um golpe final nas corporações, essas, então, entram em declínio⁷⁵.

Assim, a unificação do Direito só se consuma no século XIX, com o desenvolvimento dos Estados modernos e o nascimento das nações soberanas. Elabora-se então um a concepção do Direito exacerbadora da importância do Estado. Reservando-se a este o monopólio da força, elimina-se automaticamente a possibilidade de

⁷¹ ANTUNES, 1981, p. 22

⁷² MAGANO, 1978, p.116.

⁷³ MAGANO, 1978, p.116.

⁷⁴ CATHARINO, 1972, p. 6-7.

⁷⁵ MAGANO, 1978, p.116

ressurgência dos corpos sociais intermediários, ao mesmo tempo e m que se tolhe o desenvolvimento de forças antagônicas ao Estado. Possuindo este o monopólio da força, pode impor o predomínio das normas jurídicas, por ele criadas, em detrimento de outra.⁷⁶

Importante lembrar que com a Revolução Industrial e as suas consequências, o Estado que antes disso era abstencionista passou então a ser intervencionista para reprimir os trabalhadores que reivindicavam⁷⁷.

No entanto, “as primeiras manifestações legislativas do Direito do Trabalho, com o Estado-Providência, intervindo para disciplinar e resolver o antagonismo entre Capital e Trabalho”⁷⁸

Segundo Nascimento o Direito do Trabalho foi iniciado sob a forma de leis esparsas⁷⁹, contudo, essas leis eram ordinárias quanto à forma. Dentre as leis ordinárias destacam-se a Lei de Peel (1802), de proteção aos menores nas fábricas, também na França (1814) que proibiu trabalho de menores de 8 anos; na Alemanha (1939) proibiu trabalho para menores de 9 anos e as leis sociais de Bismarck (1833) e na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886)⁸⁰.

O Manifesto Comunista, segundo Silva, foi um documento muito importante na crítica ao sistema liberal-burguês. A crítica tinha, segundo o autor, fundamentos em bases teóricas, bem como, fundados numa concepção da sociedade e do Estado e por isso se tornou mais coerente, o que provocou, ainda, o aparecimento de outras correntes. Além de outras correntes, também surgiram novos documentos tal como as encíclicas papais, a começar pela de Leão XIII, *Rerum Novarum*, de 1891⁸¹ que surgiu nesse contexto, mas como denúncia da Igreja Católica aos abusos cometido pela classe capitalista⁸².

⁷⁶ MAGANO, 1978, p.116

⁷⁷ CATHARINO, 1972, p.9

⁷⁸ CATHARINO, 1972, p.9

⁷⁹ NASCIMENTO,2001,p.40

⁸⁰ NASCIMENTO,2001,p.41

⁸¹ SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Malheiros Editores, 23ª Ed., 2004, p.160.

⁸² MASSONI, Tulio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. LTr. Agosto. 2007, p.48.

Na mesma medida em que a burguesia, ou seja, o capital, se desenvolve, na mesma medida se desenvolve o proletariado, a classe dos trabalhadores modernos que subsistem apenas quando encontram trabalho, e que apenas encontram trabalho enquanto seu trabalho aumenta o capital. Esses trabalhadores que precisam vender aos poucos, são uma mercadoria como qualquer outro artigo de comércio e, por isso, exposto a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as oscilações de Mercado.⁸³

Importante registrar que “as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se em, alguns países, códigos, inspirados no *Code du Travail* da França”⁸⁴. Em seguida, houve um movimento para a inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países que foi chamado de constitucionalismo social⁸⁵.

A primeira Constituição do mundo que houve disposição sobre direito do trabalho foi a Constituição do México, promulgada em 31 de janeiro de 1917, com várias previsões, incluindo o direito de sindicalização e de greve. Cumpre lembrar, segundo Catharino⁸⁶, que, embora esquecido por historiadores e juristas europeus, a Revolução Social Mexicana de 1914 foi o primeiro grande acontecimento favorável ao Direito do Trabalho.

A Declaração de Direitos Sociais da Constituição Mexicana de 1917 é o primeiro marco da verticalização constitucional do direito positivo do trabalho em toda a História [...] Nasceu por conseguinte, da Constituição Mexicana de 1917 a providência que iria ser adotada após a Guerra de 1914/1918 em quase todas as Constituições: a inclusão dos novos direitos sociais e econômicos, ao lado das liberdades, garantias e direitos individuais.⁸⁷

Segundo Perez Luño⁸⁸ a Constituição Mexicana de 1917 pode ser considerada como a primeira tentativa de conciliar os direitos da liberdade com os direitos sociais, superando assim os pólos opostos de individualismo e

⁸³ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Petê Rissati, 1 ed., Rio de Janeiro, Ed. Nova Fronteira, 2016, p.64.

⁸⁴ NASCIMENTO, 2001, p.41

⁸⁵ NASCIMENTO, 2001, p.40

⁸⁶ CATHARINO, 1972, p.12

⁸⁷ CATHARINO, 1972, p.13

⁸⁸ PEREZ LUÑO, Antonio E. . **Los Derechos Fundamentales**. Editorial Tecnos: Madrid. 11ª Ed., 2013, p.34.

coletivismo⁸⁹.

É merecida menção, segundo Catharino⁹⁰, “em termos de poder político, a Constituição Russa de 1918”. Segundo o autor, a Constituição Russa foi instituída em Julho de 1918, porém, calcada nos princípios da Declaração dos Direitos do Povo Operário e Explorado, aprovada em janeiro de 1918, durante o Congresso dos Sovietes de Operários, Soldados e Camponeses.

A referida Declaração, cujo texto redigido por Lenin foi incorporado à Constituição Soviética daquele mesmo ano, como resposta às declarações burguesas de direitos. Essa Declaração refletiu claramente o que trouxe o Manifesto do Partido Comunista, redigido por Marx e Engels no ano de 1848 sobre novas exigências, fruto de reivindicações do proletariado, quanto à proteção jurídica de novos direitos, os econômicos e sociais _ tal como direito do trabalho, por exemplo_ frente aos direitos individuais.⁹¹

Embora a praxe viesse a desmentir muitas das teses políticas soviéticas, a importância da Constituição Russa de 1918, bem como a de 1936, ninguém pode negar. Sua repercussão em constituições, de países na órbita da U.R.S.S., foi evidente, produzindo o que poderíamos chamar de bifurcação do Direito do Trabalho Contemporâneo.⁹²

Esta declaração, segundo Perez Luño, ignorou o reconhecimento de qualquer direito individual. No entanto, a Constituição Soviética de 1936 incluía uma tabela de direitos políticos, cuja propriedade não se restringe aos trabalhadores, mas se estende a todos os cidadãos da URSS (União das Repúblicas Socialistas Soviéticas), embora seu exercício sempre tenha como limite o interesse da coletividade. Este texto inspirou o status constitucional subsequente dos direitos fundamentais não apenas na URSS, mas na maioria

⁸⁹ No original: el primer intento de conciliar los derechos de libertad con los derechos sociales, superando así los polos opuestos del individualismo y del colectivismo. PEREZ LUÑO, 2013, p.34, tradução nossa.

⁹⁰ CATHARINO, 1972, p.13

⁹¹ PEREZ LUÑO, 2013, p.35.

⁹² CATHARINO, 1972, p.13

dos países socialistas⁹³.

Logo após o choque de 1918 a Alemanha se torna República Social-Democrata e surge a Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919, que teve grande repercussão na Europa⁹⁴. Segundo Perez Luño⁹⁵ é a Constituição de Weimar que irá, durante muito tempo, servir de inspiração para muitas outras cartas constitucionais que buscarão conjugar em seu sistema de direitos fundamentais as liberdades e os direitos econômicos, sociais e culturais, aliás, orientação essa que se refletiu na maior parte do Constitucionalismo pós Segunda Guerra Mundial. Tal como as Constituições da França em 1946, a italiana em 1947, da Alemanha em 1949⁹⁶.

Segundo Vaz, a Constituição alemã foi uma das primeiras Constituições que trataram de matéria trabalhista⁹⁷, ao lado da Constituição mexicana, conforme já visto acima. Ademais, o uso da expressão “direitos fundamentais” utilizado na nossa atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) decorre de inspiração do nosso Constituinte na Lei Fundamental da Alemanha e na Constituição Portuguesa de 1976, de modo a causar um rompimento com toda uma tradição em nosso direito constitucional positivo⁹⁸.

Ainda segundo Vaz o direito de associação profissional foi admitido expressamente, de forma inédita, pela Constituição de Weimar, de modo que,

⁹³ PEREZ LUÑO, 2013, p.35.

⁹⁴ CATHARINO, 1972, p.15

⁹⁵ PEREZ LUÑO, 2013, p.36, tradução nossa.

⁹⁶ No original: La Constitución de Weimar ha sido, durante mucho tiempo, el texto inspirador de las cartas constitucionales que han intentado conjugar en su sistema de derechos fundamentales las libertades con los derechos económicos, sociales y culturales. Esta orientación se refleja [...] en la mayor parte del constitucionalismo surgido tras el fin de la Segunda Guerra Mundial. Es el caso, por ejemplo, de la Constitución francesa de 1946, de la Constitución italiana de 1947 o de la Ley Fundamental (Grundgesetz) de la República Federal de Alemania que data de 1949. Esta tendencia se ha reforzado en las últimas constituciones europeas surgidas de la vuelta a la democracia de países sometidos anteriormente a regimenes autoritarios. Así, las constituciones de Grecia (1975), Portugal (1976) y España (1978) han tratado deliberadamente de establecer un marco de derechos fundamentales integrado lo mismo por las libertades públicas, tendentes a garantizar las situaciones individuales, que por derechos sociales. PEREZ LUNO, 2013, p.36.

⁹⁷ VAZ, 2016, p.24.

⁹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p.33.

tais marcos históricos, a nível mundial, decorreram das consequências da primeira guerra mundial, quando houve uma grande recessão econômica e social. As empresas sofreram recessões mas é o trabalhador a grande vítima da guerra, pois há grandes massas de desempregados, a fome se instaura e a segregação humana cresce. Diante dessa situação surgiu a necessidade de um desenvolvimento econômico como meio para a efetivação de direitos e garantias sociais.⁹⁹

É a Constituição de Weimar, considerada a base das democracias sociais, que segundo Catharino¹⁰⁰ inaugura a “era das grandes constituições modernas no Ocidente, e marca o início do desenvolvimento do processo democrático em função da Questão Social”. A questão social “criada pela revolução industrial, isto é, com ‘as condições de vida e de trabalho do proletariado’”¹⁰¹.

Outro fato importante, nos lembra Catharino, é que no mesmo ano da Constituição de Weimar, em 1919, também aconteceu no mês de Janeiro a primeira conferência para cuidar da paz, foi assinado o Tratado de Versalhes, em 28 junho de 1919. Desse tratado surgiu a Sociedade das Nações, bem como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organização essa influente “na expansão do Direito do Trabalho, de fora e de cima, em relação às legislações nacionais”¹⁰².

Importante ressaltar que a OIT, nos últimos anos, elaborou um “Código internacional do Trabalho”¹⁰³, como convenções, recomendações que são submetidas à aprovação dos estados-membros e que tratam de temas diversos, desde relações de trabalho, condições de trabalho, política social,

⁹⁹ VAZ, 2016, p.24.

¹⁰⁰ CATHARINO, 1972, p.15

¹⁰¹ LEITÃO, Augusto Rogério. OIT – A Organização Internacional do Trabalho: quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Revista Labor Real**, Volume XII, No.1, Julho 2016. Disponível em: laboreal.up.pt/pt/dictionary/?letter=O . Acesso em 20 de nov. 2019.

¹⁰² CATHARINO, 1972, p.16

¹⁰³ OIT. **A liberdade Sindical - Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT**. 1997, p.1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_231054.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020

liberdade sindical, dentre outros temas e que serão analisados em tópico próprio, contudo, mais adiante.

Segundo Viana e Sussekind, o sindicalismo nasceria realmente com a revolução industrial ou talvez antes já esboçasse seu surgimento, contudo, o movimento sindical, então, apenas com caráter nitidamente reivindicatório, passaria com o Tratado de Paz de Versailles a ter um sentido até antes não atingido¹⁰⁴.

Tanto na historiografia nacional como na internacional, dois textos são vistos como marcos para o estatuto do trabalhador na época contemporânea: a Lei Chapelier, de 1791 (a designação alude ao nome de seu autor, deputado à Assembleia Constituinte francesa reunida de 1789 àquele ano), que proibia as associações de classe, e o tratado de Versalhes, de 1919, que recomendava aos países signatários a adoção de medidas que melhorassem a condição do trabalhador. O primeiro seria o introdutor, no âmbito das relações entre patrões e trabalhadores, do conceito de “liberdade de trabalho”, que seria contraditório com a ideia de regulamentação do trabalho e que representaria o nexos fundamental do liberalismo naquelas relações. O segundo teria significado a ruptura com aquele conceito, facilitando a criação de leis sociais em que estas ainda não existissem.¹⁰⁵

Por fim, a Constituição italiana de 1927, conhecida como *Carta del Lavoro*, que foi um sistema político corporativo forte, sendo base para sistema de outros países, inclusive o Brasil. Esse sistema corporativo tinha, segundo Nascimento¹⁰⁶, como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão por lei de direito aos trabalhadores. Assim, segundo o autor, os sindicatos, sob a batuta do Estado, não tiveram a autonomia e a organização sindical, o que impediu sua liberdade de organização e de ação.

O lema da Carta del Lavoro, ao proclamar ‘tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado’, é, por si, suficientemente expressivo para dar a ideia das concepções do corporativismo [...] Se de um lado, a forte presença estatal promoveu a tutela dos

¹⁰⁴ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1057-1058.

¹⁰⁵ VARGAS, 2011, p.213.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, 2001, p.41.

assalariados através de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado, com o dirigismo exercido sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.¹⁰⁷

Segundo Catharino, importante frisar que o Direito do trabalho não se consolidou de modo uniforme, em termos políticos, em alguns países, tal como aconteceu na Alemanha (Nazismo 1938), na Itália (fascismo 1921), na Espanha (franquismo 1938), Estados Unidos (New Deal 1934), na França (Acordos Matignon 1936), e que refletiu avanços e retrocessos.¹⁰⁸

1.2 O SINDICALISMO NO BRASIL

Segundo Santos¹⁰⁹ é importante lembrar que o capitalismo, nos países industrialmente avançados, é um “sistema de criação autóctone”, isto é, que se originou daquela região ou de onde se manifestou, portanto, engendrado naqueles países, Inglaterra, Alemanha, França, dentre outros.

Desse modo, segundo o autor, as instituições desse sistema, como o mercado concorrencial e inclusive o sindicato, foram gestados lá e lá cresceram e se aperfeiçoaram. Assim, quando o trabalhador europeu lutava pela sindicalização num mercado livre, o nosso trabalhador brasileiro ainda sonhava com a libertação da escravatura¹¹⁰.

[...] quando a indústria dos países capitalistas inventava a técnica da vulcanização da borracha nas fábricas, nós mal descobríamos a canhestra técnica da defumação da borracha crua nas matas da Amazônia. Muitas vezes estivemos importando as instituições antes de dominarmos a tecnologia correspondente; durante longo tempo, usamos a sociedade anônima quando a administração industrial ou

¹⁰⁷ NASCIMENTO, 2001, p.41.

¹⁰⁸ CATHARINO, 1972, p.12

¹⁰⁹ SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. Liberdade sindical e exercício abusivo do poder normativo da justiça na constituição. **JusLaboris (Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho)**. 1987, p.61. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72732/006_santos.pdf?sequence=1 Acesso em 10 de jan. 2020.

¹¹⁰ SANTOS, 1987, p.61.

comercial não passara do estágio familiar — o que convertia os estatutos sociais numa farsa; conferimos aos latifúndios ociosos o caráter de propriedade burguesa por imitação da propriedade privada de fábricas tecnicamente avançadas, equiparando terras nativas às máquinas de uma usina poderosa.¹¹¹

Contudo, segundo Jorge Luiz Souto Maior¹¹², embora tenha se insistido no fato de que no país as leis trabalhistas brasileiras não tenham sido precedidas das lutas de corpo e de ideias como aconteceu na Europa e por isso teria o Estado se antecipado aos fatos com regulamentação da área laboral sem que houvessem reivindicações emergidas da sociedade, não é verdadeiro.

Segundo o autor¹¹³ as condições de trabalho já eram de grande precariedade no país e só isso já justificava a criação de leis que minimizassem a situação. O Brasil vivenciou intensamente conflitos nas relações de trabalho fabris e com muitas greves por melhores condições de trabalho. Como relata o autor “a associação entre escravizados e brancos livres pobres deu o tom inicial da classe trabalhadora, no Brasil, especialmente no Rio de Janeiro”.

No Brasil as primeiras formas associativas se deram por corporações de ofício, não similar às medievais, mas quando os ofícios eram agrupados por similitude ou conexão profissional, como era o caso das corporações de oficiais mecânicos e de ourives, em 1699 na Bahia, em Salvador. Além do caráter administrativo e religioso que detinham.¹¹⁴

O Brasil também teve grêmios mas que não chegaram próximos do desenvolvimento dos que tinham em Portugal ou Espanha, cuja atuação no Brasil era restrita, tão somente, aos assuntos religiosos¹¹⁵. Não obstante isso, lembram Viana e Sussekind que “como consequência do espírito de resistência

¹¹¹ SANTOS, 1987, p.61

¹¹² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Historia de Direito do Trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTr. Vol.1:parte II. 2017, p.126.

¹¹³ MAIOR, 2017,p.126.

¹¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3ªed.LTr, 2011.Disponível em: <https://ler.amazon.com.br/?asin=B00SWQ237M>

¹¹⁵ VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo, 1997, p.1054-1055

ao meio, força criadora do sindicalismo de luta” existiram no país as Juntas de alforria, bem como as confrarias de escravos que, ao lado das finalidades religiosas, visavam também captar recursos para comprar sua carta de alforria, como por exemplo a Chico Rei em Minas Gerais, no começo do século XVII.¹¹⁶

Todavia, esses são, segundo Viana e Sussekind, raros exemplos que aconteceram entre os negros, fenômenos isolados e temporários que não serviram como base de partida para a organização dos trabalhadores. O Brasil não possuía indústria e no comércio o sistema que predominava era de ordem patriarcal. Além disso na agricultura as lavouras intensivas de café, cana e algodão eram trabalhadas pelo braço escravo e, mesmo após a abolição, os ex-escravos e descendentes continuaram a laborar ali, sem saber que além do salário poderia o trabalhador ter outros direitos¹¹⁷.

O sindicato no Brasil, segundo Santos, teve um bom início e, segundo alguns, angariava alguma autenticidade ¹¹⁸ . Os primeiros traços de associativismo profissional iniciaram mesmo antes da Lei Áurea de 1888, nº 3353/1888, que apressou a queda do Império, nesse contexto, é que, segundo Catharino ¹¹⁹ , começaram a aparecer greves, coalizões e associações de caráter profissional, como em 1858 com a Imperial Associação Tipográfica Fluminense, que dirigiu a greve dos tipógrafos, que talvez possa ser considerada uma das primeiras, contudo houveram outras, como por exemplo

[...] 1870- Liga Operária; 1880 – União Operária; 1886 – greve de caixeiros, contra o trabalho noturno aos domingos; 1891 – dos ferroviários, por vários dias; 1902 – Federação Operária Cristã; 1903 – União dos estivadores, dos foguistas, e Federação das Associações de Classe, depois Federação Operária Regional Brasileira; 1906 – Associação de Resistência dos Cocheiros (houve greve dos mesmos na Capital da República, reprimida violentamente, não devendo ser esquecido que o período de 1897/1900 foi de aguda crise financeira) , 1º Congresso Operário Brasileiro, e fundação de Confederação Operária Brasileira; 1912 Congresso com a participação de 57

¹¹⁶ VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, 1997, p.1054-1055

¹¹⁷ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1059-1060.

¹¹⁸ SANTOS, 1987, p. 61.

¹¹⁹ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. 2ª Ed., Ed. LTr: São Paulo, 1982,p.44.

entidades de classe; 1920 – Confederação Geral dos Trabalhadores no Brasil, marxista, e Confederação Nacional do Trabalho.¹²⁰

No início do século XX começou a se falar em sindicalismo sob o aspecto legislativo, do ponto de vista do direito positivo, em 1903 surge o Decreto Legislativo (DL) 979, de 06.01.1903, sobre os sindicatos agrícolas, somente regulamentado pelo Decreto n.º 6.352, de 20.06.1907. O DL 979/1903, no seu art. 1º facultou “aos profissionais de agricultura e industrias rurais de qualquer gênero, organizarem entre si sindicatos para o estudo, custeio e defesa de seus interesses.”¹²¹.

Contudo, segundo Viana e Sussekind, o objetivo real era a agremiação desses que se dedicavam às atividades rurais para facilitar a distribuição de créditos. Posteriormente, em Janeiro de 1907 o Decreto 1637 que criava as sociedades corporativas e estendia o direito de se associar em sindicatos a todos os profissionais, inclusive os liberais¹²².

Contudo, no Brasil, sempre foi assegurado o direito de associação. A Constituição Republicana de 1891 previu isso no seu Artigo 72, §8 e §24¹²³. “Importante referir que a primeira Constituição republicana do Brasil abriu as portas para a associação sindical, ao referir so-bre a licitude de associação”¹²⁴. As Constituições de 1934, 1937 e de 1946 mantiveram o princípio, e a Constituição de 1967¹²⁵.

¹²⁰ CATHARINO, 1982,p.44.

¹²¹ CATHARINO, 1982,p.46-47.

¹²² VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1060-1061.

¹²³ Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes: § 8º A todos é licito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica. § 24. É garantido o livre exercicio de qualquer profissão moral, intellectual e industrial. (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 24 DE FEVEREIRO DE 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm . Acesso em 10 de jan. 2020

¹²⁴ CANOTILHO, JJ Gomes et al. (Ed.). **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018, p.696.

¹²⁵ NASCIMENTO;FERRARI; MARTINS FILHO, 2011.

Segundo Vianna e Sussekind¹²⁶, mesmo com algumas sociedades, que uma vez ou outra, agitavam algum problema que representava alguma reivindicação ou protesto, ou o aparecimento de diversas associações, no início do século XX, o fato é que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Sem indústrias, é claro, que sem massa operária e também sem luta de classes.

As empresas grandes e que exploravam serviços públicos eram hostis ao movimento associativo, a não ser que houvesse uma concordância e controle, poucos eram os sindicatos que não se submetiam. Concomitantemente era também uma realidade a exploração eleitoral das facções políticas dominantes desses movimentos¹²⁷

“As organizações que então surgiram de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar, e além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei. E não era muito diferente dos centros populosos [...]”¹²⁸

Segundo Souto Maior ¹²⁹se tentou suprir uma lacuna do período anterior no que se refere à fiscalização da legislação trabalhista e é criado por intermédio do Decreto n. 19.443 de 26 de novembro de 1930 o, então, Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e em 4 de fevereiro de 1931 se institui o Departamento Nacional do Trabalho, pelo Decreto n.19.671-A.

Para Viana e Sussekind¹³⁰, o sindicalismo surgiu no Brasil sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, após Revolução da Aliança Liberal de 1930, e assim permaneceu durante todo o Estado Novo. E mesmo ainda com a volta do regime constitucional os sindicatos, salvo

¹²⁶ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1060.

¹²⁷ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1061.

¹²⁸ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1062.

¹²⁹ MAIOR, 2017,p.209.

¹³⁰ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1060.

exceções, permaneceram sem expressão.

Conforme Souto Maior¹³¹, no Decreto n.19.770, de 19 de março de 1931, se regulou a atuação sindical e os sindicatos foram vinculados ao Estado. Importante observar que a partir disso, segundo o autor, surge a acausação da natureza fascista do governo de Vargas, pois a *Carta Del Lavoro*, de 1927, também tinha a mesma previsão. No entanto, afirma Souto Maior, essa previsão também constava da lei francesa da época e nenhuma relação se tinha dessa lei com o fascismo.

Nos esclarece ainda o autor¹³² que em países em que se imperava um discurso liberal também havia junto uma grande tendência e luta contra a viabilidade e atuação dos sindicatos. No Brasil não foi diferente e aqui se acentuou ainda mais essa situação devido a nossa “herança histórica escravagista”.

Contudo, segundo Santos¹³³, tanto juristas quanto sociólogos que procederam à análise cuidadosa do material histórico já desmentiram de todo essa tese forjada nos tempos de pré- guerra. E, portanto, seria falsa a idéia de que a atividade sindical em nosso país partiu da outorga da legislação trabalhista por Getúlio Vargas, posto que o início dos sindicatos no Brasil tinham tido um bom começo. Mas o que na verdade aconteceu, segundo o autor, foi que logo no início quando os sindicatos estavam se consolidando houve um “plano de cooptação dos trabalhadores” pelo Estado, grande Leviatã, de tal forma que os sindicatos se convertessem num instrumento de ação estatal, em vez de órgão de defesa da classe trabalhadora.

[...] O plano consistiu no seguinte: seria inibida a negociação coletiva entre trabalhadores e patrões, embora se declarasse, para efeito retórico, que a lei valorizava os contratos coletivos de trabalho. Dois pontos eram importantes nesse processo inibitório: a negociação coletiva deveria ser conduzida na presença de um órgão do Estado, o Ministério do Trabalho; segundo, no caso de falhar a tentativa de negociação, um outro órgão do Estado trataria de evitar mais ainda o

¹³¹ MAIOR, 2017, p.210.

¹³² MAIOR, 2017, p.210.

¹³³ SANTOS, 1987, p.61-62

desenvolvimento das tensões de uma negociação e sobretudo a greve, exercendo o chamado "poder normativo", quer dizer, a faculdade de impor às partes um contrato que elas não combinaram entre si. A liberdade de mercado, a liberdade de não trabalhar em condições indignas e as demais liberdades reconhecidas nos países capitalistas avançados, aos trabalhadores, essas eram propositadamente postas em segundo plano, a pretexto da defesa da ordem e da paz social. Além disso, o Estado atraiu as lideranças operárias para o seu programa sinistro, tornando-as cúmplices da violação da liberdade sindical. [...] Estado atribuiu ao sindicato uma dignidade paraestatal, a bem dizer, pois o investiu do direito de cobrar imposto em benefício dele, sindicato, embora depois tenha disfarçado o imposto sob o nome de contribuição sindical. Cuidou ainda o Estado de se associar a uma parte do imposto, retendo 20% para uma conta pertencente ao Ministério do Trabalho. Ao mesmo tempo, tratou de proteger o sindicato tão bem criado e educado em seu seio; deu-lhe a exclusividade de representação perpétua da respectiva categoria profissional, instituindo o regime da unicidade. [...].¹³⁴

O Decreto n.19.770 de 19 de março de 1931 que instituiu o referido Ministério do trabalho no Brasil também estabeleceu a unidade sindical, bem como a proibição de toda e qualquer propaganda ideológica, de ordem social, religiosa ou política. Permitiu ainda às entidades sindicais a organização de federações regionais e de Confederações, não obstante ter excluído dos que podiam sindicalizar os empregados públicos e os domésticos¹³⁵.

Ainda à época, fruto de mentalidade anti-sindical, o Decreto 19.770 de 1931 no parágrafo 2º do artigo 12 estabeleceu o pagamento de uma indenização em caso que o patrão demitisse o empregado em razão de sua ação sindical. A Constituição de 1934 logo foi promulgada e foi também a primeira e única Constituição que estabeleceu a pluralidade sindical no Brasil, não obstante, um pouco antes o Decreto 24.694 ter sido expedido com conteúdo similar¹³⁶.

As Constituições brasileiras, a partir da Constituição de 1934 em diante passaram a ter normas trabalhistas. Assim, segundo Nascimento¹³⁷, dentre os diferentes aspectos que caracterizam as Constituições brasileiras, na de 1934,

¹³⁴ SANTOS, 1987,p.62

¹³⁵ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1063

¹³⁶ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1063

¹³⁷ NASCIMENTO,2001,p.46.

se destaca o pluralismo sindical, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica. Todas as outras Constituições, a posteriori, adotaram o princípio do sindicato único.

Assim em 10 de novembro de 1937 uma nova Constituição surge no Brasil, outorgada por Getúlio Vargas, e fruto de um “golpe”¹³⁸, segundo Canotilho, mas que expressou a concepção política do Estado Novo, bem como, as restrições que impôs ao movimento sindical e voltou ao regime da unidade sindical. Assim seguindo a concepção de organização da economia pelo Estado, bem como o enquadramento dos sindicatos em categorias declaradas pelo Estado¹³⁹.

Nesse período houve proibição de mais de um sindicato representativo dos trabalhadores. Esse período também foi marcado pela proibição da greve como um “recurso anti-social”, prejudicial a economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo.¹⁴⁰

As Constituições de 1946 e 1967 “deixaram à lei a forma de organização: mas a de 1988 repetiu a de 1937”¹⁴¹. Na Constituição de 1946, nos descreve Nascimento¹⁴² que foram acolhidos princípios liberais na ordem política, todavia, mesmo tendo o direito de greve restabelecido, fora conservado as mesmas diretrizes já que o Direito Coletivo do trabalho não teve respaldo. “Formalmente democrática, a Constituição de 18 de setembro de 1946 tratou do sindicalismo no seu artigo 159, não alterando o *status quo*”¹⁴³.

Alguns autores entendem que a Emenda Constitucional número 1, de 17 de outubro de 1969 configurou-se, de fato, como uma nova Constituição, contudo, os direitos sindicais, não tiveram qualquer alteração na redação dos

¹³⁸ CANOTILHO, 2018, p.696.

¹³⁹ NASCIMENTO,2001,p.46.

¹⁴⁰ NASCIMENTO,2001,p.46.

¹⁴¹ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1063

¹⁴² NASCIMENTO,2001,p.46.

¹⁴³ CANOTILHO, 2018, p.696.

dispositivos¹⁴⁴. Importa ainda mencionar um capítulo da história em que o direito social brasileiro foi consubstanciado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e na legislação especial da Previdência Social, poucas questões, segundo Maria Herminea Tavares de Almeida, foram deixadas para ser resolvidas diretamente entre empregados e empregadores¹⁴⁵.

De acordo com a autora, a “legislação pós-revolucionária, através de um conjunto de normas reguladoras das relações de trabalho, estabeleceu os temas de disputa, a forma de solucioná-la e os instrumentos dos contendores”. Assim, nesse papel que o Estado pós-30 assumiu de regulador e mediador das disputas sociais, buscou se desviar o “curso dos conflitos entre classes da esfera da sociedade civil para o interior do aparato estatal”¹⁴⁶.

Desta maneira o Estado chamou a si o papel de garantir certos direitos mínimos dos assalariados quanto a condições de trabalho, forçando as empresas a ceder aos trabalhadores o que, em outras circunstâncias deveria ser obtido pela pressão direta¹⁴⁷

Nessa esteira, importa lembrar que no Brasil, as leis trabalhistas, segundo Vianna e Sussekind¹⁴⁸, decorreram originalmente de um “movimento descendente”, isto é, resultam de uma ação de cima para baixo, do Governo para a coletividade. Não se pratica “movimentos ascendentes” na elaboração de leis, ou seja, diretamente de um movimento de trabalhadores e empregadores, cujas reivindicações sejam atendidas pelo Estado.

São características dos “movimentos descendentes”, segundo os autores, a a) inexistência de luta, sem que isso indique a ausência de uma questão social, embora latente; b) falta de associações profissionais de

¹⁴⁴ CANOTILHO, 2018, p.696.

¹⁴⁵ ALMEIDA, Maria Herminea Tavares. O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas. **Debate e crítica**, v. 6, n. 1, 1975, p. 53. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/292741/mod_resource/content/1/ALMEIDA%2C%20Maria%20Herm%20C3%ADnia%20Tavares%20de.%20%281975%29.%20Sindicatos%20no%20Brasil_novos%20problemas%2C%20velhas%20estruturas.pdf

¹⁴⁶ ALMEIDA, 1975, p. 53.

¹⁴⁷ ALMEIDA, 1975, p. 53-54.

¹⁴⁸ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, v.2 p.51

expressiva representatividade; c) os grupos sociais são ainda inorgânicos; d) não há atividades econômicas que exijam massas proletárias densas.

Segundo Carla Tereza Martins Romar, essa realidade que decorre do corporativismo que vigorou no Brasil, a partir de 1930, teve enquanto ideologia a ideia base de organização das forças econômicas em torno do Estado, com o “objetivo de promover o desenvolvimento nacional a partir da centralização de poder e da conseqüente possibilidade de imposição de regras a todos os cidadãos”¹⁴⁹.

No entanto, segundo a autora, o corporativismo, ao contrário do liberalismo, reconhece a existência de grupos intermediários entre o Estado e os cidadãos, de modo que a esses grupos é legitimado a imposição de normas aos seus membros. Assim, o reconhecimento desses grupos pelo Estado é que surgem os sindicatos “como órgãos de representação dos interesses dos trabalhadores e de empregadores, sempre, é claro, sob a supervisão do Estado”¹⁵⁰.

Segundo Romar, os sindicatos foram inseridos numa estrutura muito maior mas criada pelo corporativismo. Essa estrutura tinha como objetivo limitar a atuação sindical dentro dos parâmetros estabelecidos pelo Estado, desse modo, é que se identificam: a) categorização; b) a unicidade sindical; c) o sistema confederativo; c) a submissão dos Sindicatos ao Ministério do Trabalho; d) a pré-determinação da funções dos sindicatos e a e) criação da Justiça do Trabalho como elementos, que segundo a autora, não permitiram, ao longo do tempo, que os sindicatos brasileiros se desenvolvessem de forma livre e efetivamente representativa¹⁵¹.

Ainda segundo Catharino, importante destacar, que nos anos 60, de 1964 em diante, ou até um pouco antes da abertura democrática, então, houve

¹⁴⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira: In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**, Ed. Almedina, São Paulo, 2018, p.238.

¹⁵⁰ ROMAR, 2018, p.238.

¹⁵¹ ROMAR, 2018,p.239.

“involução” do sindicalismo brasileiro, posto que o Governo autoritário era preocupado em “impedir outra endemia sindical, infecciosa e anarquicante, mas também disposto a providenciar antídoto que o permitia ficar vivo e curado. Pelo menos, a curto ou a médio prazo”¹⁵². Ainda, segundo o autor,

[...] Esta involução somente cessará quando houver a devida abertura democrática, por todos tão falada, mas classificável diferentemente, conforme a posição de quem a ela se refira. Durante o “Estado Novo”, conforme reconheceu Oliveira Viana, “o sindicato nascia, crescia e morria na estufa do Ministério, sob a vigilância e os mimos do Sr. Ministro do Trabalho...”. Foi a fase de incorporação ao Estado, de “proteção” demasiada, como salientamos algures: “parodiando Gallart Folch, poderemos dizer que o sindicato pode aceitar o abraço do Estado (liberdade protegida), mas não ao ponto de sufocá-lo em arrocho de amigo-urso, parasitário, de apuizeiro”. Essa desnaturação do sindicato, sua esmaculação e domesticação, durante tantos anos, terá efeitos prolongados. Causo, inclusive, um trabalhismo político (PTB) artificial e de cúpula, com líderes inautênticos e despreparados [...] Nossas entidades sindicais, de uns tempo para cá, são mais assistenciais, educativas e acomodadas do que reivindicatórias.¹⁵³

A partir de 1979, o Brasil voltou a, lentamente, respirar ares democráticos¹⁵⁴. E, após um longo período de ditadura militar, então, foi eleita a nova Assembleia Nacional Constituinte em 1986, em 5 de outubro de 1988, e promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) e publicada no Diário Oficial da União nº191-A de 5 de outubro de 1988, desse modo, rompendo com uma ordem dominante anterior¹⁵⁵.

A CRFB/1988¹⁵⁶ buscou, então, valorizar o direito coletivo com a proibição de interferência do Poder Público na organização sindical. Segundo Amauri Mascaro Nascimento houve uma tentativa para a ampliação dos espaços do movimento sindical¹⁵⁷.

¹⁵² CATHARINO, 1982, p.56.

¹⁵³ CATHARINO, 1982, p.56-57.

¹⁵⁴ CANOTILHO, 2018, p.696.

¹⁵⁵ STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. Ed. Atlas, São Paulo, 2014, p.21.

¹⁵⁶ BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

¹⁵⁷ NASCIMENTO, 2001, p.46.

Importante destacar que durante os anos 1980 aconteceu um “notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC Paulista [...] Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram a sua autonomia, antes de proclamada pela Constituição de 1988”¹⁵⁸, contudo, mesmo com os avanços porém, ainda assim a atual Constituição ou Carta Cidadã manteve o sistema do sindicato único, o que não deixa de ser uma “contradição antidemocrática”.

No Brasil, a estrutura sindical foi moldada durante o Estado Novo, durante o governo Getúlio Vargas, que propugnava estabelecer em nosso país, uma réplica do Estado Corporativo inspirado no fascismo italiano de Mussolini. Muito embora a legislação contemplasse o instituto da negociação coletiva e disciplinasse a matéria de forma detalhada, sob a título de convenção coletiva, o regime político prevalecente não ensejava a liberdade de atuação de que o sindicato necessitava. Desta forma, na época, inexistiam condições políticas e econômicas que fomentassem a negociação coletiva. Foi somente com o advento da Constituição de 1988, que a estrutura sindical brasileira foi radicalmente alterada: Introduziram-se vários aspectos de democracia sindical, com razoável valorização da negociação coletiva, acompanhando um novo estágio de desenvolvimento econômico e industrial do país, mas, ao mesmo tempo, paradoxalmente, foram mantidos certos ranços corporativistas que entravam o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, ou seja: o poder normativo da Justiça do Trabalho, a contribuição sindical obrigatória, a unicidade sindical e o regime de categorias.¹⁵⁹

Não se conhece “na história, sociedade política estável, eficaz e duradoura que preserve, em seu núcleo essencial, com papel decisivo, métodos e instituições tipicamente autoritários”¹⁶⁰. Nesse sentido importante explicitar, segundo Delgado, acerca das “contradições antidemocráticas” no texto original de 1988, o que obviamente, se cria um impasse à Democracia brasileira. E justamente, a Constituição de 1988, segundo o autor, na sua redação originária manteve instituições e mecanismos, no âmbito das normas trabalhistas, de grave tradição autocrática.

¹⁵⁸ VIANNA; SUSSEKIND, 1997, p.1060.

¹⁵⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 78-79.

¹⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 18ª Ed., março 2019, p.149.

[...] encontram-se no conjunto de figuras priginárias da formação corporativista-autoritária da década de 1930, todos eles inviabilizadores do alcance de uma experiência democrática efetiva e profunda no sistema jurídico trabalhista do País.¹⁶¹

São eles os seguintes mecanismos: a) a contribuição sindical obrigatória, de origem legal (artigo 8º, IV, in fine, CF/88), que permite ao sindicato manter-se, sem a necessidade de vontade e decisões efetivas de seus associados, eliminando das burocracias e direções sindicais a fundamental (do ponto de vista democrático) *responsiveness*; b) a representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts. 111 a 117, CF/88), que cristaliza a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, retirando todo controle dos representados; c) amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, §2º, CF/88), que suprime, de um só plano: a *responsability* e a *responsiveness*¹⁶² das entidades sindicais; d) preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (artigo 8º, inciso II da CF/88)¹⁶³.

Segundo Delgado¹⁶⁴, esses mecanismos, oriundos do antigo sistema trabalhista-sindical, poderiam comprometer o desenvolvimento do próprio projeto constitucional de 1988, no sentido da democratização da sociedade brasileira e da sua inclusão econômica e social.

No entanto, foram corrigidos pelo Poder constituinte derivado seguinte a

¹⁶¹ DELGADO, 2019, p.150.

¹⁶² Segundo o autor Mauricio Godinho Delgado a “responsability” e a “responsiveness” significa que tanto a “responsabilidade” quanto a “capacidade de resposta” estão dentro da noção democrática de responsabilidade como bilateral e dialética. O lado bilateral e dialético da noção democrática da responsabilidade envolve o detentor do poder institucionalizado e aquele a quem se reporte o poder (responsability e responsiveness). Quem está representando ou detendo alguma fatia do poder institucionalizado tem de responder perante seus representados, de modo institucional e permanente. Para o autor, “não há Democracia que se consolide e se mantenha sem o eficaz tratamento institucional à equação liberdade/responsabilidade”. Ou seja, não há como construir uma experiência democrática sólida e eficaz ou experiência democrática permanente sem esse mecanismo de reporte e controle permanente pelo representado. (Vide em DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 18ª Ed., março 2019, p.150).

¹⁶³ DELGADO, 2019, p.150.

¹⁶⁴ DELGADO, 2019, p.150.

1988: a) a representação classista que foi extirpada do ordenamento, sem ressalvas, pela Emenda Constitucional (EC) n.24/1999 e b) Poder normativo da Justiça do Trabalho que foi “enfraquecido”, mediante o critério do “comum acordo” através da EC n.45/2004¹⁶⁵.

A partir da correção de dois desses mecanismos, houve, segundo o autor “inegável aperfeiçoamento também da ordem jurídica infraconstitucional trabalhista, em correspondência aos próprios estímulos constitucionais explícitos ou implícitos”¹⁶⁶. Vale ressaltar que a CF/1988 incluiu o direito dos trabalhadores como espécie dos direitos sociais e o trabalho como primado básico da ordem social (Artigos 7º e 193 , ambos da CF/88¹⁶⁷).

O “trabalho” e “direito do trabalho” são diferentes entre si, o primeiro corresponde a um direito social, elencado no artigo 6º da CF/88, ao passo que o segundo ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho¹⁶⁸. O artigo 1º, inciso IV da referida Constituição declara que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos “os valores sociais do trabalho”; o artigo 170 estatui que a ordem econômica funda-se na “valorização do trabalho” e o artigo 193 dispõe que a ordem social tem como base o “primado do trabalho”¹⁶⁹. Nesse sentido, afirma Silva que tudo isso tem

“sentido de reconhecer o sentido social ao trabalho, como condição da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil”¹⁷⁰.

Vale dizer que, na classificação trazida por José Afonso da Silva, o direitos dos trabalhadores na Constituição Federal de 1988 acabou sendo de duas ordens fundamentalmente: a) direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho, que são os direitos dos trabalhadores (artigo

¹⁶⁵ DELGADO, 2019, p.151

¹⁶⁶ DELGADO, 2019, p.150.

¹⁶⁷ BRASIL, 1988.

¹⁶⁸ SILVA, 2004, p.288

¹⁶⁹ SILVA, 2004, p.288.

¹⁷⁰ SILVA, 2004, p.288-289.

7º) e b) direitos coletivos dos trabalhadores (arts. 9º a 11) que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade deles, e são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista¹⁷¹.

A posteriori, vieram leis que revogaram diversos dispositivos da CLT, por serem considerados incompatíveis com a nova ordem jurídica constitucional, diplomas internacionais, além da promulgação da Lei das Centrais Sindicais. Além disso houve, segundo Delgado, uma evolução quanto a uma maior interpretação e aplicação da Constituição pelas Cortes Trabalhistas do país, num sentido inovador, mais inclusivo e democrático¹⁷², porém, nesse quesito, será mesmo? É o que veremos ao longo do trabalho.

Importante ainda salientar que o sindicalismo no Brasil pareceu ter atingido o seu ápice durante o período de redemocratização do país que acabou por culminar na Constituição Cidadã, assim elencando diversos direitos sociais na Constituição. Mas o que se nota é que depois disso, dos anos 1990 em diante, o Brasil do ápice em diante passou a viver um constante declínio, em material de direitos sociais, em especial a laboral.

Armando Campos Boito Jr. aponta tal fato como uma decorrência de uma atual “hegemonia neoliberal regressiva”^{173 174}, em oposição ao que antes se tinha e denominava-se de hegemonia populista (progressiva). Na hegemonia populista o que se tinha eram “sacrifícios de interesses imediatos e corporativos das classes dominantes em proveito das classes populares” mas que estava, de certo modo, calcada em “concessões econômicas das classes hegemônicas aos setores subalternos”.

¹⁷¹ SILVA, 2004, p.285

¹⁷² DELGADO, 2019, p.150.

¹⁷³ Segundo Armando Campos Boito Jr. Para ler mais: BOITO JUNIOR, Armando. **Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil**. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo260Art1.6.pdf

¹⁷⁴ BOITO JUNIOR, Armando. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. **Revista Crítica Marxista**, nº 3, São Paulo, Editora Brasiliense, 1996. p. 2. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo260Art1.6.pdf. Acesso em 10 de jan. 2020.

Já a hegemonia neoliberal (regressiva), é, a que ainda se encontra em processo de constituição no Brasil dos anos 90 e pode ser qualificada de regressiva. É regressiva, pois, compreende uma “inversão de sacrifícios das classes populares em proveito das classes e frações que integram o bloco no poder”¹⁷⁵.

Em outras palavras, mas ainda sendo as do autor, é a que tanto a passividade de setores populares quanto a sua adesão diante do neoliberalismo “não se assenta em reformas e concessões reais do bloco no poder às classes e setores subalternizados; convive, isto sim, com a restrição, ou eliminação, de direitos sociais obtidos na situação anterior”¹⁷⁶.

Fato notório é a Reforma Trabalhista que teve adesão por todos, tramitou em tempo recorde e até com uma certa passividade de setores populares, o que se incluiu também parcela dos representantes sindicais, e que bem conviveram com a restrição, ou eliminação, de direitos sociais obtidos na situação anterior.

E dentro as tantas alterações da reforma trabalhista, por exemplo, a criação de mecanismos que atuando de maneira combinada que vão desde o enfraquecimento do sindicalismo até mesmo à restrição do acesso à justiça de pessoas humanas que vivem do trabalho regido por um vínculo empregatício ou equiparado¹⁷⁷. Segundo Brito Filho¹⁷⁸ houve uma clara tentativa, com sucesso, de “introdução de mecanismos que vão conduzir a uma maior precarização do trabalho, com a introdução do contrato de trabalho intermitente e ampliação da intermediação do trabalho”, dentre muitos outros.

¹⁷⁵ BOITO JUNIOR, 1996, p.2.

¹⁷⁶ BOITO JUNIOR, 1996, p.2.

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. LTr Editora Ltda., 2017, p. 49.

¹⁷⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Reformas trabalhista e previdenciária: entre o sim e o não. In: Maranhão, Ney; Tupinambá, Pedro Tourinho (coord). **O Mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica: homenagem aos 40 anos da AMATRA 8**. São Paulo: LTr, 2017, p.23.

2. DA LIBERDADE SINDICAL E DAS SUAS MÚLTIPLAS ABORDAGENS

Neste capítulo, busca-se apresentar uma abordagem sobre os fundamentos e o conteúdo da liberdade sindical e como está estruturada, no plano interno e externo. Não se pode olvidar que a liberdade sindical foi uma árdua conquista dos trabalhadores que, diante do advento da Revolução Industrial, se organizaram coletivamente para reivindicar melhorias nas condições de trabalho e vida.

Assim, “Essas organizações nasceram *contralegem*”¹⁷⁹, já que:

[...] o liberalismo consagrado pela Revolução Francesa e adotado em numerosos países pregava a liberdade de contratar em uma ótica individualista, de modo que qualquer reunião, coalizão ou organização com vistas a interesses comuns era proibida, devendo o ajuste das condições de trabalho dar-se diretamente entre trabalhador e empregador. Contudo, as leis proibitivas não conseguiram impedir o movimento sindical, o qual encontrou apoio em diferentes ideologias, do comunismo de Karl Marx e Frederick Engels à doutrina social católica, a partir da Encíclica *Rerum Novarum*. O Estado Liberal gradativamente mudou a sua posição.¹⁸⁰

A liberdade sindical, segundo Martinez¹⁸¹, pode ser definida como um princípio, em que tanto os trabalhadores quanto os empregadores, sem distinção ou autorização prévia possuem o direito de constituir as organizações que entenderem convenientes, bem como o direito de se afiliarem à essas organizações, com única condição de observarem seus respectivos estatutos.

Desse modo, a Liberdade Sindical, ainda segundo o autor¹⁸², é um instrumento de apoio à efetivação dos direitos sociais e à ampliação desses mesmos direitos. Por isso a liberdade sindical opera no sentido de

¹⁷⁹ SILVA, 2006,p. 207.

¹⁸⁰ SILVA, 2006,p. 207.

¹⁸¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva. 2010, p. 601-602.

¹⁸² MARTINEZ, 2010, p. 601-602.

progressividade e não de retrocessos, isto é de crescimento e expansão das conquistas sociais e econômicas.

Para Ríos¹⁸³ a liberdade sindical expressa o direito dos trabalhadores constituírem e se afiliarem a organizações sindicais e que ambos possam atuar em defesa na promoção de seus interesses. Segundo o autor a liberdade sindical decorre do próprio sistema capitalista e da generalização do trabalho subordinado a partir das revoluções industrial e francesa.

Na visão de Arouca¹⁸⁴ a liberdade sindical é “atributo da cidadania” e por isso configura-se como a manifestação da liberdade individual que tem o homem frente à organização dos trabalhadores em sindicatos. Isso significa liberdade de participar ou não da fundação de associações de classe, de nelas ingressar, permanecer e delas desligar-se conforme a sua vontade, sem necessidade de justificar a sua conduta. Segundo o autor¹⁸⁵, como filiado, ainda mais, por participar da ação sindical, e também das assembleias, com direito de voz e voto, manifestações e eventos, de disputar cargos da administração ou representação do sindicato, de votar nas eleições.

Segundo Carrion “a liberdade sindical estuda-se em relação ao Estado, em relação ao grupo e em relação ao indivíduo”¹⁸⁶. Nesse sentido Martinez define que “A relação entre os mencionados sujeitos gera um plexo de liberdade e limitações”¹⁸⁷, sendo elas especificamente:

a) Liberdade em face do indivíduo: composta de liberdades que envolvem a opção de **filiar-se** ou de **não se filiar** a um sindicato e a liberdade de **demitir-se** do referido grupo intermediário. b) Liberdade em face do grupo intermediário: envolve as liberdades de **fundar** um sindicato; de **determinar o quadro sindical** na ordem profissional e territorial; de **estabelecer relações entre os sindicatos** para formar agrupações mais amplas; de **fixar as regras** internas, formais e de fundo para regular a vida sindical; de **regular as relações** entre o sindicalizado e o grupo profissional, o sindicato de empregados e o

¹⁸³ RÍOS, 2011, p.11.

¹⁸⁴ AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. Ed. LTr: São Paulo, 1998, p.76.

¹⁸⁵ AROUCA, 1998, p.76.

¹⁸⁶ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**: legislação complementar jurisprudência . Ed. Saraiva: São Paulo. 28ª Ed., 2003, p. 512.

¹⁸⁷ MARTINEZ, 2010, p.602.

de empregadores; de **exercer o direito sindical** em relação à profissão e em relação à empresa. c) Liberdade em face do Estado: diz respeito a liberdades que englobem **independência** dos sindicatos; a **superação de conflito** com a ação sindical e a **integração** dos sindicatos no Estado.¹⁸⁸ (grifo do autor)

De forma semelhante, Sturmer¹⁸⁹ apresenta uma compreensão da liberdade sindical a partir da liberdade individual, coletiva e em face do Estado mas constituída de direitos extraídos do conceito de liberdade sindical proposto pelo próprio autor que entende liberdade sindical como:

[...] direito dos trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas.¹⁹⁰

Na perspectiva da liberdade sindical constituída pela tríade da liberdade individual, coletiva e em face do Estado apresentada por Sturmer¹⁹¹, pode-se brevemente resumir cada uma delas, a começar pela Liberdade individual que envolverá a) Constituição de Sindicatos, b) ingresso e saída do sindicato, c) exercício do direito de greve.

Já na liberdade coletiva, segundo o autor¹⁹², a sua constituição se dá pelos direitos a a) Constituição de sindicatos, b) Constituição de órgãos superiores, c) Filiação a organizações internacionais, d) negociação coletiva, e) exercício do direito de greve. E no tocante a Liberdade em face do Estado, essa é constituída pelos direitos a a) Constituição de sindicatos (Convenção 87

¹⁸⁸ MARTINEZ, 2010, p.602.

¹⁸⁹ STURMER, 2007, p.62-64.

¹⁹⁰ STÜRMER, 2007,p.60-61.

¹⁹¹ STURMER, 2007, p.62-64.

¹⁹² STURMER, 2007, p.62-64.

da OIT), b) Enquadramento sindical, c) Administração interna, d) Constituição de órgãos superiores, e) Filiação a organizações internacionais, f) unicidade sindical (limitador), g) contribuição sindical compulsória (limitador), h) Poder normativo da Justiça do Trabalho (limitador).

Além dos conceitos acima expostos, cumpre ainda apontar, segundo José Afonso da Silva, que a Liberdade Sindical emanou de árdua conquista dos trabalhadores e evoluiu como um “direito autônomo”, ainda que possa ser colocado juridicamente ao lado da liberdade geral de associação e de reunião¹⁹³. Segundo o autor, a “luta pela conquista da liberdade sindical” conduziu esta separação conceitual dos dois direitos em face do conflito histórico entre os ordenamentos sindical e estatal.

Segundo o autor, a Carta Magna vigente elimina todos os entraves anteriores que restringiam a liberdade sindical, de modo a contemplá-la e assegurar de modo amplo a referida liberdade em todos seus aspectos¹⁹⁴.

A liberdade de instituição sindical (instrumento de ação coletiva), o direito de greve, o direito de o trabalhador determinar as condições do seu trabalho (contrato coletivo do trabalho), dentre outros (arts. 7º a 11), são direitos sociais classificados, segundo Silva¹⁹⁵, como direitos sociais do “homem produtor”.

Assim, segundo o autor¹⁹⁶, os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, bem como, enunciada em normas constitucionais, pois irão possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais.

São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da

¹⁹³ SILVA, 2004, p.300-301

¹⁹⁴ SILVA, 2004, p.300-301

¹⁹⁵ SILVA, 2004, p.285

¹⁹⁶ SILVA, 2004, p.285

igualdade real, o que por sua vez, proporciona a condição mais compatível com o exercício da liberdade¹⁹⁷.

Assinala ainda Cláudio Freitas que a liberdade sindical pode ser definida como um direito subjetivo público que impede a intervenção do Estado na criação e/ou no financiamento do sindicato, tendo a sua base na Convenção 87 da OIT, não obstante a liberdade sindical ter previsão noutros documentos internacionais. Possui ainda a liberdade sindical, na visão do autor, duas facetas: a individual (vinculada a cada um dos interessados em participar ou não da vida sindical) e a coletiva (o grupo poder constituir sindicato de sua escolha e estruturá-lo como desejar conforme a vontade da maioria dos seus membros)¹⁹⁸.

Nesse último aspecto da liberdade sindical sob a faceta do coletivo pode ainda essa ser classificada como de aspecto endógeno (através de constituição, conformação e estruturação do ente sindical) e exógeno (autonomia negocial e na autotutela dos interesses coletivos, ou seja, autodeterminação do sindicato)¹⁹⁹.

Segundo Galia²⁰⁰, o princípio da autonomia coletiva privada previsto no art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988 possui grande relação com o princípio da liberdade sindical, pois é essa liberdade dos sindicatos que sustenta a autonomia coletiva, sendo esta exercida através das negociações coletivas, que resultam em convenções e acordos coletivos de trabalho.

A liberdade de associação para fins sindicais é um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho e foi expressamente reconhecida no Tratado de Versalhes²⁰¹. Na Conferência da OIT de 1948 foi

¹⁹⁷ SILVA, 2004, p.285-286

¹⁹⁸ FREITAS, 2019, p.34.

¹⁹⁹ FREITAS, 2019, p.34.

²⁰⁰ GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil**. - Belo Horizonte: Editora D' Plácido. 2016, p.68.

²⁰¹ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012, p.125. Disponível em : https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34304/2012_rev_tst_v078_n003.p

adotada a Convenção n.º 87²⁰² que tratou especificamente do tema da Liberdade Sindical e da Proteção ao Direito de Sindicalização. Os artigos da convenção oferecem uma conceituação acerca do que constitui a liberdade sindical, como o que prevê o artigo 2º da Convenção 87 da OIT:

Art. 2º da Convenção 87 OIT (1948): 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 mesmas²⁰³.

Nesse contexto, segundo Martinez²⁰⁴, cabe observar que o se verifica aqui é que também estão incluídas diversas variáveis relacionadas à liberdade de trabalhar, à liberdade de filiar-se, à liberdade de organizar-se e de administrar-se e à liberdade de atuar em nome dos representados. Vide ainda artigos 3º, 4º e 5º²⁰⁵ da mesma Convenção. Embora isso, Freitas argumenta que ao passo que o ordenamento brasileiro, no artigo 8º da CRFB/88, evoluiu sobremaneira em relação às Constituições e legislações anteriores, ainda assim, não há uma perfeita modelagem ao que prevê o diploma internacional, a Convenção n. 87 da OIT²⁰⁶.

df?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 08 de jan. 2020.

²⁰² OIT. **Convenção 87 (1948) - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm Acesso em 10 de jan. 2020.

²⁰³ OIT. **Convenção 87 (1948) - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**.

²⁰⁴ MARTINEZ, 2010, p.603.

²⁰⁵ Art. 3º, item 1 da Convenção 87 OIT (1948): 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. Art. 3º, item 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entrar o seu exercício legal. Art. 4º : As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa. / Artigo 5º da Convenção 87 OIT (1948): As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores. OIT. **Convenção 87 (1948) - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm Acesso em 10 de jan. 2020.

²⁰⁶ FREITAS, 2019, p.34.

Segundo Silva, o princípio da liberdade proclamado pela Revolução Francesa, essencial em qualquer regime democrático, se manifesta em diferentes aspectos da vida social. Na esfera das relações de trabalho se expressa por meio dos princípios da liberdade de trabalho e da liberdade sindical²⁰⁷.

Assim, no decorrer do século XX enquanto se desenrolava a luta pelo reconhecimento jurídico sindical, então, ficou claro que a questão sindical e política estavam bastante relacionados. Nesse contexto, ficou evidenciado aos trabalhadores que eram considerados "cidadãos de segunda classe", haja vista a igualdade proclamada na lei ser apenas de ordem formal e os trabalhadores, além de serem visualizados como ameaça ao Estado²⁰⁸.

E, quando finalmente o Estado conferiu aos sindicatos o status de associações de direito privado, a partir daí, então, passaram a ser inseridas no contexto das liberdades públicas. O mesmo ocorreu na esfera internacional quando diversos documentos internacionais evidenciaram o vínculo entre a liberdade sindical e as liberdades civis²⁰⁹.

Segundo Rios a Resolução de 1970 da OIT reconheceu que os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e empregadores se baseiam no respeito às liberdades civis. Assim, segundo o autor, se dá uma maior ênfase às liberdades civis definidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e que são essenciais para o exercício normal dos direitos sindicais, inclusive o conceito de direitos sindicais carece totalmente de sentido quando não existem as liberdades civis²¹⁰.

Desse modo, nos aponta Silva²¹¹, que a liberdade sindical é espécie da qual a liberdade de associação é gênero, contudo ambas as liberdades integram o conjunto das liberdades civis. Inclusive já sendo reafirmado esse

²⁰⁷ SILVA, 2006, p.207.

²⁰⁸ SILVA, 2006, p. 207-208.

²⁰⁹ SILVA, 2006, p. 208.

²¹⁰ RIOS, Alfredo Villavicencio. **A Liberdade Sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**. Ed. LTr: São Paulo, 2011, p.22.

²¹¹ SILVA, 2006, p.208-209.

entendimento da “dependência recíproca que há entre as liberdades públicas e os direitos sindicais” pela Comissão de Peritos, a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência e do Comitê de Liberdade Sindical, todos pertencentes à OIT.

Cabe lembrar ainda o pronunciamento da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, o qual ressalta: "a própria Comissão de Peritos, a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência e o Comitê de Liberdade Sindical assinalaram repetidas vezes a dependência recíproca que há entre as liberdades públicas e os direitos sindicais, reafirmando assim sua convicção de que um movimento sindical verdadeiramente livre e independente somente pode se desenvolver dentro de um clima no qual sejam respeitados os direitos fundamentais".²¹²

Essa concepção ou ideia, segundo a autora, foi consagrada nos trabalhos preparatórios para a adoção da Convenção n.87, onde se afirmou que a liberdade de associação profissional não é mais que um aspecto da liberdade de associação genérica e que, em razão disso, “deve ser integrado em um vasto conjunto de liberdades fundamentais do homem, interdependentes e complementares umas das outras”²¹³.

2.1 A LIBERDADE SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No âmbito dos direitos e garantias fundamentais previsto no caput do artigo 5º da atual Carta Magna se destacam o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Esses princípios assim constituídos são os que irão reger direitos os Direitos fundamentais consagrados na Constituição.²¹⁴ Inserido na Constituição Federal de 1988, no Capítulo II, que trata dos Direitos Sociais, do Título II, que trata dos Direitos e Garantias

²¹² SILVA, 2006, p.209.

²¹³ SILVA, 2006, p.208-209.

²¹⁴ STURMER, 2007,p.24.

Fundamentais está o artigo 8º²¹⁵ que menciona dois tipos de associação: a profissional e a sindical.

O princípio da liberdade sindical, segundo Miolo, ganhou força com a Constituição Federal de 1988. Esse princípio, segundo o autor, é responsável “por mitigar o sistema intervencionista e o forte controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, promovendo, assim, maior atuação dessas entidades”²¹⁶.

Segundo Silva, anterior a vigência da CRFB/1988 os sindicatos não eram formados diretamente, era preciso primeiro formar uma associação profissional que só depois seria ou não reconhecida pelo Estado (CLT, Art. 512)²¹⁷, o que não mais subsiste diante do Artigo 8º, inciso I²¹⁸ que dá a inteira liberdade de fundação do sindicato²¹⁹.

Hoje, contudo, pós CRFB/88, tanto a associação profissional quanto a liberal, previstas no Artigo 8º, são consideradas profissionais, contudo a distinção entre associação profissional não sindical e a associação sindical, estaria no fato de que a primeira se limita para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados²²⁰.

Já a associação sindical é uma associação profissional com prerrogativas especiais, tais como: a) defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, até questões judiciais e administrativas; b) participar de negociações coletivas do trabalho e celebrar convenções e acordos coletivos; c) eleger ou designar representantes na respectiva

²¹⁵ BRASIL, 1988.

²¹⁶ GALIA, 2016. p. 68.

²¹⁷ Art. 512, CLT/1943 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

²¹⁸ Art. 8º, CF/88 - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: Inciso I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

²¹⁹ SILVA, 2004, p.300.

²²⁰ SILVA, 2004, p.300.

categoria; d) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas²²¹.

O princípio da Liberdade Sindical, segundo Freitas, está estampada como espécie do gênero Liberdade Associativa prevista no Artigo 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX e XXI da CF/1988²²². Segundo o autor, o princípio da liberdade associativa ainda se decompõe em liberdade de reunião e liberdade de associação, sendo que a última pode ter cunho positivo ou negativo²²³.

[...] Importante destacar que a liberdade associativa permite a reunião de indivíduos de forma voluntária e pacífica, com objetivos comuns e econômicos, religiosos, altruísticos, de defesa, dentre outros, fazendo valer a democracia participativa e garantia da livre iniciativa, dignidade da pessoa humana, autonomia da vontade e liberdade de expressão. Passando ao Direito do trabalho, a liberdade associativa se apresenta de modo específico na liberdade sindical²²⁴.

Então, segundo essa concepção a liberdade sindical na CRFB/1988 nada mais é do que uma espécie da liberdade associativa, porém, quando estiver voltada para o Direito do Trabalho.

Segundo Trindade²²⁵, aos trabalhadores interessados, portanto, se conferiu o direito ilimitado de instituir um regime de pluralidade de associações profissionais, ainda que na mesma base territorial de representação, inclusive mesmo antes da vigência da Carta Magna, em razão da existência de

²²¹ SILVA, 2004, p.300.

²²² Artigo 5º, inciso XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado; XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente. BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

²²³ FREITAS, 2019, p.33.

²²⁴ FREITAS, 2019, p.33.

²²⁵ TRINDADE, Ésen Silva. Liberdade da associação comercial direito brasileiro. **REVISTA DO TRT DA 15ª REGIÃO** - Nº 17 - DEZEMBRO, 2001, p.46. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110412/2001_trindade_edson_liberdade_associacao.pdf?sequence=1 Acesso em 10 de jan. 2020

permissão legal para isso (CLT, Art. 519)²²⁶, quando se conferia a investidura sindical à associação profissional mais representativa.

Igual direito, porém, não foi atribuído aos trabalhadores e empregadores, na constituição de associações sindicais, já que a CRFB/1988, embora, tenha afastado a possibilidade do Estado intervir quanto a autorização para a fundação de sindicato ou de organização sindical (inc. I do art.8º), ainda assim, é inegável que o Estado impõe “limites” à liberdade sindical (inc. II do art.8º)²²⁷.

Os limites são: a unicidade, a sindicalização por categoria e, ainda, a base territorial mínima, que serão mais detalhados no próximo item do trabalho²²⁸.

Levando-se em consideração a redação do Artigo 8º²²⁹ da CF/88, pode-se visualizar que “a ideia central do legislador constituinte de 1988 foi de estreitar o direito interno com o direito internacional e com a tendência mundial

²²⁶ Art. 519, CLT/1943 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros: a) o número de associados; b) os serviços sociais fundados e mantidos; c) o valor do patrimônio.

²²⁷ TRINDADE, 2001, p.46-47.

²²⁸ TRINDADE, 2001, p.46-47.

²²⁹ 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 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. BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

em termos de Direito Sindical”²³⁰.

Desse modo, a ideia de liberdade contida nesse artigo 8º busca, segundo alguns autores, a adequação ao princípio constitucional insculpido no artigo 5º²³¹, caput da CF/1988, e que é “esteio” dos direitos e garantias fundamentais e “base” dos direitos e deveres individuais e coletivos, bem como, capaz de irradiar um comando principiológico que deve nortear as regras constitucionais, dentre elas a prevista no artigo 8º e também as normas infraconstitucionais²³².

Alguns autores defendem que mesmo com esse dispositivo do artigo 8º que alterou substancialmente o sistema sindical brasileiro a partir de 1988, ainda assim, entende-se que não foi inserido a “tão almejada liberdade sindical no Brasil”²³³, não obstante para outros ter sido inserida e “contemplada e assegurada amplamente em todos os seus aspectos”²³⁴, outros entendem que a liberdade sindical embora conste do texto constitucional também foi “limitada”²³⁵, ou “mitigada”.

Desse modo, cumpre ressaltar que, segundo Andréia Vaz, a liberdade sindical é uma “linha medular que não é mais que a condensação jurídica da tutela coletiva”. Segundo a autora, o exercício da liberdade plena, seja ela na forma associativa ou ainda mais especificamente na forma da liberdade sindical impõe limitações aos poderes econômicos, bem como desenha linhas mínimas e coage a efetivação das garantias, com vários instrumentos, tais como a greve e a negociação coletiva²³⁶.

²³⁰ CANOTILHO, 2018, p.695.

²³¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

²³² STURMER, 2007,p.24.

²³³ CANOTILHO, 2018, p.696.

²³⁴ SILVA, 2004, p.301.

²³⁵ Vide VAZ, 2016,p.103; Vide TRINDADE, 2001, p.46-47

²³⁶ VAZ, 2016,p.47.

2.1.1 Direito sindical e coletivo do trabalho e os Sindicatos

Do ponto de vista do aspecto positivo constitucional é importante mencionar que no processo de elaboração da CRFB/88 houve uma forte tendência para criação de um capítulo especial para os direitos coletivos, em que se arrolariam os de reunião, de associação, de organização sindical, de manifestações grupais, associativo e sindicais, incluindo a de paralisação coletiva de trabalho, de sindicatos e associações obterem informações dos Poderes Públicos, de entidades e associações defenderem em juízo os interesses dos respectivos associados e categorias, dentre outros, contudo, foi rejeitado²³⁷.

A relatoria dos projetos eliminou o capítulo dos direitos coletivos e passou a intitular de Direitos e deveres individuais e coletivos e outro capítulo dos direitos sociais, de modo que os direitos de organização sindical e de greve foram incluídos nesse capítulo²³⁸.

Segundo Souto Maior a divisão clássica do Direito do Trabalho em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho parece ser um equívoco, já que segundo o autor o Direito do Trabalho é um direito eminentemente coletivo, seja em razão da sua base material histórica, seja em razão da sua origem, que é calcada na organização e da luta coletivas dos trabalhadores, em geral. Ademais “as funções de proteção e de progressão do Direito do Trabalho se aplicam, por consequência, nos âmbitos individual e coletivo”²³⁹.

Segundo o autor²⁴⁰ essa divisão clássica teve o intuito de preservar uma racionalidade liberal, mas com algumas inversões, tal como a manutenção da referida racionalidade no âmbito de atuação dos sindicatos, mas a manutenção

²³⁷ SILVA, 2004, p. 194.

²³⁸ SILVA, 2004, p. 194.

²³⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “reforma” trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho. **Revista Direito UNIFACS**. n. 211, 2018, s.p. . Disponível em: revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5217/3335 . Acesso em 10 de jun. 2019.

²⁴⁰ MAIOR, 2018, s.p.

da racionalidade social (princípios da proteção, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade) no âmbito das relações individuais do trabalho mas com base no reconhecimento das desigualdades das partes e na necessidade de intervenção estatal.

No Direito Coletivo, o tratamento jurídico de cunho liberal serviu para minar a própria compreensão social e coletiva dos sindicatos, que se burocratizaram e reproduziram, internamente, as ideias liberais, tanto que a pauta econômica é a que veio a prevalecer – e não pelo aspecto da empoderamento da classe trabalhadora, mas, meramente, para aumentar o seu poder de consumo. E essa intromissão foi a tal ponto de que é no Direito Coletivo que se vislumbra a maior interferência estatal sobre a liberdade negocial, que se dá por meio das limitações à greve, seguidas de julgamentos estatais de seu conteúdo.²⁴¹

Segundo Maior²⁴², contraditoriamente, os princípios do Direito do Trabalho são preservados no âmbito do Direito Individual do Trabalho mas mitigados no Direito Coletivo do Trabalho, lembrando que o Direito do Trabalho busca preservar um “patamar mínimo regulatório” mas se reserva ao Direito Coletivo “a função de garantir a liberdade da atuação sindical para que, por meio das negociações, os trabalhadores possam melhorar as suas condições de trabalho e de vida”²⁴³.

Assim, conclui o autor, que a referida divisão “acaba tendo um sentido em razão dos alcances e propósitos regulatórios e não em função dos sujeitos das respectivas relações jurídicas”. Assim, a lógica no plano individual é que os trabalhadores possuem um “marco regulatório estatal mínimo” e no plano coletivo, o espaço da negociação como forma de ampliação de direitos é preservado, de modo que se estabelece “uma espécie de ordem jurídica” com a finalidade de promover a “criação de normas jurídicas voltadas à complementação e melhoria dos direitos ditos ‘individuais’ ”²⁴⁴.

Boa parte da doutrina, no entanto, se utiliza de algumas expressões

²⁴¹ MAIOR, 2018.

²⁴² MAIOR, 2018.

²⁴³ MAIOR, 2018.

²⁴⁴ MAIOR, 2018.

para designar o direito que trata das “relações coletivas do trabalho” em geral. Segundo Martinez, algumas dessas expressões foram caindo em desuso, perderam a atualidade em decorrência das mudanças históricas que as tornaram inadequadas às relações contemporâneas. É o caso das expressões “direito industrial”, “direito social”, “direito operário”, “direito corporativo”, já que quanto ao objeto não alcançam seu sentido e tampouco a dimensão laboral coletiva.²⁴⁵

Hoje é defensável, por parte de alguns, que o “sindicalismo já transpôs o âmbito do Direito do trabalho [...] para se apresentar como um ramo autônomo: o Direito Sindical”²⁴⁶. Contudo, segundo Martinez, as denominações mais aplicadas para tratar das relações jurídico-trabalhistas no âmbito coletivo são “direito sindical” ou também “direito coletivo do trabalho”. Essa posição é, no entanto, acolhida pela maioria dos doutrinadores brasileiros²⁴⁷ que optam por uma ou outra denominação. Contudo, são significados de ambas as percepções o seguinte,

[...] direito sindical – leva em consideração uma perspectiva subjetiva da disciplina na medida em que toma por referencial a entidade sindical e sua organização estrutural. A segunda denominação – direito coletivo do trabalho – baseia-se em uma perspectiva objetiva tendo por referencial o resultado da atuação das entidades sindicais, notadamente o estudo dos instrumentos que põem fim nos conflitos coletivos e nos efeitos deles emergentes.²⁴⁸

Segundo o autor, com o objetivo de abarcar essas duas perspectivas, a subjetiva e a objetiva, então, se propõe uma terceira percepção, denominada de “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”. Esse sincretismo parece ser a mais correta sob o ponto de vista acadêmico, no que concordamos, não obstante isso, poderão durante o decorrer do trabalho poderão ser apresentado um termo ou outro²⁴⁹. Ademais o termo não é

²⁴⁵ MARTINEZ, 2010, p.598-599.

²⁴⁶ VIANNA; SUSSEKIND. v. 2, 1997, p.1076.

²⁴⁷ MARTINEZ, 2010, p.599.

²⁴⁸ MARTINEZ, 2010, p.599.

²⁴⁹ MARTINEZ, 2010, p.599.

inédito²⁵⁰. Contudo, define-se o Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, na visão de Martinez, como

[...] o segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições essenciais de trabalho e de produção.²⁵¹

Segundo Martinez²⁵² a função essencial do direito sindical e coletivo do trabalho é “empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora. Essa é a razão substancial do direito do trabalho e, certamente o motivo predominante da existência desse ramo sindical e coletivo”. Assim, para que esse ramo do direito seja considerado funcional é imprescindível a criação de padrões mais elevados do que os mínimos garantidos legalmente.

Para Mauricio Godinho Delgado²⁵³ o Direito Coletivo do Trabalho é

[...] o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

Nesse sentido ainda, Delgado ressalta que os sujeitos do Direito Coletivo são essencialmente os sindicatos, embora possam os empregadores ocupar essa posição, pelo fato de que, regra geral, os empregadores se definem como “empresários, organizadores dos meios, instrumentos dos métodos de produção, circulação e distribuição de bens e serviços; logo com aptidão natural de produzir atos coletivos”²⁵⁴.

A defesa e conquista de direitos individuais, muitas vezes negligenciados, se perfaz mediante a luta da classe trabalhadora, que por sua vez, é fortalecida mediante reações coletivas, tal como o fazem os sindicatos.

²⁵⁰ CATHARINO, 1982, p.64

²⁵¹ MARTINEZ, 2010, p.599.

²⁵² MARTINEZ, 2010, p.600.

²⁵³ DELGADO, 2019, p. 1589.

²⁵⁴ DELGADO, 2019, p.1589.

Sendo assim quando se estuda Direito Coletivo do Trabalho, segundo o autor, o estudo é concentrado na análise das entidades sindicais, posto que:

[...] nas entidades sindicais, as únicas que se distinguem dos sujeitos do Direito Individual do Trabalho, agindo em nome e em favor dos empregados. Já os empregadores podem agir no Direito Coletivo, quer isoladamente, quer mediante a representação de suas entidades sindicais.²⁵⁵

Delgado orienta que em outros países as entidades sindicais não são as únicas que atuam na seara juscoletiva existem também outros entes coletivos, contudo não é o caso do Brasil, em que a atuação obreira nas questões juscoletivas é restrita às entidades sindicais.

[...] a atuação obreira nas questões juscoletivas está fundamentalmente restrita às entidades sindicais. É claro, que podem existir, na prática, entidades organizativas não sindicais em lugares e segmentos não abrangidos por sindicatos; porém no País, esses entes estão destituídos dos poderes jurídicos que o Direito confere aos sindicatos. A própria Constituição cuidou, por precaução, de restringir à participação dos sindicatos obreiros os atos inerentes à principal dinâmica juscoletiva, a negociação coletiva. Efetivamente dispõe a CF/88 ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art.8º, VI, CF88).²⁵⁶

Assim, numa acepção ampla em que envolve empregados e empregadores que se vinculam sindicalmente os sindicatos são “entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, “lato sensu”, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.”²⁵⁷

Ademais, importa salientar que a função reguladora das condições de trabalho do sindicato são de extrema importância, ao passo que “sem essa atividade pode ser outra coisa, sociedade de socorros mútuos, um órgão

²⁵⁵ DELGADO, 2019, p.1589.

²⁵⁶ DELGADO, 2019, p.1590.

²⁵⁷ DELGADO, 2019, p. 1590.

político, uma instituição recreativa, não um sindicato”.²⁵⁸

Consubstanciando desdobramento da liberdade de associação, a liberdade sindical, ao mesmo tempo em que viabiliza ao trabalho organizar-se tendo em vista a articulação de suas reivindicações diante do capital organizado, atua, projetada em instituições (a instituição sindical), no sentido de relacionar os seus titulares com o mercado capitalista²⁵⁹.

Segundo Martinez, esse sistema que trata dos limites para o exercício da ação sindical reflete de forma clara as relações existentes entre as definições de vontade, de liberdade e de autonomia.

[...] a vontade, máxima expressão, seria a impressão consciente, percebida após a superação de um conflito interno de valores, capaz de gerar uma percepção e/ou uma ação. A liberdade, por sua vez, seria o resultado prático do exercício dessa vontade, podendo se entendida em acepção negativa e positiva. A liberdade negativa [...] em que um sujeito tem a possibilidade de agir sem ser impedido ou de não agir sem ser obrigado a isso por outros sujeitos [...] fazer tudo o que as leis permitem’. A liberdade positiva [...] entende-se a situação em que um sujeito tem a possibilidade de orientar a própria vontade em direção a um objetivo e de tomar decisões sem ser determinado pela vontade de outras pessoas. A autonomia [...] é [...] como extensão da liberdade e assimilada [...] como a capacidade oferecida pela norma fundamental da sociedade aos indivíduos e às coletividades (leia-se no caso específico : sindicatos) para deliberar acerca da norma que os regerá numa situação concreta. A palavra “autonomia” indica, portanto, a conquista de liberdade por parte de quem a pode receber. Ressalte-se que o Estado, “árbitro supremo das liberdades de indivíduos e grupos intermediários”, na justa expressão de Gomes e Gottschalk, é aquele que, em regra, define até que ponto o particular pode ser considerado livre e, por isso, apto à organização própria e à autodeterminação.²⁶⁰

No que tange aos princípios e regras específicas da relação coletiva de trabalho que dão estrutura para a composição do direito sindical coletivo do trabalho também são diretrizes que “servem de critério para a exata

²⁵⁸ CARRION, 2003, p. 512.

²⁵⁹ GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)**. 2010. Malheiros Editores, 14ª Ed., 2010, p.221-222.

²⁶⁰ MARTINEZ, 2010, p. 602-603.

compreensão da lógica e da racionalidade”²⁶¹ desse sistema normativo.

De acordo com a classificação de Martinez²⁶², os princípios são os seguintes: a) o princípio da liberdade sindical, que será estudado no capítulo seguinte; b) os princípios aplicáveis às relações coletivas do trabalho que são princípios decorrentes das atividades sindicais, tais como o princípio da interveniência obrigatória, o princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos, princípio da boa-fé objetiva e por fim os c) princípios relacionados a orientação e informação da construção dos instrumentos coletivos negociados, são eles o princípio da criatividade normativa, o princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária e o princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado.

Por fim, importa ressaltar que a “constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo.” posto que o passado intervencionista ainda imperou nos mais diversos mecanismos (contribuição sindical, unicidade sindical) de regulamentação do direito sindical e coletivo do trabalho.²⁶³

2.1.2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

Segundo Martinez²⁶⁴ a relação coletiva de trabalho é estrutura que fundamentalmente compõe o direito sindical coletivo do trabalho. No entanto, existem princípios e regras específicas dessa relação, bem como, dela decorre um conjunto de institutos peculiares, tais como os institutos ligados à organização sindical, às fórmulas de soluções de conflitos e à paralisação coletiva do trabalho.

Nesse sentido, o presente tópico irá se focar no sistema sindical e a organização sindical brasileira. O artigo 8º da atual CRFB/1988 aborda o

²⁶¹ MARTINEZ, 2010, p.600.

²⁶² MARTINEZ, 2010, p.600-609.

²⁶³ DELGADO, Maurício. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 80.

²⁶⁴ MARTINEZ, 2010, p.600.

sistema sindical que tem dentro da relação coletiva do trabalho os Sindicatos como essencialmente sujeitos do Direito Coletivo ou do direito sindical coletivo do trabalho.

E como afirma Delgado²⁶⁵, qualquer figura regulada pelo Direito passa pelas particularidades normativas de cada experiência histórica e cada sociedade. Dentro desse contexto, é que no Brasil a definição de sindicato envolve a incorporação da ideia de categoria, o que é inerente ao sistema jurídico que vigora no país desde a década de 1930, do Estado Novo.

Os Sindicatos brasileiros representam uma categoria, conforme previsão dos artigos 511, 512 e 513 da CLT²⁶⁶, em determinada base territorial. Amauri Mascaro Nascimento²⁶⁷ nos explica que existem diversos setores de atividade econômica, como as industriais, as comerciais e em ambas há inúmeras subdivisões, como indústrias alimentícias, metalúrgicas, comércio hoteleiro etc.

²⁶⁵ DELGADO, 2019, p.1591.

²⁶⁶ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014) § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei. Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos : a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

²⁶⁷ NASCIMENTO, 2001, p. 514.

Pelo fato de compartilharem essa posição, elaboram e praticam formas de gestão identificadas como comunitárias ou, ao menos, como representativas. São integrantes da mesma categoria, por exemplo, industriários, comerciários e bancários no segmento dos trabalhadores e os donos de indústria, os comerciantes e os banqueiros, no segmento dos empregadores.²⁶⁸

Assim, segundo Nascimento²⁶⁹, a categoria é o conjunto de pessoas que exercem a sua atividade ou o seu trabalho num desses setores, e é nesse sentido que se fala em categoria profissional, para designar os trabalhadores, e em categoria econômica, para se referir aos empregadores. Importante lembrar que os termos “profissão” e “categoria” são conceitos diversos, em que a profissão é o meio lícito que a pessoa escolhe para prover sua subsistência e categoria é o setor no qual essa pessoa exerce a sua profissão.

É o caso, por exemplo de um advogado que trabalha no departamento jurídico de um Banco, logo sua categoria será bancária, ou categoria será de metalúrgico se laborar em indústria metalúrgica, mas em todas elas a sua profissão será a de advogado. Portanto, a categoria é o setor no qual essa pessoa exerce a sua profissão. Os Sindicatos no Brasil, no entanto, representam todo o pessoal de uma categoria, independente da profissão, numa base territorial. Por isso se fala que os sindicatos brasileiros representam categorias²⁷⁰.

Segundo Martinez²⁷¹ a aglutinação laboral por categorias, criada a partir do modelo corporativo, contrapõe-se ao modelo sindical. Tanto o modelo corporativo quanto o modelo sindical são diferentes, pois, o corporativo impede a formação de elementos de conflitos, defendendo a “colaboração” entre as classes (operária e capitalista), no âmbito de cada uma das categorias.

Já o modelo sindical, segundo o autor²⁷², ao contrário do modelo corporativo, estimula a formação de elementos de conflitos, isto é, pugna pela contraposição de interesses entre as duas classes antagônicas, vistas na

²⁶⁸ MARTINEZ, 2010, p. 615.

²⁶⁹ NASCIMENTO, 2001, p. 514.

²⁷⁰ NASCIMENTO, 2001, p. 514-515.

²⁷¹ MARTINEZ, 2010, p. 615.

²⁷² MARTINEZ, 2010, p. 615.

sua integralidade e não categorizadas. Assim, os modelos corporativo e sindical mesclaram-se de modo a haver algo de corporativo no sindicalismo e algo de sindical no corporativismo.

A mescla parece ter decorrido de confusões conceituais históricas promovidas por algumas ações estatais. Basta lembrar que na legislação italiana, de onde proveio a inspiração para a organização sindical brasileira, o corporativismo revelou-se como exigência dos setores dirigentes para controlar a marcha da evolução industrial. Pretendia-se juntas num só feixe as categorias que integravam as forças produtivas com vistas ao desenvolvimento das riquezas. Na realidade, o corporativismo dirigista levou os grupos sociais para dentro do Estado com o objetivo de subordiná-los, de organizá-los, de arrefecê-los e de afastá-los do conflito. Na legislação brasileira esse dirigismo era claro [...] A democratização brasileira afastou a intolerância ideológica a partir do momento em que o texto constitucional garantiu a livre manifestação de pensamento (art.5º, IV), inclusive na docência (art. 206, II e III) e nos meios de comunicação (art. 220),[...]²⁷³

Sobre a categoria profissional diferenciada, prevista no artigo 511, §3º da CLT²⁷⁴, a profissão é o principal critério de agrupamento, bem como, devem as pessoas exercerem a mesma profissão, sendo assim, podem elas criar o seu sindicato. Ainda na categoria profissional diferenciada não é relevante o setor de atividade econômica que a empresa se situe, é a profissão que é exercida que vai contar, isso independentemente da categoria onde é exercida e desde que seja numa mesma base territorial, e por isso, é categoria diferenciada. Segundo Nascimento, podem atuar numa mesma empresa diversos sindicatos, bem como,

O sindicato de categoria e tantos sindicatos por profissão quantas sejam as profissões que tiverem, naquela base, categoria profissional diferenciada. Em conclusão, no Brasil há sindicatos de categorias, que são os de trabalhadores de uma mesma profissão; há sindicatos de categorias econômicas, que são os empregadores. Mas há,

²⁷³ MARTINEZ, 2010, p. 615.

²⁷⁴ Art. 511, § 3º : Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

também, sindicatos de trabalhadores autônomos e sindicatos de profissionais liberais.²⁷⁵

O Brasil adota o sistema do “sindicato único”²⁷⁶, não poderá ter mais de um sindicato representativo por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. Isto é, veda-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou outros tipos sindicais²⁷⁷.

No Brasil esse modelo organizacional de unicidade sindical²⁷⁸ vigora desde 1930²⁷⁹, inclusive após a CF/88, pois é o que prevê o Artigo 8º, inciso II da CF/88²⁸⁰ e também o artigo 516 da CLT, recepcionado pela referida Constituição²⁸¹. Segundo Delgado, fica claro, portanto, que passados mais de 25 anos da vigência da Constituição da República é que “somente quanto ao sistema sindical é que certos traços corporativistas se mantiveram preservados”²⁸².

O pluralismo sindical, ao contrário da unicidade sindical é um modelo organizacional que, Segundo Martinez²⁸³, autoriza a existência a coexistência de mais de uma entidade sindical dentro da mesma base territorial ou dentro da mesma categoria profissional ou econômica.

O sistema da liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática dos sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena

²⁷⁵ NASCIMENTO, 2001, p.515.

²⁷⁶ NASCIMENTO,2001, p.515.

²⁷⁷ DELGADO, 2019, p.1596-1597.

²⁷⁸ MARTINEZ, 2010, p.625-626.

²⁷⁹ A CF/1934 previa a pluralidade sindical, mas logo foi suspensa e depois revogada, conforme vimos em tópicos anteriores.

²⁸⁰ 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;

²⁸¹ Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

²⁸² DELGADO, 2019, p.1598.

²⁸³ MARTINEZ, 2010, p. 626.

encontra-se propugnado pela Convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil²⁸⁴.

Vale diferenciar unicidade sindical de unidade sindical. Nesses casos quando a “unidade”²⁸⁵, Segundo Nascimento²⁸⁶, está se tratando da “unicidade sindical” quando essa se dá por imposição legal, a imposição por lei de sindicato único na sociedade, a presença de uma única entidade sindical dentro de mesma base territorial, foi o que aconteceu no Brasil.

E então se denomina de “unidade sindical” quando há uma “estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática”²⁸⁷ ou uma única entidade representando todos os trabalhadores de determinado segmento ou categoria em todo território nacional, cuja unidade, se dá não por lei mas por autodeterminação dos trabalhadores, pela maturidade e livre opção sindical, que só é possível, por sua vez, em países que adotaram o princípio do pluralismo sindical.

[...] o sistema de liberdade sindical plena (Convenção 87, OIT, por exemplo) não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. De modo algum: ele sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem (podendo, em consequência, firmar a unidade organizacional e prática, como já mencionado).²⁸⁸

No Brasil, o sistema do sindicato único, no entanto, pode ser flexibilizado pela lei, através da criação de categorias diferenciadas, bem como pela dissociação ou desdobramento de categorias ecléticas ou, ainda, pela descentralização de bases territoriais.

No entanto, a unicidade, a sindicalização por categoria e, ainda, a base

²⁸⁴ DELGADO, 2019, p. 1597.

²⁸⁵ Termo “unidade” é usado por Amauri Mascaro Nascimento na obra Iniciação do Direito do Trabalho, 27 ed. Ed. LTr, 2001, p. 515-516, contudo, aqui nesse caso, entendemos que o sentido é de “união” para explicar a diferença dos termos unicidade sindical e unidade sindical.

²⁸⁶ NASCIMENTO, 2001, p.515-516.

²⁸⁷ DELGADO, 2019, p.1597.

²⁸⁸ DELGADO, 2019, p. 1597.

territorial mínima são “limites”, segundo Trindade, considerados apenas “justificáveis num Estado autoritário que desejava manter, sob rígido controle, a organização sindical,” mas que contudo, hoje, em face de uma Constituição que tem como um dos fundamentos da República, um Estado Democrático de Direito (art.1º) “os “valores sociais do trabalho” (art.1º, inciso IV), uma ordem econômica que se funda na “valorização do trabalho” (art. 170) e uma ordem social tem como base o “primado do trabalho” (Art. 193)²⁸⁹, devem, então, ser interpretados restritamente²⁹⁰.

Nem tampouco uma redemocratização do país foi capaz de abalar as estruturas corporativas do Estado Novo. Em que pese a Carta de 1988 tenha assimilado princípios como o da liberdade e o da autonomia sindicais, permitiu a permanência de graves resquícios do regime corporativo, como a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical. No plano negocial, atribuiu à negociação coletiva a função de administrar crises na empresa, com figuras de flexibilização de direitos elementares, e fez o reconhecimento constitucional dos instrumentos normativos, exigindo a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. No mais, consagrou a constitucionalização dos direitos sociais e reconheceu o valor social do trabalho, foi praticamente inócua na evolução das relações coletivas de trabalho, que ainda restam fundadas no modelo getulista.²⁹¹

No que se refere a legitimidade para atuar dos Sindicatos, o então Supremo Tribunal Federal conferiu repercussão geral no julgamento do RE 883642 RG/AL²⁹², com relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, que pacificou a interpretação do inciso III do artigo 8º, in verbis:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. ART. 8º, III, DA LEI MAIOR. SINDICATO. LEGITIMIDADE. SUBSTITUTO PROCESSUAL. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. DESNECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. I – Repercussão geral reconhecida e reafirmada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido da ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e

²⁸⁹ SILVA, 2004, p.288.

²⁹⁰ TRINDADE 2001, p.47.

²⁹¹ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Entre os cordeiros e os lobos: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 98.

²⁹² CANOTILHO, 2018, p.335.

interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos.²⁹³

Assim o STF reafirmou a sua jurisprudência dominante sobre a matéria e decidiu pela ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Além disso, se entendeu que por se tratar de típica hipótese de substituição processual, então, seria desnecessária qualquer autorização dos substituídos.

No tocante a organização dos sindicatos há no Brasil, as Federações e Confederações. O “edifício sindical brasileiro”, segundo Catharino, possui “nos sindicatos seus alicerces; nas federações, suas paredes, e, nas confederações, sua cobertura. Elementos de um todo, e todos eles responsáveis pela segurança, unidade e harmonia do ‘edifício’”²⁹⁴.

Ou então, visto de outra forma, conforme Martinez, o texto constitucional manteve a “forma piramidal”²⁹⁵ da organização sindical. Essa forma piramidal, segundo o autor, consiste em que na parte de cima ficam as federações e confederações e na na base ficam os sindicatos, que é onde efetivamente acontecem os conflitos e negociações. Vide artigo 8º, inciso IV da CF/88²⁹⁶ e artigos 533, 534, 535, 537, 538 e 539 da CLT.²⁹⁷

A nossa lei básica, a CLT [...] considera a associação profissional, conversível em sindicatos, “instituição sindical”, mas a verdade é que, com exatidão, [...] somente três são as associações sindicais propriamente ditas, em ordem hierárquica ascendente: - sindicato; -

²⁹³ STF. RE 883642 RG/AL. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=307100700&ext=.pdf> Acesso em 18 de jan 2020

²⁹⁴ CATHARINO, 1982,p.136.

²⁹⁵ MARTINEZ, 2010, p.646.

²⁹⁶ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: 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;

²⁹⁷ BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – (Consolidação das Leis Trabalhistas)**. 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

federação; - confederação. Todas elas, pessoas jurídicas do Direito do Trabalho, sindicais, ou, como querem alguns [...] pessoas jurídicas de Direito Social, assim como as empresas. [...] Da trindade sindicato-federação-confederação o legislador mais cuidou do primeiro componente, o básico, e também, da 'associação profissional', sem a qual não pode haver sindicato. Assim sendo tais associações são as 'fundações do edifício', espontaneamente surgidas e fincadas no subsolo social.²⁹⁸

Todavia, não há hierarquia entre essas entidades sindicais, na verdade, elas irão se agrupar, de modo que melhor coordenem seus interesses. Ademais a atuação representativa dessas associações sindicais de grau superior, federações e confederações, é meramente residual e supletiva, ou seja, na inexistência de sindicato se atribui à federação e, sucessivamente à confederação²⁹⁹. Vide Artigos 611, § 2º, 617, §1º e 857, parágrafo único da CLT³⁰⁰.

No que tange à liberdade de se associar a um sindicato, a CLT, no artigo 544³⁰¹, dispõe que é livre a sindicalização, com o que há diferença entre ser membro de uma categoria, situação automática que resulta do simples exercício de um emprego, e ser sócio do sindicato único da categoria, situação que resulta de ato da vontade do trabalhador³⁰².

Conforme Delgado³⁰³ no que tange ao previsto no Artigo 8º, inciso I da

²⁹⁸ CATHARINO, 1982, p.136

²⁹⁹ MARTINEZ, 2010, p.646.

³⁰⁰ Art. 611, § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. ; Art. 617, § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. ; Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho. Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

³⁰¹ BRASIL, 1943.

³⁰² NASCIMENTO, 2001, p. 516.

³⁰³ DELGADO, 2019, p.1600-1601.

CF88³⁰⁴ que diz respeito ao comando constitucional de não interferência e intervenção do Estado na organização sindical, corolário do princípio da autonomia dos sindicatos, é saber que, não pode o Estado fazer interferência, seja de ordem política ou administrativa na organização das entidades sindicais.

Importa ressaltar que no Brasil, a atuação obreira nas questões juscoletivas está, Segundo Godinho³⁰⁵, restrita às entidades sindicais. Ou seja, é possível que em determinados lugares e segmentos ainda não abrangidos pelos sindicatos existirem, na prática, entidades organizativas não sindicais, contudo, esses entes são destituídos dos poderes jurídicos que os sindicatos possuem, tal como o previsto no Artigo 8, inciso VI da CF/88³⁰⁶.

O que se verifica é que “A própria Constituição de 1988 cuidou, por precaução, de restringir à *participação dos sindicatos obreiros* os atos inerentes à principal dinâmica juscoletiva, a negociação coletiva”³⁰⁷, tal como a participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho.

2.2 DOS DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Segundo Perez Luno, os direitos humanos nascem com uma marca individualista, como liberdades individuais que compõem a primeira fase ou geração de direitos humanos. Essa matriz ideológica individualista sofrerá um amplo processo de erosão e desafio nas lutas sociais do século XIX³⁰⁸.

³⁰⁴ 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;

³⁰⁵ GODINHO, 2019, p.1590

³⁰⁶ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

³⁰⁷ GODINHO, 2019, p.1590

³⁰⁸ PÉREZ LUÑO, Antonio - Enrique. Las generaciones de derechos humanos. **Revista da AGU**, Brasília-DF, ano XIII, n. 42, p. 43, out./dez. 2014. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_

Segundo o autor ³⁰⁹, ao longo do século XIX o proletariado foi adquirindo um protagonismo histórico, a medida que avançava o processo de industrialização e é quando desenvolvem uma consciência de classe e passam a reivindicar, portanto, direitos econômicos e sociais frente aos clássicos direitos individuais, fruto do triunfo da revolução liberal burguesa.

Esses movimentos de reivindicações demonstrarão, segundo Perez-Luño, a necessidade de completar o catálogo de direitos e liberdades da primeira geração com uma segunda geração de direitos: direitos econômicos, sociais e culturais. Esses direitos atingem sua consagração jurídica e política gradual na substituição do Estado de Direito liberal pelo Estado de Direito Social³¹⁰.

Assim, o texto constitucional mais importante, e aquele que melhor reflete o novo estatuto dos direitos fundamentais em trânsito do Estado Liberal para o Estado Social de Direito, é a Constituição de Weimar alemã de 1919, que reconheceu juntamente com as liberdades individuais tradicionais, direitos sociais relacionados à proteção da família, educação e trabalho. Assim, se buscou conjugar no seu sistema de direitos fundamentais as liberdades com os direitos econômicos, sociais e culturais, de modo que essa Constituição serviu de inspiração para muitas outras, sobretudo pós Segunda Guerra Mundial ³¹¹.

Essa “distinção de gerações”, que alude o autor, não é necessariamente de oposição, entre as duas gerações de direitos mas que, na primeira, os direitos humanos são considerados direitos de defesa das liberdades do indivíduo, que exigem auto-limitação e não interferência de autoridades públicas na esfera privada e são protegidas por sua mera atitude passiva e vigilância em termos de polícia administrativa³¹².

Já na segunda geração, correspondente a direitos econômicos, sociais e

servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/revista_da_agu_n__42.pdf Acesso dia 10 de jan. 2020.

³⁰⁹ PEREZ LUÑO, 2013, p.34.

³¹⁰ PÉREZ LUÑO, 2014, p.43.

³¹¹ PEREZ LUÑO, 2013, p.35.

³¹² PÉREZ LUÑO, 2014, p.43.

culturais, são convertidos em direitos de participação que exigem uma política ativa do poder público que garanta o seu exercício e são realizados por meio das técnicas legais da benefícios e serviços públicos³¹³.

[...] Quizás uno de los rasgos distintivos de estos textos sea, precisamente, la ampliación del estatuto de los derechos sociales, intentando así satisfacer las nuevas necesidades de carácter económico, cultural y social que conforman el signo definitorio de nuestra época.³¹⁴

Contudo, Norberto Bobbio, inspirado por Karel Vasak, começou a construir uma teoria de gerações de direitos mas, segundo Trindade, essa tese das gerações de direitos além de ser “fragmentadora”, “atomista”, também “toma os direitos de maneira absolutamente dividida”³¹⁵.

Essa teoria, segundo o autor, não possui fundamento jurídico e tampouco corresponde com a realidade, para isso exemplifica em primeiro lugar que o direito fundamental à vida, por exemplo, corresponde à todas as gerações (primeira, segunda, terceira), seria, portanto, um direito civil, político, econômico-social e cultural, ou seja “Há um processo de cumulação e de expansão do corpus juris dos direitos humanos. Os direitos se ampliam, e os novos direitos enriquecem os direitos anteriores .”³¹⁶.

Além disso, a tese das gerações não corresponde à verdade histórica, segundo o autor³¹⁷, pois, por exemplo, as primeiras convenções da OIT surgiram nos anos 1920 e 1930. Assim do ponto de vista do Direito Internacional, segundo Trindade, então, o direito ao trabalho, o direito às condições de trabalho é a primeira geração e a segunda geração corresponderia aos direitos individuais, com a Declaração Universal e a Americana, de 1948, o que mostra um “descompasso”.

³¹³ PÉREZ LUÑO, 2014, p.43.

³¹⁴ PEREZ LUÑO, 2013, p.36.

³¹⁵ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. Cançado Trindade questiona a tese de gerações de direitos humanos de Norberto Bobbio. **DHNET**. 2000. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/cancadotrindade/cancado_bob.htm . Acesso em 19 de jun. 2019.

³¹⁶ TRINDADE, 2000.

³¹⁷ TRINDADE, 2000.

Dessa forma essa conceituação de que primeiro vieram os direitos individuais e em seguida vieram os direitos econômico-sociais e o direito de coletividade correspondem, segundo Trindade à evolução do direito constitucional no plano dos direitos internos dos países, mas não no plano internacional, pois nesse caso, os direitos econômicos e sociais vieram primeiro³¹⁸.

Por isso, adverte o autor³¹⁹ que essa expressão “gerações é falaciosa”, porque não corresponde à realidade histórica, bem como o termo gerações se refere de forma equivocada a uma sucessão no tempo, como se uma geração substituísse a anterior, inclusive os direitos, mas “quando surge um novo direito, os direitos anteriores não desaparecem”. Essa concepção das gerações tem causado, segundo Trindade,

[...] grande dano à evolução dos direitos humanos. Por exemplo, por que razão a discriminação é combatida e criticada somente em relação aos direitos civis e políticos e é tolerada como inevitável em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais? Porque são supostamente de segunda geração e de realização progressiva. Então, vemos uma condenação absoluta de qualquer tipo de discriminação quando se trata de direito individual ou mesmo de direitos políticos mas uma tolerância absoluta quando se trata de disparidades em matéria de salário, de renda, e assim por diante. Em vez de ajudar a combater essa visão atomizada, essa teoria de geração de direitos convalida esse tipo de disparidade. [...] Para mim, o testemunho mais eloquente da falta de fundamento dessa teoria são essas distorções que verificamos em diferentes partes do mundo e que requerem a visão da indivisibilidade e inter-relação entre todos os direitos humanos.³²⁰

Segundo Piovesan³²¹, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 “inova a gramática dos direitos humanos” quando insere a chamada concepção contemporânea de direitos humanos que compreende a

³¹⁸ TRINDADE, 2000.

³¹⁹ TRINDADE, 2000.

³²⁰ TRINDADE, 2000.

³²¹ PIOVESAN, Flávia Cristina . **Direitos Humanos e a Jurisdição Constitucional Internacional**. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 1, jan./jun., 2003, p.149 . Disponível em: www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/27/28 . Acesso em 10 de fev. 2020.

universalidade e indivisibilidade destes direitos, de modo a combinar o discurso liberal da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade.

Universalidade porque a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos, sendo a dignidade humana o fundamento dos direitos humanos. Indivisibilidade porque, ineditamente, o catálogo dos direitos civis e políticos é conjugado ao catálogo dos direitos econômicos, sociais e culturais. A Declaração de 1948 combina o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade.³²²

É importante ainda realizar uma distinção entre o termo direitos humanos e direitos fundamentais. Segundo Garcia ³²³ as origens e a fundamentação dos direitos humanos tendem a se confundir, por isso é que se devem estudar as origens dos direitos humanos exatamente para fundamentá-los.

[...] Estudando suas origens históricas estamos fundamentando e vice-versa. Isso porque os direitos humanos podem ser considerados através de seus processos de evolução[...] suas linhas de evolução que vão gerar as conhecidas três gerações de Direitos fundamentais no lema de Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade

Nesse sentido, conforme Sarlet³²⁴, atualmente há o uso indiscriminado dos termos direitos humanos, direitos do homem, direitos subjetivos públicos, liberdades públicas, direitos individuais, liberdades fundamentais e direitos humanos fundamentais, contudo, a tendência registrada no âmbito da moderna doutrina sobre o tema é a de afastar cada vez mais a utilização de termos, posto que

[...] divorciados do estágio atual da evolução dos direitos fundamentais no âmbito de um Estado (democrático e social) de Direito, até mesmo em nível do direito internacional, além de

³²² PIOVESAN, 2003, p.149.

³²³ GARCIA, Marcos Leite. Uma proposta de visão integral do conceito de direitos fundamentais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 46, 10.2007. Disponível em: <www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2343> Acesso: 10 de fev. de 2020.

³²⁴ SARLET, 2004, p.33.

revelarem, com maior ou menor intensidade, uma flagrante insuficiência no que concerne à sua abrangência, visto que atrelados a categorias específicas do gênero direitos fundamentais ou direitos humanos³²⁵.

Nesse sentido, portanto, é valiosa a contribuição de Perez Luño³²⁶ que entende que os termos direitos humanos e direitos fundamentais utilizados, muitas vezes, como sinônimos, sejam melhor explicados para que fique claro o alcance de cada um desses termos. Assim, segundo o autor, o termo direitos fundamentais serviria para designar internamente direitos positivos, enquanto a fórmula de direitos humanos seria mais comum para designar os direitos naturais positivados em declarações e convenções internacionais, bem como os requisitos básicos relacionados à dignidade, liberdade e igualdade da pessoa que não atingiu um status legal-positivo.

Segundo o autor³²⁷ essa parece ser a abordagem mais adequada, de modo que ela toma como critério de distinção entre um termo e outro o grau de concreção positivas. Assim, segundo o autor a categoria direitos humanos aparece como um conceito de contornos mais amplos e imprecisos que a noção de direitos fundamentais. Nessa perspectiva, Antonio Enrique Pérez Luño conceitua Direitos Humanos como :

[...] os direitos humanos surgem como um conjunto de facultades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e a igualdade humana, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional.³²⁸ (*Tradução Nossa*)

Assim, os direitos humanos combinam, com seu significado descritivo

³²⁵. SARLET, Ingo Wolfgang. As aproximações e tensões existentes entre os Direitos Humanos e Fundamentais. **CONJUR**. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jan-23/direitos-fundamentais-aproximacoes-tensoes-existent-entre-direitos-humanos-fundamentais> Acesso em: 10 de jan. 2020.

³²⁶ PEREZ LUÑO, 2013, p.39-40

³²⁷ PEREZ LUÑO, 2013, p.42

³²⁸ [...] los derechos humanos aparecen un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución**. 10. ed. Madrid: Tecnos, 2010, p.50.

dos direitos e liberdades reconhecidos nas declarações e convenções internacionais, é o que o autor afirma sobre terem uma “conotação prescritiva ou deontológica”, cobrindo também os requisitos mais radicalmente ligados ao sistema de necessidades humanas e que devem estar sujeitos à positivação³²⁹.

Perez Luño no que tange a noção de direitos fundamentais acaba por definir esses direitos como “aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, em maior parte dos casos em sua normativa constitucional e que geralmente gozam de uma tutela reforçada”. Isto significa, segundo o autor, que os direitos fundamentais possuem um sentido mais preciso e estrito e que somente descrevem o conjunto de direitos e liberdades jurídicas e institucionalmente reconhecidos e garantidos pelo Direito positivo. São, portanto, delimitados espacial e temporalmente cuja denominação responde ao seu caráter “básico” ou “fundamentador” do sistema jurídico político do Estado de Direito³³⁰.

Importante salientar que essas diferenças conceituais ou semânticas dos termos têm relevância na prática, pois o uso adequado ou não pode influenciar na sua interpretação e aplicação. Assim, justifica Luño que basta analisar algumas hipóteses da experiência prática que permitem advertir que, enquanto é plenamente legítimo e correto denunciar como exemplos de violação dos direitos humanos os crimes da Alemanha nazista, o Apartheid da África do Sul ou as negações das liberdades políticas e sindicais que aconteceram, de fato, no Chile de Pinochet e na Polônia de Jaruzelski, carece de sentido fazê-lo apelando aos direitos fundamentais, já que nenhum desses sistemas políticos reconhecia ou reconhece tais direitos em seu ordenamento jurídico positivo³³¹.

Ainda, segundo Sarlet não há dúvidas de que os direitos fundamentais, de certa forma, são também sempre direitos humanos, no sentido de que seu titular sempre será o ser humano, ainda que representado por entes coletivos

³²⁹ PEREZ LUÑO, 2013, p.42

³³⁰ PEREZ LUÑO, 2013, p.42

³³¹ PEREZ LUÑO, 2013, p.43-44.

(grupos, povos, nações, Estado)³³².

Respaldado no consenso geral existente na doutrina especializada, Garcia³³³ defende três expressões como as corretas para serem usadas atualmente: direitos humanos, direitos fundamentais e direitos do homem. Segundo o autor, os termos direitos humanos e direitos do homem se referem “àqueles direitos positivados nas declarações e convenções internacionais, e o termo direitos fundamentais para aqueles direitos que aparecem positivados ou garantidos no ordenamento jurídico de um Estado”. Assim como o autor, também, para efeitos do presente trabalho utilizaremos as expressões direitos fundamentais e direitos humanos como sinônimas.

Ainda nesse sentido, Ferrajoli define como a concepção mais frutífera de direitos fundamentais, do ponto de vista da teoria do direito, no plano teórico jurídico, são “los identifica con los derechos que están adscritos universalmente a todos en cuanto personas, o en cuanto ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que son por tanto indisponibles e inalienables”³³⁴.

Contudo, segundo autor, do ponto de vista da lei positiva, ou seja, da dogmática constitucional ou internacional, são direitos fundamentais, segundo o autor³³⁵, no sistema doméstico de um país, os direitos universais e indisponíveis estabelecidos pela lei interna. No sistema internacional, são direitos fundamentais os direitos universais e indisponíveis estabelecidos na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, nos convênios internacionais de 1966 e em as outras convenções internacionais sobre direitos humanos.

Ainda segundo o autor, o mesmo propõe e se utiliza de três critérios

³³² SARLET, 2015.

³³³ GARCIA, Marcos Leite. O processo de formação do ideal dos Direitos Fundamentais: alguns aspectos destacados da gênese do conceito. In: **Anaisdo XIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Florianópolis: Boiteux, 2006, p.2. Disponível em: www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/XIVCongresso/052.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

³³⁴ FERRAJOLI, Luigi. Sobre los derechos fundamentales. **Cuestiones Constitucionales**. Núm. 15, julio-diciembre 2006, p. 116-117. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n15/1405-9193-cconst-15-113.pdf> . Acesso em 10 de fev. 2020.

³³⁵ FERRAJOLI, 2006,p.117.

para identificar no plano axiológico quais os direitos fundamentais que merecem a tutela e não devem estar entre eles em conflito, mas sim serem convergentes e complementares. São eles: a paz, a igualdade e a tutela do mais fraco (leys del más débil)³³⁶. No que tange ao terceiro critério, concernente às leis dos mais fracos, Ferrajoli³³⁷ afirma que “Los derechos fundamentales son siempre leyes del más débil contra la ley del más fuerte”, ou seja, todos os direitos fundamentais são sempre leis dos mais fracos em alternativa à lei dos mais fortes que governaria em sua ausência.

[..] Todos los derechos fundamentales son leyes del más débil en alternativa a la ley del más fuerte que regiría en su ausencia: en primer lugar el derecho a la vida, contra la ley de quien es más fuerte físicamente; en segundo lugar los derechos de inmunidad y de libertad, contra el arbitrio de quien es más fuerte políticamente; en tercer lugar los derechos sociales, que son derechos a la supervivencia contra la ley de quien es más fuerte social y económicamente.³³⁸

E a paz, segundo Ferrajoli, não se baseia apenas no que prevê o preâmbulo da Declaração Universal de 1948, no grau máximo de eficácia da igualdade nos direitos fundamentais, mas também está ameaçada pelo crescimento de assimetrias, o que corresponde a desigualdades, entre assuntos fortes e assuntos fracos³³⁹.

Os fundamentos axiológicos dos direitos fundamentais não são de uma racionalidade abstrata, mas representam uma convergência contingente de valores e necessidades afirmados historicamente, que precisam ser garantidos. São fruto de luta de sujeitos oprimidos, que reivindicam a tutela de condições mínimas de igualdade, democracia, integração e convivência pacífica. [...] Para contemplar os Direitos Fundamentais, com o conteúdo de igualdade, a paz e a tutela do mais vulnerável, as democracias constitucionais avançariam em uma tríplice direção: a garantia de todos os direitos, tanto os de liberdade como os direitos sociais, ou seja, um constitucionalismo que incluía poderes públicos e privados; e, por fim, um constitucionalismo que

³³⁶ FERRAJOLI, 2006, p.133

³³⁷ FERRAJOLI, 2006, p. 133

³³⁸ FERRAJOLI, 2006, p. 118

³³⁹ FERRAJOLI, 2006, p.133-134

abranja amplos níveis, ou seja, o direito estatal e o direito internacional.³⁴⁰

Assim, conclui o autor que a história do estado de direito, do constitucionalismo democrático, dos direitos humanos podem ser lidos como a história de uma longa luta contra o absolutismo do poder, isto é, a "liberdade selvagem" que corresponde às guerras internas e externas, desigualdades e onipotência da lei dos mais fortes ³⁴¹.

Importante destacar, segundo Vaz, que entre as repressões e legitimações, ao longo da história dos movimentos sindicais o sindicalismo em oposição à hegemonia do capital (liberdade selvagem) em desfavor dos trabalhadores, foi então, fundamental para a “consolidação e formação do sistema de proteção aos Direitos Humanos”, já que, segundo a autora, somente por meio de pressões e reuniões em greves, bem como paralisações é que se desenvolveram, mediante lutas, a tutela do mais fraco(lei do mais débil) por melhores condições de trabalho e a proteção social ao trabalho³⁴².

No plano internacional, segundo Barzotto³⁴³, a OIT propôs a Declaração de 1998 como uma “plataforma social mínima de âmbito mundial”, assim, com esta Declaração, a OIT passa então a vincular de forma expressa “a discussão das normas trabalhistas internacionais aos direitos humanos”. Assim, para fins de trabalho, os direitos humanos dos trabalhadores são, segundo a autora, os listados e explicitados nas 8 (oito) Convenções, que a propósito não foram criadas em 1998, “mas ao longo de um processo de elaboração normativo, durante toda a existência da OIT” e que prevêm: a) a erradicação do trabalho infantil, b) erradicação do trabalho escravo, c) a proclamação da liberdade sindical e d) não-discriminação no trabalho.

No plano interno, os também denominados “direitos sociais” previstos na

³⁴⁰ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Livr. do Advogado, 2007, p.24.

³⁴¹ FERRAJOLI, 2006, p.133-134

³⁴² VAZ, 2016, p.16.

³⁴³ BARZOTTO, 2007, p.12.

CF/1988, no seu Capítulo II, (arts. 6º a 11) são direitos humanos e também fundamentais. Ademais gozam de clara proteção aos direitos fundamentais mediante o instrumento previsto no art. 60, § 4º, inciso IV³⁴⁴ da nossa lei fundamental.

Não resta dúvida que a partir do novo paradigma do Estado Constitucional de Direito, os direitos fundamentais passam a legitimar todo o sistema de normas. Ademais, importante destacar que os direitos fundamentais são conquistas históricas da humanidade e somente foram possíveis a partir de uma série de acontecimentos marcantes que levaram a uma mudança na estrutura da sociedade e na mentalidade do ser humano (Garcia,2007,p.4). Por isso mesmo como fundamentam os italianos Riccardo Guastini(2003,p.50-51) e Luigi Ferrajoli (2008,p.102-109) uma das características do novo paradigma do Direito do pós Guerra é a exatamente a rigidez constitucional. Assim faz parte do novo paradigma aludido a chamada por Ferrajoli esfera do não-decidível, esfera do indecidível, ou do núcleo duro que chama-se no Brasil de cláusulas pétreas,ou ainda território proibido por Norberto Bobbio, coto vedado por Ernesto Garzón Valdés; em suma: Direitos Fundamentais constitucionalizados e que não podem ser abolidos ou revogados.³⁴⁵

Ademais, cumpre ressaltar que a afirmação e inclusão dos direitos dos trabalhadores como normas fundamentais decorre, segundo Machaczek, de um processo de amadurecimento e respeito ao trabalho do homem e que está diretamente associado à dignidade da pessoa humana. Ainda, segundo a autora, “quando se fala em proteger os trabalhadores, não significa reduzi-los à minoridade, mas lhe oferecer, enquanto cidadãos livres e conscientes, os instrumentos necessários a defesa dos seus direitos”³⁴⁶.

³⁴⁴ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais.

³⁴⁵ GARCIA, Marcos Leite. Reflexões sobre o conceito de direitos fundamentais de gregorio peces-barba. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**. Brasília, v2, n.2, Jan/Jun. 2016, p.213. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/909/903> Acesso em 10 de jan. 2020.

³⁴⁶ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988**. Dissertação (Dissertação em Direito) – PUC-SP. São Paulo, 2009, p. 136. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp117779.pdf> Acesso em 10 de jan. 2019.

2.2.1 Da Dignidade Humana e dos Direitos humanos dos trabalhadores

Apresentadas algumas concepções acerca de Direitos humanos e fundamentais, convém abordar sobre Direitos Humanos do Trabalhadores e dignidade humana na sua dimensão jurídica, política e econômica. Os direitos humanos dos trabalhadores, segundo Barzotto³⁴⁷, se entende que são os que constam da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 18 de junho de 1998. Direitos esses que são relacionados em quatro temas: abolição do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, liberdade sindical e não discriminação. Ademais, segundo a autora, são os direitos humanos dos trabalhadores conceituados “como os fundados na dignidade da pessoa humana que trabalha, nas suas dimensões jurídica, econômica e política”³⁴⁸.

Contudo, convém destacar que partir do macro valor da dignidade humana, segundo Barzotto³⁴⁹, se possui uma indicação acerca de uma diretriz material para a interpretação de todos os princípios de direitos fundamentais, constantes dos textos constitucionais positivados e em declarações internacionais de direitos humanos. Ainda segundo a autora a dignidade humana está vinculada ao respeito à liberdade e igualdade do homem e é, pois, uma qualidade inerente do ser humano.

Além disso, gante Barzotto que a dignidade é também um bem indeclinável frente a outros bens aos quais ordena. Desse modo, como o “o ser humano faz jus ao respeito e consideração, a distinção que merece supõe ações de promoção do seu desenvolvimento e de prevenção de sua degradação”³⁵⁰. Assim, na lição da autora, a dignidade humana numa ordem social se expressa em dignidade jurídica, política e econômica.

³⁴⁷ BARZOTTO, 2007, p.17.

³⁴⁸ BARZOTTO, Luciane Cardoso. Corrupção e Direitos Humanos laborais. **Revista da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho**. Ano 1, nº 1, 2019, p.156.

³⁴⁹ BARZOTTO, 2007, p.18.

³⁵⁰ BARZOTTO, 2007, p. 18-19

Em apertada síntese, do ponto de vista jurídico, a dignidade é, conforme Barzotto, o resultado da pessoa ser sujeito e fim do direito. A dignidade política é a que lhe é complementar, relacionando o ser humano enquanto princípio, partícipe e fim do Estado, contudo, essa dignidade supera tanto o individualismo quanto o estadismo. Significa ainda a existência de direitos e deveres que são recíprocos em que a pessoa se realiza com um ser livre, porém é uma autonomia também compartilhada com outros cidadãos³⁵¹.

A dignidade econômica da pessoa, segundo a autora, afasta a lógica da economia capitalista, que considera o máximo proveito de uns em detrimento de outros. Assim a economia deveria estar a serviço do homem, para satisfazer a necessidade de todos, de modo que se tornaria injusta a distribuição de riquezas produzidas pelo trabalho quando o obreiro é aviltado na sua atividade laboral.

O trabalho humano contém caráter econômico e ético, que contempla valores de natureza moral: proporciona o imprescindível para a satisfação das necessidades humanas e é instrumento de afirmação da personalidade do trabalhador, através da concretização dos valores da liberdade e igualdade. [...] Se o homem for aviltado na atividade laboral, torna-se injusta a distribuição de riquezas produzidas pelo trabalho.³⁵²

Assim, conclui a autora³⁵³ que os direitos humanos dos trabalhadores estão vinculados não somente à dignidade na sua dimensão econômica mas também em todas as outras dimensões da dignidade da pessoa. Desse modo exemplifica a autora citando a Declaração da OIT que claramente veda a utilização de trabalho escravo e infantil, configurando-se nesse caso uma proteção à dignidade econômica do trabalhador, ao passo que a exigência da liberdade sindical se constitui como proteção à dignidade na esfera política, haja vista os bens econômicos serem um efeito da organização dos trabalhadores. E ao prescrever a não-discriminação no trabalho a OIT afirma a

³⁵¹ BARZOTTO, 2007, p.19-20.

³⁵² BARZOTTO, 2007, p.20.

³⁵³ BARZOTTO, 2007, p.21.

dignidade jurídica da pessoa, com seu caráter igualitário.

Os direitos humanos do trabalhador, segundo a autora, se fundam no conceito de dignidade humana, que hoje é um valor-referência do pensamento jurídico moderno, sendo esse informador dos valores sociais do trabalho nos seus aspectos políticos, jurídicos e econômicos³⁵⁴.

Na ordem Constitucional, o princípio da dignidade humana transcende o seu conteúdo original – integridade física e moral e das liberdades públicas (direitos civis e políticos) – para firmar sua dimensão de acesso às condições materiais de subsistência (direitos sociais e econômicos). Age aí o Direito do Trabalho, pois sua diretriz protecionista é uma concretização do princípio da dignidade, ao estancar a perversidade da liberdade de trabalho e desigualdade econômica com medidas protetivas irrenunciáveis. O fundamento do princípio da proteção reside juridicamente no princípio da dignidade humana.³⁵⁵

Importa anotar que, segundo a autora, o Direito Internacional do Trabalho, na sua instituição mais importante e central, qual seja, a OIT, não vinculou expressamente a proteção dos trabalhadores aos direitos humanos. No entanto, esta formulação foi feita, inicialmente na ONU, segundo a autora, “por ocasião da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Alguns direitos dos trabalhadores contidos na Constituição da OIT, de 1919, foram posteriormente formulados como direitos humanos”³⁵⁶.

Assim conceitua, a autora, direitos humanos como “ o reconhecimento de direitos à pessoa enquanto pessoa, derivados da dignidade da própria condição humana”, enquanto os Direitos humanos dos trabalhadores são aqueles “fundados na dignidade da pessoa humana nas suas dimensões jurídica, política e econômica”³⁵⁷.

Assim, partindo a autora dos conceitos acima, então nos traz ao menos

³⁵⁴ BARZOTTO, 2007,p.21.

³⁵⁵ OLIVEIRA, Murilo C. S. . Vínculo de emprego e terceirização: Lei 13.429 e alterações promovidas pela Lei 13.467/17. In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. **Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico**. HS Editora, Porto Alegre, 2017, p.19.

³⁵⁶ BARZOTTO, 2007,p.46.

³⁵⁷ BARZOTTO, 2007,p.21

três concepções diferentes de direitos humanos que protegem os trabalhadores, são elas: direitos humanos como direitos subjetivos, direitos humanos como necessidades e direitos humanos como princípios ou políticas públicas.

Inicialmente, a concepção de direitos humanos como direitos subjetivos traz, segundo a autora³⁵⁸, uma concepção que foi inicialmente privilegiada pelo Direito Internacional do Trabalho e nos limites da OIT, em razão de que se destacava a proteção ao trabalhador que se operava no âmbito estatal.

[...] Nesta lógica dos direitos sociais a OIT, de 1919 a 1944, possuía um objetivo central: proteger os trabalhadores das práticas mais abusivas através da elaboração de normas internacionais, mediante a integração destas na legislação doméstica dos Estados membros, preferindo a concepção de direitos humanos dos trabalhadores como direitos subjetivos.³⁵⁹

Contudo, essa fase dura até os anos 1970, quando as questões de desemprego estrutural fazem surgir a concepção de direitos humanos dos trabalhadores como necessidades³⁶⁰.

Nesse estágio, admite-se que os direitos humanos dos trabalhadores correspondem à compreensão de direitos humanos como necessidades, formulada na própria OIT, em 76, a refletir a preocupação do mundo inteiro, com os problemas de desemprego e desenvolvimento³⁶¹.

Na concepção de Direitos Humanos dos trabalhadores como necessidades, a positivação dos direitos sociais irá supor, conforme Barzotto, o compromisso dos poderes públicos com a satisfação das “necessidades básicas dos cidadãos”. Os direitos humanos serão concebidos como normas que irão identificar as “necessidades humanas”, como fome, descanso, trabalho, dentre outras. Assim, segundo a autora, reconhecer as múltiplas

³⁵⁸ BARZOTTO, 2007, p.47.

³⁵⁹ BARZOTTO, 2019, p.156.

³⁶⁰ BARZOTTO, 2007,p.25.

³⁶¹ BARZOTTO, 2007,p.47.

necessidades dos trabalhadores é considerar que há um “mínimo vital” a ser garantido para a dignidade humana. Embora nesse aspecto se evidencie mais a dimensão econômica, as outras dimensões da dignidade não estão excluídas³⁶².

As necessidades [...] são meios para que os seres humanos atinjam seus fins, realizem suas expectativas [...] Nesse sentido o trabalho é uma necessidade básica porque, mediante sua existência e realização, outras dimensões da vida humana serão concretizadas. Através do trabalho são satisfeitas e criadas necessidades em um processo constante e dialético. [...] Direitos humanos são vistos a partir das necessidades humanas para ao homem retornar após mediações e interações com outros homens, o que torna tais direitos dinâmicos e sempre atualizáveis, favorecendo um ambiente de democracia e desenvolvimento.³⁶³

Assim, traz a autora que no plano internacional a formulação do conceito de necessidades básicas (*basic needs*) derivou da Conferência Mundial da OIT sobre Emprego, Distribuição de Renda e Progresso Social, realizada em Genebra em 1976. Assim, segundo a autora, emerge, pois, daqui a compreensão de que as políticas de desenvolvimento econômico e social devem ser redirecionadas para o atendimento das necessidades básicas das populações, o “mínimo de sobrevivência digna”. Nesse contexto, a OIT, segundo Barzotto, foi “a primeira como organização internacional a conectar os direitos humanos dos trabalhadores na vertente das necessidades, grifando o aspecto econômico do trabalhador”³⁶⁴.

Ainda, segundo Barzotto, surge a chamada concepção dos direitos dos trabalhadores como princípios, em que esse tema ganha destaque.

[...] O terceiro paradigma, que emerge após o fim da guerra fria, é inspirado em Kant [...] com a fixação de valores como paradigmas universais, como são a paz e o reconhecimento do ser humano como fim, e não meio. A ética kantiana é que está na base de um crescente interesse pelos direitos humanos. A agenda internacional dos direitos humanos em Kant é cosmopolita e se rege por uma razão teleológica,

³⁶² BARZOTTO, 2007, p.25.

³⁶³ BARZOTTO, 2007, p.25.

³⁶⁴ BARZOTTO, 2007, p.27-28.

do homem como fim, que supera a razão instrumental do modelo de Grócio. A esse modelo corresponde, predominantemente, no Direito Internacional do Trabalho, ao modelo de direitos humanos como princípios.³⁶⁵

Contudo, a OIT, desde 1919, ao abordar direitos dos trabalhadores tende a expressá-los como princípios. Todavia, segundo Barzotto, dada a evolução da atividade normativa da OIT, a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais, em 1998 apenas buscou, ainda mais, traduzir “uma opção da organização em favor da concepção do trabalho como princípios, especialmente de liberdade e igualdade”³⁶⁶. A autora aborda a teoria dos princípios para explicitar a concepção de direitos humanos se utilizando das obras de Ronald Dworkin e Robert Alexy.

O ordenamento jurídico, para Dworkin, é formado por um conjunto de padrões (standars), dentre os quais podemos distinguir entre regras, princípios e diretrizes políticas. As regras (rules) determinam que algo deve ser realizado, em circunstâncias dadas. [...] Os princípios, por sua vez, são padrões que incorporam uma dimensão moral, expressando uma exigência da justiça ou da equidade. [...] a diretriz política (policy). Esta expressa uma meta para a ação política, geralmente uma melhora da comunidade na dimensão política, econômica ou social. Ao passo que os princípios se referem a direitos individuais, a diretriz política expressa um objeto coletivo. Alexy lança mão da distinção entre princípios e regras, lembrando que as normas jusfundamentais devem ser tomadas como princípios. Alexy não distingue entre “policies” e princípios, porque os princípios são mandados de otimização, isto é, normas que determinam que algo deve ser cumprido na maior medida possível, ou seja, admitem uma realização gradativa, e por isso, são aplicados de forma ponderada, tendo em vista as possibilidades fáticas e princípios opostos. São normas jurídicas impositivas de otimização [...] que apontam objetivos e modos de ação estatal, sujeitos a condicionantes fáticos [...] não possuem caráter de imposição, permissão ou proibição, que são características das regras jurídicas comuns. [...] Alexy atribui natureza de princípios aos direitos fundamentais.³⁶⁷

Ainda, segundo a autora, “a natureza principiológica dos direitos fundamentais torna possível a sua concretização de forma adequada, ponderada, adaptável e progressível”, seja no plano do direito internacional

³⁶⁵ BARZOTTO, 2007, p.47.

³⁶⁶ BARZOTTO, 2019, p.156.

³⁶⁷ BARZOTTO, 2007,p.28-29.

quanto no plano do direito interno. Registra ainda que no Direito Internacional, os Direitos Humanos são vistos como princípios, o que demonstra serem os princípios uma fonte peculiar do direito internacional. Ademais, exemplifica a autora, o caso dos Direitos Fundamentais traduzidos por princípios fundamentais, no direito comunitário europeu³⁶⁸.

Contudo, importa destacar que essas concepções de direitos humanos dos trabalhadores como direitos subjetivos, como necessidades e como princípios, segundo Barzotto, “se misturam e se indefinem, num cenário internacional complexo e com diversos atores que discutem a proteção do trabalhador fora do espaço nacional”³⁶⁹.

³⁶⁸ BARZOTTO, 2007, p. 29.

³⁶⁹ BARZOTTO, 2007, p.47

3. PANORAMA LEGAL INTERNACIONAL E NACIONAL SOBRE LIBERDADE SINDICAL E REFORMA TRABALHISTA

Segundo Flavia Piovesan³⁷⁰, surgiram fatores relevantes, logo após a Segunda grande Guerra Mundial, que contribuíram para que fosse fortalecido o processo de internacionalização dos direitos humanos. E nesse processo o mais relevante foi a consistente expansão de organizações internacionais com propósitos de cooperação internacional.

Assim, segundo a autora³⁷¹, foram grandes acontecimentos do Século XX que contribuíram para que mudanças e tomadas de consciência emergissem, de modo a concluir-se que o ente estatal não mais era sozinho e absoluto para realizar o que quisesse com seus cidadãos. Agora passa a existir limites provenientes do cenário internacional.

Nasce, pois, segundo Piovesan, a certeza de que a proteção dos direitos humanos não pode ser restringida ao âmbito interno e reservado de um Estado, tampouco, a violação dos direitos humanos não pode ser concebida como questão doméstica, e sim, como de interesse e problema de relevância internacional, contando agora com a legítima preocupação da comunidade internacional.³⁷²

[...] a uno de los rasgos que más poderosamente han contribuído a caracterizar la actual etapa de positivación de los derechos humanos: me refiero al fenómeno de su internacionalización. Se trata de un proceso ligado al reconocimiento de la subjetividad jurídica del individuo por el Derecho Internacional. En efecto, solo cuando se admite la posibilidad de que la comunidad internacional pueda entender de cuestiones que afecten no tanto a los Estados en cuanto tales, sino a las de sus miembros, cabe plantear un reconocimiento a escala internacional de los derechos humanos. Es necesario, por tanto, partir de la premisa de que cualquier atentado contra los

³⁷⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.218.

³⁷¹ PIOVESAN, 2018, p.218.

³⁷² PIOVESAN, 2018,p.211

derechos y libertades de la persona no es una << cuestión doméstica >> de los Estados, sino un problema de relevancia internacional. En nuestro siglo se ha producido una serie de acontecimientos trágicos, gravemente lesivos para la causa de las libertades, que han potenciado el esfuerzo de los hombres y de las naciones para establecer cauces internacionales de protección de los derechos humanos.³⁷³

O Direito Humanitário, a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT ou ILO – International Labour Organization) podem ser considerados como os primeiros marcos do processo de internacionalização dos direitos humanos. A finalidade da OIT era a promoção de parâmetros básicos ou mínimos de padrões internacionais relativos a condições de trabalho e de bem-estar social. Nesse contexto é que os primeiros delineamentos do Direito Internacional dos Direitos Humanos, inclusive dos trabalhadores, começavam a emergir mas que vão se consolidar a partir do século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial³⁷⁴.

3.1 LIBERDADE SINDICAL E A OIT

A OIT é um organismo internacional instituído pelo Tratado de Versalhes em 1919, com sede em Genebra. Em 1919 ocorre a Conferência da Paz da Primeira Grande Guerra que é instalada no Palácio de Versailles e acontece a criação de uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho.³⁷⁵

A Comissão elaborou um projeto, o qual foi aprovado pela Conferência e que constituiu a Parte XIII (artigos 387 a 487) do Tratado de Versalhes. Com a conclusão do Tratado da Paz, estava estabelecida a Organização Internacional do Trabalho (28/6/1919). O escopo dessa Organização, segundo o Preâmbulo da Parte XIII do

³⁷³ PEREZ-LUÑO, 2013, p.36-37.

³⁷⁴ PIOVESAN, 2018, p.204-205

³⁷⁵ NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. In, Org. Luís Alexandre Carta Winter; Luiz Eduardo Gunther. **A organização internacional do trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na Ordem Jurídica brasileira**. São Paulo: Atlas SA, 2015, p.142-143.

Tratado, é o estabelecimento da paz universal tendo como base a própria justiça social. A OIT foi instituída e tinha sua estrutura, seu funcionamento e suas finalidades disciplinadas nos artigos 387 a 399, Parte XIII, do Tratado de Versalhes.³⁷⁶

Após a constituição da ONU, a OIT que era parte integrante da Sociedade das Nações, passa em 1946 a integrar a ONU como um organismo especializado (agência especializada) reconhecido, bem como, com competência para tomar ações que forem necessárias, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, com objetivo de cumprir seus propósitos³⁷⁷.

Na 26ª Conferência Geral da OIT (1944), foi aprovada a Declaração referente aos Fins e Objetivos da OIT, ou mais conhecido como “Declaração da Filadélfia”, a qual reafirmou os princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT. E em 1946 na 29ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, foi aprovada a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a qual acabou por incorporar a Declaração da Filadélfia³⁷⁸.

Segundo Basso e Polido³⁷⁹, a liberdade de associação para fins sindicais é um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho. Importa lembrar que ainda durante a Conferência de Versalhes, em 1919, as potências aliadas manifestaram o expresse reconhecimento do princípio da liberdade de associação na Parte XIII, intitulada “Do Trabalho”, do Tratado de Versalhes, assinado em Versalhes, em 28 de junho de 1919³⁸⁰.

Do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho colhe-se que "Existem condições de trabalho que envolvem tamanho grau de injustiça, miséria e privações que o descontentamento causado constitui uma ameaça à paz e à harmonia universais; urge que se melhorem essas condições, por exemplo, no que concerne ao reconhecimento do princípio de liberdade sindical". A Declaração de Filadélfia (1944) assentou que a liberdade de

³⁷⁶ NETO; CAVALCANTE; 2015, p.142-143.

³⁷⁷ NETO; CAVALCANTE; 2015, p.143.

³⁷⁸ NETO; CAVALCANTE; 2015, p.143.

³⁷⁹ BASSO; POLIDO, 2012, p.125.

³⁸⁰ Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 3.875, de 11.11.1919, e promulgado pelo Decreto nº 13.990, de 12.01.1920. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D13990.htm

expressão e de associação é essencial à continuidade do progresso.³⁸¹

Para a OIT a liberdade sindical é, ao mesmo tempo, *conditio sine qua non* do tripartismo modelado pela Constituição da OIT para suas próprias estruturas orgânicas e recomendado aos Estados: sem liberdade sindical a noção de tripartismo careceria de sentido³⁸². No entanto, apesar da estrutura de tripartição, característica pela qual se distingue a OIT das demais organizações internacionais e que consiste em ter nas principais instâncias da OIT representantes dos Estados e da sociedade civil, por meio de empregados e empregadores, ainda assim alguns autores alegam que a OIT não possui equidade entre as partes nas representações³⁸³.

Isso aconteceria, segundo Nicoladelli, devido ao fato de que os Estados têm dois representantes, enquanto as organizações de empregadores e de trabalhadores têm apenas um representante para cada, o que leva a chamar essa estrutura de “pseudotripartição”³⁸⁴.

Contudo, convém trazer acerca da categorização contemporânea da liberdade sindical, segundo Sandro Lunard Nicoladeli³⁸⁵, é concebida a partir de uma concepção eurocêntrica durante a consolidação institucional e normativa da OIT, embora tenha sofrido influências pela colaboração do sindicalismo norte-americano. Segundo o autor, a liberdade sindical é

[...] produto histórico e político de uma perspectiva de primeiro mundo, sobretudo porque a Organização Internacional do Trabalho foi instituída para dar resposta aos profundos emergentes problemas de mão de obra no período pós-Primeira Guerra Mundial [...] De todo modo, configure-se a liberdade sindical como um valor jurídico e

³⁸¹ TRINDADE, 2001, p.43-44.

³⁸² OIT. **A liberdade Sindical - Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT**. 1997, p.1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_231054.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020

³⁸³ NICOLADELI, Sandro Lunard. **Elementos de direito sindical brasileiro e internacional: diálogos,(in) conclusões e estratégias possíveis**. LTr Editora, 2017,p.38-39.

³⁸⁴ NICOLADELI, 2017,p.39

³⁸⁵ NICOLADELI, 2017,p.26.

político de notória pretensão universalizante, tendo em vista as premissas normativas internacionais e constitutivas da OIT.

Desde o início, a Constituição da OIT proclama o princípio da liberdade sindical e, ao longo dos anos, a OIT vem adotando um número considerável de convenções, recomendações e resoluções que constituem a mais importante fonte do direito internacional na matéria e cujos princípios têm sido amplamente acolhidos em numerosas legislações nacionais. O referido organismo entende que a liberdade sindical se revela como "elemento gerador de justiça social e um dos principais fundamentos para conquista de uma paz duradoura"³⁸⁶.

A OIT criou uma Agenda do Trabalho Decente que reconhece no direito do trabalho um mecanismo que "pode regular o mercado, pois ajuda a acelerar o alívio da pobreza por meio do fornecimento de empregos e segurança de renda, segurança social e proteção dos direitos fundamentais"^{387 388}.

O Trabalho Decente pode assim ser definido como "um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna"³⁸⁹. Além de constituir o trabalho decente um dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, sendo, pois o 8º (oitavo) ODS³⁹⁰.

Importa salientar que a Agenda do Trabalho Decente da OIT se apoia em 4 (quatro) pilares estratégicos, dentre eles o primeiro correspondente ao respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e

³⁸⁶ OIT. 1997, p.1.

³⁸⁷ KALULA, Evance; CHUNGU, Chanda. The ILO into the second century: freedom of association and collective bargaining, prospects for renewal and the future of work. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.185-186.

³⁸⁸ "The Decent Work Agenda essentially recognises that labour law can regulate the market as it assists in accelerating the alleviation of poverty through provision of jobs and income security, social security and protection of fundamental rights."

³⁸⁹ OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em 10 de ja. 2019.

³⁹⁰ ONU. **Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/> Acesso em 15 de jan. 2020.

direitos fundamentais do trabalho, no qual a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva se inclui.

3.2 REGULAMENTAÇÕES INTERNACIONAIS E A CONTRIBUIÇÃO DA OIT PARA A LIBERDADE SINDICAL

Um dos pilares estratégicos para a promoção da Agenda do Trabalho Decente é primeiramente reconhecimento das normas internacionais, dentre elas a liberdade sindical, e isso tem conferido um papel de destaque às normas internacionais do trabalho. Assim, a concretização dessas normas na realidade é fundamental para o alcance do trabalho decente no mundo³⁹¹.

Segundo Kalula e Chungu³⁹² “as Normas Internacionais do Trabalho foram projetadas para responder às necessidades e desafios de trabalhadores e empregadores na economia global”. Ao mesmo tempo, são normas que possuem abordagem inclusiva, bem como, refletem os diversos antecedentes culturais e históricos, sistemas jurídicos e desenvolvimento econômico dos Estados Membros. Portanto, segundo as autoras, “a adoção de normas internacionais do trabalho garante a harmonização das leis e práticas dos Estados Membros”³⁹³.

Assim, importa ressaltar que além da presença da liberdade sindical desde a Constituição da OIT, a liberdade sindical é estampada na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, na Carta da Organização dos Estados Americanos – OEA de 1948, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e

³⁹¹ KALULA; CHUNGU, 2019, p.183.

³⁹² KALULA; CHUNGU, 2019, p.184.

³⁹³ “International Labour Standards were designed to respond to the needs and challenges of workers and employers in the global economy. Through the inclusive approach taken in adopting them, International Labour Standards reflect the diverse cultural and historical backgrounds, legal systems and economic development of Member States. Furthermore, the adoption of International Labour Standards ensures the harmonization of laws and practices of Member States.”(KALULA; CHUNGU, 2019, p.184)

Culturais de 1966, Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) de 1969 e até o Mercado Comum do Sul – MERCOSUL (Carta Sociolaboral)”³⁹⁴.

Para fins de delimitação do tema iremos analisar a regulamentação internacional da liberdade sindical apenas no âmbito da OIT, de modo que elegendos alguns dos seus principais instrumentos de proteção.

Desse modo, segundo Nicoladeli³⁹⁵, o pontapé inicial para a adesão dos países aos valores e princípios, dentre eles o da liberdade sindical, foi com a Convenção n.11 de 1921, a qual pacificou o reconhecimento da total liberdade de organização sindical dos trabalhadores rurais. A referida Convenção também foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957. Outro importante passo, segundo o autor, sobretudo para o “reconhecimento da universalidade desse direito para os trabalhadores urbanos e rurais, e também para os empregadores”, foi a aprovação da Convenção n. 87 em 1948, logo após a Segunda Guerra mundial.

A liberdade sindical concebida e preconizada nos convênios internacionais comporta, segundo o autor³⁹⁶,: a) exercício da atividade livre de quaisquer restrições; b) proteção aos dirigentes sindicais; c) direito de negociação coletiva; e d) direito de greve. Do ponto de vista cronológico, a liberdade sindical está patente nas Convenções ns.11, de 1921 (reconhecimento de organização sindical dos trabalhadores rurais); 87, de 1948 (universalização do direito de liberdade sindical); e 98, de 1949 (direito de negociação coletiva). Posteriormente, segundo o autor, a “consolidação desse direito” ocorre com as Convenções ns. 135, de 1971 (proteção aos dirigentes sindicais); 141, de 1975 (liberdade de organização sindical rural); 151, de 1978 (liberdade sindical na Administração Pública); e 154, de 1981 (fomento à negociação coletiva).

³⁹⁴ NICOLADELI,2017,p. 42

³⁹⁵ NICOLADELI,2017,p.26-27.

³⁹⁶ NICOLADELI,2017,p.26-27.

3.2.1 Convenções e Recomendações

Segundo a OIT³⁹⁷, a elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações é uma das funções fundamentais da instituição. Convenções são

[...] tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-Membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante.³⁹⁸

Segundo Kalula e Chungu, as convenções são tratados internacionais que “são juridicamente vinculativos uma vez ratificados pelos Estados-Membros. Eles estabelecem os princípios básicos a serem implementados pelos Estados Membros ratificantes.”^{399 400}

Assim, uma vez por ano, quando a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão máximo de decisão da CIT, se reúne, é que esses instrumentos são discutidos e adotados⁴⁰¹.

3.2.1.1 Convenções 87 e 98 da OIT

As Convenções ns. 87 e 98 são as duas principais convenções da OIT

³⁹⁷ OIT. **Normas Internacionais de Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm> . Acesso em 10 de jan. 2020.

³⁹⁸ OIT. **Normas Internacionais de Trabalho**.

³⁹⁹ KALULA; CHUNGU, 2019, p.184.

⁴⁰⁰ “International Labour Standards may take the form of either Conventions or recommendations. Conventions are international treaties which are legally binding once ratified by Member States. These set out the basic principles to be implemented by the ratifying Member States. [...]” (KALULA; CHUNGU, 2019, p.184).

⁴⁰¹ OIT. **Normas Internacionais de Trabalho**.

sobre Liberdade Sindical e negociação coletiva, respectivamente. A Convenção n.º 87 é o principal instrumento que estabelece o princípio da Liberdade Sindical. Importa registrar que a liberdade sindical é um dos princípios fundamentais dos valores da OIT e consagrado em vários instrumentos internacionais⁴⁰². Contudo, a Convenção n. 87⁴⁰³ adotada pela Conferência de 1948, nunca foi ratificada pelo Brasil, embora seja um Estado Membro da Organização.

A liberdade sindical, segundo Kalunga e Chungu, implica o direito de trabalhadores e empregadores de formar e ingressar em organizações de sua própria escolha. Desse modo, para que esse direito seja observado, é essencial, segundo as autoras, um sistema democrático que respeite os direitos fundamentais e as liberdades civis. Ademais, entendem que os direitos essenciais para o exercício da liberdade de associação incluem o direito à liberdade e segurança da pessoa, liberdade de opinião e expressão e liberdade de reunião, entre outros⁴⁰⁴. A liberdade sindical é um “pressuposto de uma sociedade democrática”⁴⁰⁵.

Essa convenção buscou estabelecer o direito dos trabalhadores e empregadores, sem distinção e autorização prévia, constituírem organizações, bem como afiliarem-se a elas, com a única condição de observar os seus estatutos. A Convenção estabeleceu ainda o direito das referidas organizações de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, eleger seus representantes, organizar a sua administração e atividades, bem como elaborar o seu programa de ação⁴⁰⁶.

⁴⁰² KALULA; CHUNGU, 2019, p.187.

⁴⁰³ ILO. **C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232 . Acesso em 09 de mar 2020.

⁴⁰⁴ KALULA; CHUNGU, 2019, p.187-188.

⁴⁰⁵ FREITAS JÚNIOR, ANTONIO RODRIGUES DE; DUARTE, RICARDO CESAR; SILVA, VICTOR RADUAN DA. Reflections on freedom of association in semi-peripheral economies: the cases of Brazil and Spain. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p. 208-209.

⁴⁰⁶ NICOLADELI, 2017, p. 40

Além disso, a Convenção n.87 previu ainda a impossibilidade de se condicionar a aquisição de personalidade jurídica pelas entidades representativas a ponto de limitar os direitos de constituição, filiação à entidade e execução de suas atividades e, por fim, a legislação nacional não pode reduzir os direitos previsto na Convenção⁴⁰⁷.

“O Princípio da Liberdade Sindical e o direito à negociação coletiva são vistos como interdependentes”, ou seja, segundo Kalula e Chungu, tanto as práticas de negociação coletiva como a liberdade sindical, de forma conjunta, é que irão garantir que empregadores e trabalhadores tenham voz igual nas negociações. Segundo as autoras, é mediante negociação coletiva que empregadores e trabalhadores podem negociar uma relação de emprego justa⁴⁰⁸.

Nesse sentido, convém destacar que a promoção e o reconhecimento do direito à negociação coletiva é uma das principais missões da OIT, também consagrado em alguns instrumentos da OIT, incluindo a Convenção nº 87. Assim, segundo as autoras é que a Convenção sobre Direito à Organização e Negociação Coletiva, 1949 (nº 98) foi adotada para “complementar” a Convenção nº 87⁴⁰⁹.

Esta Convenção proíbe a discriminação anti-sindical contra trabalhadores e estabeleceu a necessidade de proteção adequada contra todo ato de discriminação (anti-sindical) capaz de restringir a liberdade sindical, na modalidade sobretudo de não filiação ou deixar de ser membro de sindicato para que obtenha a manutenção do seu emprego, bem como fornece proteção contra as medidas de despedida ou prejuízo ao trabalhador decorrente de filiação ou atividades sindicais, no horário de trabalho quando autorizado ou fora dele⁴¹⁰.

⁴⁰⁷ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴⁰⁸ KALULA; CHUNGU, 2019, p.188.

⁴⁰⁹ KALULA; CHUNGU, 2019, p.188.

⁴¹⁰ NICOLADELI,2017,p. 40

A negociação coletiva é vista como única e forma distinta de diálogo social. É essencialmente um processo de negociação entre as partes, formal ou informal, com o objetivo de chegar a um acordo referido como acordo coletivo. A negociação coletiva concentra-se em certos aspectos da relação de trabalho; ou seja, condições de trabalho, termos de emprego e regulamentação das relações entre empregadores ou organizações de empregadores e sindicatos. Assim, por meio de negociação coletiva, ambas as partes podem negociar uma relação de emprego justa⁴¹¹.

A Convenção n.98 só foi ratificada pelo Brasil em 1952. Ademais, a Convenção nº 98 visa Garantir que os Estados-Membros adotem medidas que garantam o respeito pelo direito de organizar e promover a negociação coletiva⁴¹². Nesse contexto, importa o registro acerca do conteúdo do último Relatório⁴¹³ da OIT sobre a aplicação de normas internacionais, em que levou em consideração todas as informações prestadas pelas entidades de classe de trabalhadores, empregadores e governo.

O referido relatório recomenda que o governo brasileiro deve assegurar o direito à negociação coletiva, de modo que deva adotar medidas que coíbam atos antissindicais. Além disso indica também a revisão dos artigos da CLT alterados pela Reforma trabalhista, tal como os artigos 444, § único que criou a figura do “trabalhador hipersuficiente”, bem como os artigos 611-A e 611-B, todos da CLT, que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado⁴¹⁴.

3.2.1.2 Outras Convenções e recomendações

A Convenção n.11, intitulada “Convenções sobre Direitos de Associação (Agricultura)” adotada pela Conferência em 1921, ratificada no Brasil em 1957,

⁴¹¹ KALULA; CHUNGU, 2019, p.188⁴¹¹

⁴¹² KALULA; CHUNGU, 2019, p.188

⁴¹³ OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020.

⁴¹⁴ OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020.

trouxe a obrigação de todos os países ratificantes de garantir aos trabalhadores da lavoura idênticos direito de associação usufruído pelos operários da indústria. Assim, qualquer disposição em contrário, no sentido de “restrição” a esse direito, também deveria ser revogado⁴¹⁵.

Ademais a Convenção n.91 previu que as organizações sindicais devem ser protegidas contra os atos de ingerência de uma relação às outras. Atos de ingerência são medidas que tendem a promover a criação de organização de trabalhadores sob o domínio de um empregador ou uma organização de empregadores, ou ainda, quando estes sustentam economicamente organizações de trabalhadores com finalidade de controlá-las⁴¹⁶.

Segundo a Convenção n.91 devem ainda ser criados organismos adequados às condições nacionais, se necessário, com finalidade de garantir o respeito ao direito de sindicalização. Além disso, todas as medidas adequadas devem ser tomadas para promover, entre empregados e trabalhadores, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, a fim de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego⁴¹⁷.

A Convenção n. 135 intitulada “Convenção sobre representantes e trabalhadores” e adotada pela Conferência em 1971, ratificada em 1990 pelo Brasil, estabeleceu obrigação de garantir proteção eficaz aos representantes de trabalhadores contra todo o ato que possa prejudicá-los, tais como despedida em razão de sua posição, filiação, participação e atividades sindicais, bem como devem dispor de facilidades necessárias que permitam o desempenho rápido e eficaz de suas atribuições, desde que não prejudique funcionamento regular da empresa⁴¹⁸.

No que tange a Convenção n. 154 intitulada “Convenção sobre negociação coletiva” adotada pela Conferência em 1981, ratificada pelo Brasil em 1992, proclamou a necessidade de adoção de medidas adequadas às

⁴¹⁵ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴¹⁶ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴¹⁷ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴¹⁸ NICOLADELI,2017,p. 40

condições nacionais para fomentar a negociação coletiva; órgãos e procedimentos laborais sobre a solução de conflitos devem ser estabelecidos, de modo que possam contribuir para o fomento à negociação coletiva⁴¹⁹.

Ademais as medidas adotadas pelas autoridades para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva devem ser objeto de consultas prévias e, quando possível, resultar de acordo entre tais autoridades e as organizações de empregadores e de trabalhadores; as medidas fixadas para fomentar a negociação coletiva não devem criar obstáculos para a liberdade nessa negociação; dentre outros⁴²⁰.

Ainda, segundo Nicoladeli ⁴²¹, pode-se concluir da descrição das Convenções ns.11, 87, 98, 135 e 154 que a liberdade sindical é um princípio do Direito Sindical que se constitui de vários aspectos como a “liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical”, em que todos partem de um ponto comum que é a liberdade sindical.

Todas essas normas internacionais referentes à liberdade sindical são complementadas pelas Recomendações. As recomendações, segundo Kalula e Chungu, complementam as convenções, fornecendo diretrizes mais detalhadas sobre como a convenção relevante pode ser aplicada. Embora essas recomendações não sejam vinculantes, ainda assim, tiveram, segundo as autoras, um impacto significativo na formulação e redação da legislação trabalhista em todo o mundo.^{422 423} .

Não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas,

⁴¹⁹ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴²⁰ NICOLADELI,2017,p. 40

⁴²¹ NICOLADELI,2017,p. 41-42.

⁴²² KALULA; CHUNGU, 2019, p.184⁴²²

⁴²³ “[...] Recommendations, on the other hand, supplement conventions by providing more detailed guidelines on how the relevant convention could be applied. Although these recommendations are not binding, they have had a significant impact in the formulation and drafting of labour legislation across the globe.” (KALULA; CHUNGU, 2019, p.184)

que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros.⁴²⁴

As recomendações que complementam as Convenções acima são as Recomendações ns. 91 (contratos coletivos de trabalho); 129 (comunicações dentro da empresa); 130 (exame de reclamações); 143 (facilidades aos representantes dos trabalhadores); 149 (organizações sindicais rurais); 159 (relações de trabalho na administração pública) e 163 (promoção da negociação coletiva)⁴²⁵.

3.2.2 Mecanismos

Segundo a OIT existe um sistema de controle da aplicação das normas composto por vários órgãos e instrumentos, dentre os quais: a) Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR), que examina as informações dos Estados-Membros sobre as convenções por eles ratificadas, publicando um relatório anual para a CIT (seus relatórios estão disponíveis online); b) Comitê de Aplicação das Normas da Conferência (CAS), que examina o relatório anual da CEACR durante a CIT (seus relatórios estão disponíveis online); c) Reclamações e Queixas Entregues ao Conselho da Administração, canal para Estados-Membros ou organizações de empregadores e de trabalhadores apresentarem à OIT reclamações contra qualquer Estado-Membro que, na sua opinião, não tenha assegurado de forma satisfatória o cumprimento de uma convenção ratificada; d) Comitê de Liberdade Sindical , que examina as queixas relativas às violações dos princípios da liberdade sindical e da negociação coletiva (derivados das Convenções 87 e 98), ainda que o Estado-Membro acusado de infrações não

⁴²⁴ OIT. **Normas Internacionais de Trabalho**.

⁴²⁵ NICOLADELI, 2017, p.26-27.

tenha ratificado tais convenções⁴²⁶.

Assim, vale destacar que os mecanismos de supervisão da OIT incluem os procedimentos de reclamação e de queixa. No caso da Reclamação, é essa apresentada por uma organização de trabalhadores ou de empregadores contra Estado-Membro que não tenha tomado as medidas para o cumprimento satisfatório de uma convenção que tenha ratificado (art. 24 da Constituição). No caso da queixa, um Estado-Membro apresenta contra o outro Estado-Membro que não tenha tomado as medidas para o cumprimento satisfatório de uma convenção ambos os Estados tenham ratificado (Artigo 26 da Constituição)^{427 428}.

Há ainda um procedimento especial para os casos relacionados à liberdade sindical e negociação coletiva. A Comissão de Investigação de Conciliação em matéria de Liberdade Sindical foi criada em janeiro de 1950 pelo Conselho de Administração da OIT. Já no ano seguinte, em novembro de 1951, foi instituído o Comitê de Liberdade Sindical que objetivava realizar um exame prévio dos casos apresentados à essa Comissão⁴²⁹.

[...] alguns casos famosos analisado pelo Comitê, como o da Espanha em 1967, o do Chile em 1973 e o da Polônia, em dois momentos, quando surgiu o movimento Solidariedade e em 1984, quando foram apresentadas propostas para solucionar os graves problemas do país.⁴³⁰

Contudo, a aludida Comissão raramente foi convocada, sobretudo, porque antes de 1964 não era possível obter acordo de nenhum dos governos

⁴²⁶ OIT. **Normas Internacionais de Trabalho**.

⁴²⁷ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Liberdade sindical no contexto dos direitos humanos: a experiência da OIT. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 1, n. 1, 2006, p. 219. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/264636/mod_resource/content/1/Aula%203.pdf . Acesso em 10 de jun. 2019.

⁴²⁸ OIT. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf . Acesso em 10 de jun. 2019.

⁴²⁹ SILVA, 2006,p.219.

⁴³⁰ SILVA, 2006, p.219.

contra os quais se tinham apresentado queixas⁴³¹, ou seja, não era possível analisar um caso quando o governo contra o qual foi formulada a queixa não anuiu com essa análise. “Por esse motivo, o Comitê de Liberdade Sindical, que não precisa da anuência do governo acusado, passou a ser um órgão independente”⁴³².

As queixas apresentadas contra os Estado membros das Nações Unidas que não são membros da OIT são transmitidas Comissão de investigação e de conciliação, em conformidade com um procedimento especial e como consentimento do governo interessado.⁴³³

Por fim, cumpre salientar que o “Comitê fundamenta sua atuação na própria Constituição da OIT, que prevê o princípio da liberdade sindical e obriga o Estado-Membro que a subscreveu ao ingressar na Organização”⁴³⁴.

O Comitê, segundo Freitas, efetua, então, um exame sistemático dos casos e apresenta as suas conclusões, adotadas por unanimidade, ao Conselho de Administração, recomendando-lhe, se necessário, uma chamada aos governos para os princípios que se submeteram, bem como as recomendações feitas com o fim de solucionar as dificuldades constantes das queixas. O Comitê se reúne anualmente três vezes, desde sua criação, analisa casos, em torno de 1.800 aproximadamente, e, por fim, ao analisar tais casos, então elabora “um conjunto de princípios que constitui um verdadeiro direito internacionalização da liberdade sindical”⁴³⁵.

Importante mencionar que além destas normas os órgãos de controle da OIT produziram inúmeras e destacadas jurisprudência sobre o conteúdo e alcance da liberdade sindical. Esses pronunciamentos se constituem como “uma espécie de interpretação autêntica das Convenções e Recomendações” nos mais diversos casos concretos. Além disso, importa ressaltar outros dois

⁴³¹ FREITAS, 2019, p.48.

⁴³² SILVA, 2006, p.219.

⁴³³ FREITAS, 2019, p.48.

⁴³⁴ SILVA, 2006, p.219.

⁴³⁵ FREITAS, 2019, p.48.

instrumentos que possuem valor de grande importância na matéria sindical, são elas: Resolução de 1970 e a Declaração de 1998⁴³⁶ .

Embora os mecanismos de controle das normas aprovadas no âmbito da OIT, tanto o disciplinado na sua Constituição como o estabelecido na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais, não prevejam a aplicação de sanção ao Estado-Membro que as violarem, é possível afirmar que essas normas têm contribuído para o aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos e do próprio processo democrático em muitos países.⁴³⁷

3.2.3 Resolução de 1970, Declaração de 1998 e Declaração sobre Justiça Social

A Resolução de 1970⁴³⁸ reconhece que os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e empregadores se baseiam no respeito às liberdades civis, em particular, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, e que o conceito de direitos sindicais carece totalmente de sentido quando não existem as liberdades civis⁴³⁹.

Importante lembrar, segundo Piovesan⁴⁴⁰, que a Declaração de 1948 “confere lastro axiológico e unidade valorativa” ao campo do Direito Internacional dos Direitos Humanos, com ênfase na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos.

Assim, segundo Rios, dá-se ênfase especial às liberdades civis definidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e que são essenciais para o exercício normal dos direitos sindicais. São direitos sindicais: a) o direito à liberdade e segurança da pessoa e à proteção contra detenção e prisão arbitrárias; b) liberdade de opinião e expressão e, em particular, manter

⁴³⁶ RIOS, 2011, p.22.

⁴³⁷ SILVA, 2006, p. 218.

⁴³⁸ OIT. Resolução 1970.

⁴³⁹ RIOS, 2011, p.22.

⁴⁴⁰ PIOVESAN, 2003, p.149.

opiniões sem ser perturbadas, investigar e receber informações e opiniões e divulgá-las, sem limitação de fronteiras, por qualquer meio de expressão; c) direito de reunião; d) direito a procedimentos regulares por tribunais independentes e imparciais; e) o direito à proteção da propriedade das organizações sindicais⁴⁴¹.

Portanto, a Resolução de 1970 reafirma a competência específica da OIT, dentro da ONU, na esfera da liberdade sindical e dos direitos sindicais (princípios, normas, mecanismos de controles) e das liberdades civis que guardam relação com eles. Importante lembrar que a complementaridade dos direitos sociais e individuais é, segundo Barzotto, uma das mais consensuais teorias do constitucionalismo moderno. Ademais, as diferenças entre tais direitos não são substanciais, pois “em maior ou menor grau, constituem um complexo de obrigações positivas e negativas do Estado, o que demanda, para estes direitos, um esforço contínuo para a sua concretização.”⁴⁴².

Importa ainda salientar que, segundo Barzotto, as nações civilizadas, para além dos tratados internacionais, também reconhecem princípios que emanam de “declarações e diversos instrumentos jurídicos, que expressam o consenso da comunidade internacional, especialmente quando dizem respeito à dignidade humana”⁴⁴³. Desse modo, cabe apresentar um outro instrumento de grande relevância que é a Declaração de 1998 da OIT, relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, que, na sua parte declarativa, estabelece como

[...] objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais do trabalho reveste uma importância e um significado especiais aos assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de condições uma participação justa nas riquezas cuja criação contribuiu, assim como de desenvolver plenamente seu potencial humano.⁴⁴⁴

⁴⁴¹ RIOS, 2011, p.22.

⁴⁴² BARZOTTO, 2007, p. 23-24.

⁴⁴³ BARZOTTO, 2019, p.156.

⁴⁴⁴ OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.**
Disponível em:

A Declaração traz ainda quais os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Importante ressaltar que a referida Declaração dispõe que no momento em que todos os Membros incorporaram-se livremente à OIT, então, automaticamente aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia. Desse modo fica o esforço e comprometimento de cada um desses países-membros a busca pela realização dos objetivos gerais da OIT.

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

As normas internacionais do trabalho, como direitos humanos, ocupam diversos papéis como fontes de "jus cogens". Compreendem-se como tratados, quando ratificados, princípios gerais de direitos das nações civilizadas e como costume internacional. A declaração da OIT de 1998, Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, como fonte de direitos humanos, é parte do "jus cogens" pelos princípios enunciados e pela codificação do direito consuetudinário que representa. Por isso a sua validade e eficácia como norma de ordem pública internacional independe de ratificação, como já decidiu a Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Internacional de Justiça em outras situações análogas⁴⁴⁵.

Segundo Rios não é por acaso que a liberdade sindical esteja colocada em primeiro lugar, já que esse tratamento preferencial pode ser encontrado

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf . Acesso: 10 de jun 2019.

⁴⁴⁵ BARZOTTO, 2019, p.156.

ainda nas Atas da Declaração, referenciado como um dos “principais instrumentos de luta pela vigência dos outros direitos fundamentais”⁴⁴⁶. Assim, segundo o autor, a Declaração não só atualiza mas também reforça o valor da liberdade sindical, “convertendo-se no último passo pela consagração em todos os tratados e convenções sobre direitos humanos, que eleva a patrimônio jurídico da humanidade”⁴⁴⁷.

Importa lembrar que os direitos reconhecidos como direitos fundamentais no trabalho, pela OIT, em 1998, já estão contemplados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Sobretudo, o que está ligado à liberdade sindical, com previsão no art. 23, IV, da referida Declaração⁴⁴⁸, de modo que está vinculado aos princípios defendidos nas Convenções n. 87 e 98, de 48 e 49, da OIT, respectivamente⁴⁴⁹.

A OIT definiu, no plano internacional, segundo Barzotto, o atual papel das normas internacionais do trabalho, e propôs a Declaração de 1998 como uma “plataforma social mínima” de âmbito mundial ou “patamares mínimos de civilização”.

A Declaração de Direitos Fundamentais, de 1998 trouxe princípios que traduzem um núcleo fundamental de jus cogens no que diz respeito à abolição do trabalho escravo, erradicação do trabalho infantil, não-discriminação e liberdade sindical. Eles traduzem aspectos dinâmicos da justiça social, que atualizam a Constituição da OIT, integrando-se ao patrimônio jurídico universal dos trabalhadores, mas são patamares mínimos de civilização.⁴⁵⁰

⁴⁴⁶ RIOS, 2011,p.23.

⁴⁴⁷ RIOS, 2011,p.23.

⁴⁴⁸ Artigo 23 I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. **(DUDH.** Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>)

⁴⁴⁹ BARZOTTO, 2007,p.51.

⁴⁵⁰ BARZOTTO, 2019, p.158.

Assim, segundo a autora⁴⁵¹, com esta Declaração, a OIT passa então a vincular de forma expressa “a discussão das normas trabalhistas internacionais aos direitos humanos”, dessa forma, para fins de trabalho vão se considerar como direitos humanos dos trabalhadores os listados e explicitados nas 8 (oito) Convenções que prevêm: a) a erradicação do trabalho infantil, b) erradicação do trabalho escravo, c) a proclamação da liberdade sindical e d) não-discriminação no trabalho, conforme já mencionado acima.

Por fim, cabe ainda destacar, segundo Barzotto⁴⁵², que embora a Declaração seja de 1998, as convenções que a compõem não o são. Ao contrário, são fruto de um longo “processo de elaboração normativo, durante toda a existência da OIT”.

A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008)⁴⁵³ reafirma a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) e reconhecem a importância dos direitos fundamentais, dentre eles a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva. A Declaração sobre Justiça Social (2008) prevê que os quatro objetivos estratégicos sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. Sendo que o 4º objetivo refere-se ao respeito, promoção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A Declaração de 2008⁴⁵⁴ prevê que esse 4º objetivo tem uma particularidade, pois tanto são direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, em razão de que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e também a violação dos princípios e direitos

⁴⁵¹ BARZOTTO, 2007, p.12.

⁴⁵² BARZOTTO, 2007, p.12.

⁴⁵³ OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008** . Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁴⁵⁴ OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008** .

fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

Assim, segundo a Declaração de 2008, na falta de promoção de qualquer um dos objetivos, então, seria prejudicial para a realização dos demais. De modo que para causar maior impacto os esforços destinados a promover esses objetivos deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente⁴⁵⁵.

3.3 REFORMA TRABALHISTA E LIBERDADE SINDICAL

Segundo Godinho e Gabriela Neves Delgado⁴⁵⁶ a Reforma Trabalhista trouxe mudanças na seara do Direito Coletivo do Trabalho que afetaram substancialmente esse direito, tanto diretamente quanto indiretamente, nesse último caso mais em decorrência de modificações produzidas no interior do Direito Individual e Processual do Trabalho.

Pois segundo os autores⁴⁵⁷, todas as alterações que provocam o enfraquecimento do trabalhador, das categorias profissionais existentes, que pulverizam as relações laborais e exarcebam o poder unilateral do empregador dentro das relações empregatícias, então são alterações que debilitam de forma severa o sindicalismo no Brasil, também a negociação coletiva do trabalho dentro da realidade do país e até “a própria cidadania trabalhista na economia e na sociedade pátrias”.

Ainda segundo os autores⁴⁵⁸ a Reforma trabalhista traz regramentos distintos do regramento do Direito Coletivo do Trabalho que sempre foi de “aperfeiçoamento das condições de vida e do trabalho das pessoas humanas trabalhadoras, como mecanismo de elevação das condições de pactuação da

⁴⁵⁵ OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008** .

⁴⁵⁶ DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017,p. 214.

⁴⁵⁷ DELGADO, M. ; DELGADO, G. , 2017,p. 214-215.

⁴⁵⁸ DELGADO, M. ; DELGADO, G. , 2017,p. 45.

força de trabalho no sistema econômico capitalista” para um outro nível mas o de “regressão no patamar civilizatório mínimo” trabalhista.

A Reforma Trabalhista inicialmente surgiu uma proposta, com apelido de minirreforma, apresentada através do Projeto de Lei (PL) 6.787 com somente 9 páginas, incluindo a justificativa e alterando, de forma tímida, apenas alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de propor uma reformulação na Lei 6019/2016 (trabalho temporário). Esse referido projeto foi, então, enviado pelo Executivo e apresentado ao Congresso Nacional em 23/12/2016, onde recebeu o referido PL.⁴⁵⁹

O Projeto começou a tramitar em 09 de fevereiro de 2017, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como Relator o Deputado Rogério Marinho. Contudo, com apenas com dois meses de tramitação é então apresentado o relatório final em 12 de abril de 2017, com 132 páginas, incluindo Parecer, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos da CLT.⁴⁶⁰

Embora houvessem argumentos no sentido de que o texto modernizava a lei trabalhista, de outro modo, segundo Severo e Maior⁴⁶¹, as alterações eram “todas no mesmo sentido, qual seja, o do acatamento de teses jurídicas ligadas aos interesses empresariais” e retirada de direitos. Esse novo projeto, então, alterava muitos pontos do projeto original que enviado pelo Presidente em dezembro de 2016 que tinha apenas onze artigos. Quando retornou das Comissões da Câmara, com efeito das mais de 850 emendas, enviadas todas por representantes de empregadores, então, o PL estava com mais de 100 artigos. No dia 26 de abril de 2017 a reforma trabalhista foi aprovada no plenário da Câmara por 296 votos a favor e 177 contra. Passado mais de um mês, em 20 de junho de 2017, o Senado, mediante a Comissão de Assuntos sociais (CAS), rejeita a proposta⁴⁶².

⁴⁵⁹ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **Manual da Reforma Trabalhista Pontos e Contrapontos**. Ed. Sensus, São Paulo, 2017, p.13.

⁴⁶⁰ SEVERO;MAIOR, 2017,p.13.

⁴⁶¹ SEVERO;MAIOR, 2017,p.13.

⁴⁶² ENESCU, Lívio . Prefácio. In: SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior.

Todavia, o projeto continuou a avançar e passou para a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), sendo votado em plenário como o projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, cujo teor era idêntico ao que havia sido aprovado pela Câmara em abril de 2017. Em 11 de julho o texto da reforma é aprovado no Senado por 50 votos favoráveis e 26 contrários e em 13 de julho sancionado pelo Presidente, sem vetos. Em 11 de novembro, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, passou a vigorar, tendo cumprido a sua *vacatio legis* de 120 dias⁴⁶³.

Tempo quase recorde ou célere de tramitação de toda uma medida legislativa que certamente alteraria de modo significativo o sistema protecional social e ainda assim, segundo Nota Técnica do Ministério público, mesmo com as audiências públicas no Congresso Nacional, bem como nos Estados da Federação, o que se verificou claramente foi “que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração”⁴⁶⁴.

Ademais, é importante destacar que, não obstante as audiências públicas realizadas, tanto na Câmara dos Deputados, como nos Estados da Federação e no Senado, percebe-se de forma clara que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração, tendo em vista que, no atual texto do PLC 38/2017, não há pontos de consenso ou possíveis de aproximação externados pelos participantes desses eventos. Entretanto, foram incorporadas somente novas propostas que unicamente avançam no atendimento das demandas de um setor da relação de trabalho – no caso específico, os empregadores, conforme demonstrado em reportagem veiculada pelo “The Intercept”^{465 466}

Manual da Reforma Trabalhista Pontos e Contrapontos. Ed. Sensus, São Paulo, 2017..

⁴⁶³ ENESCU, 2017.

⁴⁶⁴ MPT. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho - pedido de veto final.** Disponível em: http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf . Acesso em 10 de jan 2020.

⁴⁶⁵ MPT. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho-pedido de veto final.**

⁴⁶⁶ NEXO. **Como a Câmara aprovou mudanças em 90 artigos da CLT com 26 horas de debate.** Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2017/04/27/Como-a-C%C3%A2mara-aprovou-mudan%C3%A7as-em-90-artigos-da-CLT-com-26-horas-de-debate>. Acesso em 10 de jan. 2020.

Para a presente pesquisa serão abordados apenas alguns pontos específicos sobre a referida reforma, de modo a trazer a lume alguns pontos influenciaram de alguma forma na atuação dos sindicatos e liberdade sindical, de forma a colidir com as orientações normativas da OIT, do ordenamento jurídico pátrio, constitucional e infraconstitucional, legislações mais modernas de países desenvolvidos, bem como, precedentes do TST e doutrina. Ademais, sobre a precariedade das relações de trabalho, vale lembrar que no mesmo ano de 2017, entrou ainda em vigor a Lei Brasileira no 13.429/2017, que regulamentou o instituto de terceirização.

A Lei 13.467/2017⁴⁶⁷ introduziu a figura da representação dos trabalhadores no local de trabalho, para empresas com mais de 200 trabalhadores, através de Comissões, reguladas pelos artigos 510-A até o 510-D⁴⁶⁸. Assim, segundo Toss⁴⁶⁹, em que pese a representação das categorias

⁴⁶⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm . Acesso em: 10 de jan. 2020

⁴⁶⁸ DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS. Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.' 'Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.' 'Art. 510-C . A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os

profissionais ser, por força do artigo 8º, inciso III e IV da CF/88⁴⁷⁰, prerrogativa das entidades de classe, a lei insere atribuições à dita Comissão que “concorrem” com a competência exclusiva dos sindicatos.

Segundo Mauricio Godinho e Gabriela Neves ⁴⁷¹ a comissão de representação dos empregados nas empresas é uma medida, que em si é positiva, pois estaria, de acordo com a finalidade da Convenção n. 135 da OIT e assim reforçando práticas democráticas complementares (ao invés de práticas excludentes, é claro) no âmbito das empresas e de seus estabelecimentos, por meio da pluralidade de atores e da ampliação da representação coletiva obreira, seja ela vinculada aos sindicatos ou a outros tipos de representantes eleitos.

Contudo, assim como Toss, também Mauricio Godinho e Gabriela Neves

empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. § 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.’ ‘Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

⁴⁶⁹ TOSS, Luciane. Representação dos empregados no local de trabalho (Art. 510-A e seguintes). In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. **Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico**. HS Editora, Porto Alegre, 2017, p.127.

⁴⁷⁰ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em 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;

⁴⁷¹ GODINHO, M.; GODINHO, G., 2017, p.228.

entendem que a referida comissão é uma verdadeira concorrente da atividade sindical no contexto da respectiva empresa, ao invés de ser harmônica às atividades do sindicalismo. O artigo. 510-C, § 1º, in fine, da CLT veda a interferência do sindicato da categoria profissional na mencionada comissão, porém isso demonstra que a comissão obreira intraempresarial, nesses termos, não estaria realmente sendo mais representativa e eficiente, pois para isso, então deveria se ter a participação do respectivo sindicato profissional.

Desse modo, segundo os autores, a Lei n. 13.467/2017 estaria disciplinando essa modalidade de representação coletiva dos empregados na empresa, porém essa representação alcança ou deveria alcançar todos os trabalhadores, sejam filiados ao sindicato da categoria, ou trabalhadores sem filiação sindical, e sem discriminação, podendo quaisquer um deles se candidatar, respeitadas as ressalvas do § 2º, in fine, do art. 510-C da Consolidação⁴⁷².

[...] embora a Lei sugira algo em sentido contrário ao mencionar a vedação à interferência do sindicato da categoria no processo eleitoral (§ 1º, in fine, do art. 510-C da CLT), não pode haver dúvida sobre a licitude da participação, na disputa eleitoral, como candidatos ou apoiadores destes, de obreiros sindicalizados e/ou ligados à direção do Sindicato Profissional - sob pena, uma vez mais, de óbvia discriminação e de regra e/ou conduta manifestamente antissindical. Conforme já foi explicitado, o referido preceito legal (art. 510-C, § 1º, in fine) foi escrito mediante expressão linguística inadequada, que não pode ser lida de modo gramatical e literalista, porém com o concurso dos métodos científicos lógico-racional, sistemático e teleológico. [...]

Conforme Toss⁴⁷³, mesmo que haja a previsão constitucional no artigo 11 da CF/88⁴⁷⁴ da representação por local de trabalho, bem como haja previsão de atribuição relacionada ao entendimento direto com o empregador, ainda assim, a norma constitucional não relaciona, reduz ou minimiza direitos

⁴⁷² GODINHO, M.; GODINHO, G., 2017, p.228.

⁴⁷³ TOSS, 2017,p.127-128.

⁴⁷⁴ Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

dos sujeitos coletivos que estão previstos no artigo 8º da Lei Fundamental.

Vale ainda, nesse sentido, vale citar trecho da Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho⁴⁷⁵, com base no artigo 8º da CF/88 e das Convenções nº 135 e 154 da OIT, que assegura a impossibilidade de atribuições concorrentes entre a Comissão eleita e o Sindicato de Trabalhadores. Assim segundo a referida Nota todas as medidas adequadas deverão ser adotadas “para garantir que a presença de representantes eleitos pelos empregados na empresa não seja utilizada para enfraquecer a atuação dos sindicatos”. Contudo, segundo Toss,

[...] tentou o legislador, em verdade, criar uma comissão concorrente ao sindicato para afastar este último de sua inserção e representatividade nos locais de trabalho (atribui a Comissão inúmeras atribuições restringindo e até dificultando a sua possibilidade de ação)⁴⁷⁶

Outro ponto importante é a questão da contribuição sindical, tema bastante polemico, mas que merece algum destaque. A medida legislativa,

⁴⁷⁵ Norma desse jaez sofre de irremediável vício de finalidade, porque voltada a enfraquecer a organização sindical, constituindo por isso legislação abusiva e inconstitucional. [...] Com efeito, dispõe o art. 5º da Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 131, de 22/05/1991, que devem ser adotadas medidas adequadas, sempre que necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos pelos empregados na empresa não seja utilizada para enfraquecer a atuação dos sindicatos, devendo ser incentivada a cooperação entre eles: [...] No tocante à necessária harmonização entre as funções das entidades sindicais com aquelas previstas aos representantes no local de trabalho, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, na Recopilação de suas Decisões, apontou no verbete n. 1098: “A Convenção de Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n. 135) e a Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (n. 154) contêm previsões explícitas garantindo que, onde exista, na mesma empresa, representantes de entidades sindicais e representantes eleitos pelos trabalhadores, medidas apropriadas devem ser tomadas para assegurar que a existência de representantes eleitos na empresa não seja utilizada para minar a posição dos sindicatos interessados.” [...] Não obstante a atribuição de funções coincidentes com as dos sindicatos, as disposições do PLC 38/2017 conferem poderes bastante superficiais à representação dos trabalhadores no local de trabalho, contrariando o art. 2º.1 da Convenção 135 da OIT, segundo o qual, “facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções”. O conteúdo desse dispositivo é reforçado pelo verbete 1.099 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Vide Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf. Acesso em 10 de jan 2020.

⁴⁷⁶ TOSS, 2017, p.129.

como se verificou dos dados trazidos, então tramitou de forma célere e sem que houvesse profícuo debate e ouvida a sociedade. Trouxe, de forma repentina, a supressão da arrecadação anual dos sindicatos, inviabilizando na prática a atuação sindical e provável a sua sobrevivência no futuro⁴⁷⁷.

Os trabalhadores então se tornam obrigados a se manifestar acerca da contribuição sindical, que em caso de desconto continuava sendo feito diretamente do salário pelas empresas. Contudo, a Medida Provisória (MP) 873/19, chamada de "MP da contribuição sindical" impediu o desconto em folha de pagamento da contribuição sindical e exigiu autorização da cobrança de forma "expressa, individual e por escrito" mas o pagamento deveria ser feito por meio de boleto do sindicato ou meio equivalente e encaminhado à residência do colaborador ou à empresa. Importante destacar que o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Nota Técnica⁴⁷⁸ n.º 3 de 14 de maio de 2019 entendeu que tal medida feria a liberdade sindical, pelos seguintes termos,

[...] O regramento do boleto bancário (CLT, 582), em substituição ao desconto em folha, tem o potencial de inviabilizar a atuação sindical, e de fragilizar o sistema de financiamento dos sindicatos, cuja missão é coletiva e não individual. A regra do boleto bancário é inconstitucional por contrariar a literalidade do inciso IV do art. 8º, que autoriza expressamente o desconto em folha da contribuição confederativa, fixada por assembleia sindical, e por ferir o princípio da isonomia de tratamento (CF, art. 5º, caput) das pessoas jurídicas, na medida em que cria regra que dificulta o recolhimento das contribuições tão somente para as entidades sindicais, mantendo outras sistemáticas do desconto em folha, a exemplo dos empréstimos e financiamentos bancários, contratados pelos trabalhadores junto às instituições financeiras. As referidas alterações da MP 873 atentam contra a autonomia privada coletiva, a liberdade sindical e à livre negociação (CF, art. 8º, caput, I e VI e Convenções n. 87, 98 e 154 da OIT), pois impedem que os sindicatos estabeleçam livremente em seus Estatutos, ou negociem e regulem formas de financiamento e de desconto em acordos e convenções coletivas de trabalho, configurando grave e vedada interferência e intervenção do

⁴⁷⁷ VARGAS, Luiz Alberto de. *Contribuição Sindical: uma mudança desnecessária, inoportuna e inconstitucional*. In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. **Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico**. HS Editora, Porto Alegre, 2017, p.130.

⁴⁷⁸ MPT. **NOTA TÉCNICA N. 3, de 14 de maio de 2019**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-fim-desconto-folha-contribuicao.pdf> . Acesso em 20 de fev. 2020.

Estado na organização sindical, razão pela qual não pode prevalecer ante a sua flagrante inconstitucionalidade e inconveniência.

A MP 873/2019, no entanto, não foi votada pelo Congresso e expirou. Assim, a cobrança volta a status anterior à MP e a contribuição sindical antes obrigatória passa a ser facultativa, dependente de autorização prévia, expressa do trabalhador. Essa alteração da Reforma, posteriormente, foi declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, que também buscavam o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Assim, como as ações tramitaram de forma conjunta, a decisão na ADI 5794 passa então a ser aplicada a todos os processos⁴⁷⁹.

Não é novidade porém que a decisão do STF tomaria esse caminho, tendo em vista decisões tomadas pela Corte nos últimos anos⁴⁸⁰ e também haja vista a decisão do STF no Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459 quanto à proibição das contribuições assistenciais a não-filiados aos sindicatos. Segundo Vargas, isso mostra

[...] a existência de um processo em curso de crescente enfraquecimento do poder aos sindicatos exatamente em um momento especialmente regressivo que se vive no país no que diz respeito aos direitos sociais e ao reconhecimento da autonomia coletiva dos trabalhadores.⁴⁸¹

Contudo, a Lei da Reforma deixou intacta as organizações do chamado Sistema “S”, que também é financiado por contribuições incidentes sobre a

⁴⁷⁹ STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Junho de 2018.** Disponível em: www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819 . Acesso em : 20 de dez. 2019.

⁴⁸⁰ DIEESE . **Nota Técnica 179 - Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?** . 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf> . Acesso em 10 de fev. 2020.

⁴⁸¹ VARGAS, 2017, p.131.

folha de pagamento dos empregados. Segundo Vargas⁴⁸², o “Sistema S” se refere ao conjunto de nove instituições ligadas às entidades sindicais patronais que arrecadam contribuições incidentes sobre a folha de pagamento destinadas ao financiamento de atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores.

A título de exemplo, trazido por Canella, os dados da Receita Federal apontam que o Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) recebeu R\$ 829,1 milhões em 2017 e sua maior despesa, no mesmo ano, foi o programa de qualificação profissional do trabalhador, que recebeu R\$ 73,3 milhões.

[...] Mas, essa nova e dura realidade imposta à força e arrancada à fórceps das entidades que atuam e defendem os trabalhadores, não é para todos. O setor patronal agrícola vinculado à Confederação Nacional da Agricultura (CNA), por meio de decreto presidencial, continua mantendo a arrecadação do imposto sindical compulsório [...] Isso porque desde 1ª fevereiro de 2018, por meio do Decreto 9.274, o presidente Michel Temer (MDB) criou forma alternativa de financiamento das entidades patronais do setor agrícola que sofreriam com o fim do imposto sindical compulsório sancionado pelo Chefe do Poder Executivo em novembro de 2017, com o advento da Lei 13.467. Com o decreto, a entidade do setor agrícola do “Sistema S”, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), é obrigado a reservar até 5% do orçamento para o financiamento da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e outros 5% para as federações estaduais. [...] o decreto presidencial deu à CNA fonte de recursos que já existe em outros setores. Na indústria, o Sesi repassa 4% e o Senai transfere 2% do orçamento para a Confederação Nacional da Indústria (CNI). Sesc e Senac destinam 6% para a Confederação Nacional do Comércio (CNC) ou a federação estadual. O Senat e Sest enviam 10% para a Confederação Nacional do Transporte (CNT). Com o decreto, a entidade do setor agrícola do “Sistema S”, o Senar, é obrigada a reservar até 5% do orçamento para o financiamento da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e outros 5% para as federações estaduais. Segundo a Receita Federal, o Senar recebeu R\$ 829,1 milhões no ano passado. Em 2017, a maior despesa do Senar foi o programa de qualificação profissional do trabalhador, que recebeu R\$ 73,3 milhões. Portanto, desde fevereiro, os trabalhadores rurais perderam mais de R\$ 3 milhões que eram destinados à qualificação no campo.⁴⁸³

⁴⁸² VARGAS, 2017, p.131.

⁴⁸³ CANELLAS, Ana Maria . **Imposto: fim para sindicatos; patronais continuam recebendo.** Disponível em: fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/2173-imposto-fim-para-sindicatos-patronais-continuem-recebendo . Acesso em: 28 de jun. 2019.

Ainda nesse sentido, segundo Vargas⁴⁸⁴, sendo reconhecido o direito ao trabalhador de se beneficiar com a ação sindical mas se com ela há uma recusa a contribuir, o que acontece em seguida é uma clara situação de desigualdade em desfavor do sindicalizado em particular e do conjunto dos trabalhadores em geral, já que em detrimento do fortalecimento dos sindicatos.

Nesta nova realidade normativa, diferentemente do entendimento adotado pelo TST no Precedente n. 119, a restrição da contribuição assistencial aos não associados pode resultar em desestímulo à sindicalização, já que o trabalhador saberá que, filiado ou não, gozará do êxito decorrente da luta do sindicato (SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2. São Paulo: LTr, 2002)⁴⁸⁵

O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho - OIT admite a dedução de quotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1ª ed. 197, §§ 325-326-327)^{486 487}.

Ainda aqui, mais uma vez, segundo o autor, reaparece a questão não tão bem resolvida assim na doutrina e jurisprudência acerca da liberdade sindical. A liberdade sindical aqui é vista de uma maneira apenas individual e negativa, o que pode fazer sentido em um sistema de pluralidade sindical, mas

⁴⁸⁴ VARGAS, 2017, p.135.

⁴⁸⁵ MPT. **Nota técnica do MPT n. 02, de 26 de outubro de 2018**: Contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Coordenadoria nacional de promoção da liberdade sindical conalis. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-publica-nota-afrenta-reforma.pdf> . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁴⁸⁶ MPT. **Nota técnica do MPT n. 02, de 26 de outubro de 2018**.

⁴⁸⁷ Verbete CLS-OIT nº 325 – Quanto uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não-filiados que se beneficiam da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas. Verbete CLS-OIT nº 326 – A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculo de natureza legislativa. Verbete CLS-OIT nº 327 – De conformidade com os princípios da liberdade sindical, as convenções coletivas deveriam poder prever um sistema de dedução das contribuições sindicais sem ingerência por parte das autoridades. (Vide **Nota técnica do MPT n. 02, de 26 de outubro de 2018**).

que se torna extremamente problemático e inconsistente em um sistema de unicidade sindical, como é o caso do Brasil⁴⁸⁸.

Certamente o princípio da liberdade sindical negativa é valioso nas normas internacionais, em especial nas Convenções da OIT. Entretanto, na melhor interpretação das decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, toda ênfase das restrições à contribuição obrigatória situa-se no plano de condenação de sistemas de unicidade sindical, ou, nos termos da própria Convenção 87 da OIT (não ratificada pelo Brasil) de sistema que não assegurem o direito dos trabalhadores constituírem, se julgarem conveniente, as organizações que desejem, algo que comporta a real possibilidade de criarem – se assim o desejarem – mais de uma organização sindical, assegurando uma pluralidade sindical (verbete 280 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT). Assim, a unidade do movimento sindical, ainda que desejável, não deve ser imposta por lei (verbetes 288 e 289). O grande temor da OIT pode ser identificado precisamente na possibilidade que o governo de um país possa “escolher” um sindicato, tornando-o único reconhecido por lei, canalizando para esse sindicato “oficial” as contribuições sindicais obrigatórias. Assim, a tão conhecida restrição da OIT às contribuições sindicais obrigatórias diz mais em relação a uma estreita vinculação desse tipo de contribuição com a unicidade sindical e bem pouco com o direito do indivíduo negar-se a contribuir com o sindicato que o representa (verbete 292).

Veja que o tripé da organização sindical brasileira é formado pela unicidade, pelo efeito *erga omnes* da negociação coletiva e pela contribuição sindical descontada de todos os trabalhadores, assim, ao se retirar um desses pilares, o sistema poderá ruir como um todo⁴⁸⁹. Esse é também o entendimento do Ministro Fachin como relator na ADI 5794/DF, o qual nos filiamos.

[...] o constituinte de 1988 também fez opção inequívoca pela manutenção de um modelo de sindicalismo sustentado no seguinte tripé unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das entidades sindicais por meio de um tributo, a contribuição sindical, expressamente autorizada pelo artigo 149 da Constituição da República. Assim sendo, é preciso reconhecer que a mudança de um desses pilares pode ser desestabilizadora de todo o regime sindical, não podendo ocorrer de forma isolada sob pena de “Ao tocar apenas em um dos pilares da estrutura sindical, a reforma preserva uma das fontes de fragmentação e impede os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos

⁴⁸⁸ VARGAS, 2017, p.135.

⁴⁸⁹ MPT. Nota técnica do MPT n. 02, de 26 de outubro de 2018.

trabalhadores e resistir à ofensiva patronal.” (GALVÃO, Andrea (Coord). Movimento sindical e negociação coletiva. Texto para discussão nº 5. CESIT, UNICAMP, 2017. [...])⁴⁹⁰

Há atualmente algumas propostas no âmbito legislativo com intuito de realizar reformas sindicais. Atualmente existem propostas, tal como as Propostas de Emenda Constitucional (PEC) de n.º 196/2019⁴⁹¹ que também se propõe a acabar com unicidade sindical, dentre outras alterações no sentido de realizar uma reforma no sistema sindical, que continha previsão do imposto sindical mas em novo parecer do relator foi retirado do texto o dispositivo que previa o desconto na folha de pagamento dos trabalhadores a entidades sindicais, há quem entenda ser essa um novo ataque disfarçado ao sindicalismo, bem como há outras propostas como as PEC 71/1995, 161/2019 etc⁴⁹²

Por fim, o tema da negociação coletiva, tão caro à liberdade sindical. Dentro da perspectiva da OIT a negociação coletiva é reconhecida, segundo Rios, como “um direito, mas também como uma viga mestra do ordenamento internacional, na medida em que é o canal principal de expressão da liberdade sindical, o que é o fundamento ideológico da própria OIT.”⁴⁹³

É importante destacar que a lógica adotada pela Reforma Trabalhista objetivou, segundo Menezes, “subverter não apenas a função essencial da negociação coletiva, como também a hierarquia normativa peculiar do direito do trabalho e ainda o papel das entidades sindicais.”⁴⁹⁴. Segundo Souto Maior,

⁴⁹⁰ STF. **Voto - Ministro Edson Fachin (relator) ADI 5794/DF**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-fachin-contribuicao-sindical.pdf> . Acesso 10 de fev. 2020.

⁴⁹¹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 196/2019** . Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222> . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁴⁹² CAMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 161/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222> . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁴⁹³ RIOS, 2011, p.51.

⁴⁹⁴ MENEZES, Mauro de Azevedo. Negociação Coletiva in pejus na Lei nº 13.467/2017: Disfuncionalidade do papel dos Sindicatos. In: In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. **Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico**. HS Editora, Porto Alegre, 2017, p.145.

o “legislador ampliou a atuação sindical nas possibilidades de retração de direitos e a reduziu nas situações de preservação direitos (art. 477, por exemplo)”⁴⁹⁵, vide ainda Vide artigos 611-A, 614, §3º, 620, Art. 8º, §3º da CLT, alterados pela Reforma.

Conforme Mauricio Godinho e Gabriela Neves essa possibilidade trazida pela Lei 13.467/2017, de “alargamento extremado” dos poderes por intermédio da negociação coletiva de supressão ou atenuação de direitos estabelecidos na ordem jurídica, isto é, de “deterioração das condições contratuais e ambientais do trabalho”, de forma ilustrativa os art. 611-A e parágrafo único do art. 611 -B da CLT, só “instiga o sindicalismo a se tornar potencial adversário dos trabalhadores”⁴⁹⁶.

No campo trabalhista, segundo Menezes, a derrogação normativa é admissível mas desde que a regra aplicada resulte em melhorar a condição qualitativa do trabalhador, contudo, o §3º do artigo 8º da CLT⁴⁹⁷ alterado pela Reforma Trabalhista introduziu “critério segundo o qual a interpretação judicial de convenções e acordos coletivos do trabalho deveriam cingir-se a uma exclusiva operação de conformidade não-material”. No entanto, o artigo 7º da CF/88⁴⁹⁸ ao estabelecer que os direitos dos trabalhadores ali enumerados não prejudicam outros que “visem a melhoria da sua condição social”, esse dispositivo previne, segundo o autor, quaisquer normas infraconstitucionais que depreciem direitos trabalhistas. É o chamado princípio da norma mais

⁴⁹⁵ MAIOR, 2018, s.p.

⁴⁹⁶ GODINHO, M.; GODINHO, G., 2017, p.46.

⁴⁹⁷ CLT - Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

⁴⁹⁸ CF/88, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

favorável⁴⁹⁹.

O artigo 8º, inciso III da CF/88 prevê que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, portanto, uma missão complexa. Para isso, no entanto, os sindicatos, segundo Menezes, irão dispor de mecanismos como a sindicalização e ativismo dos seus associados, pautas de metas voltadas a melhoria das condições de vida e trabalho dos seus representados, bem como o ajuste das normas coletivas negociadas com esse intuito, demandar no Poder Judiciário, realizar greves, dentre outras tarefas que competem aos Sindicatos obreiros⁵⁰⁰.

Qualquer coisa diferente disso não estará de acordo com a “coerência e clareza” projetada pela Constituição aos Sindicatos, já que, segundo o autor⁵⁰¹, é evidente a sintonia com a “ideologia de uma Carta destinada à plena realização do Estado Social e Democrático de Direito”. A Lei da Reforma, Lei 13.467/2017, portanto, destoa dessa projeção formatada pela CF/88, pois segundo o autor, se pode constatar o caráter disfuncional e planejado, ao arrepio da Lei Fundamental de uma nova fisionomia sindical, “sinalizando o exercício negocial em absoluto antagonismo com a razão de ser de tais entidades”.

A nova Lei, conforme Menezes, em afronta ao disposto no artigo 8º, inciso III da CF/88, vai possibilitar a negociação *in pejus*, sem respeito, portanto, à hierarquia normativa típica da ramo trabalhista (norma mais favorável). Segundo o autor, a nova medida legislativa traz disposições que “violentam o pressuposto de autenticidade representativa que é traduzido no elemento irrecusável da caracterização dos sindicatos obreiros”. Assim, a reforma vai contra a “missão constitucional” dos sindicatos e agride a própria noção fundamental que orienta os direitos sociais, além de subverter

⁴⁹⁹ MENEZES, 2017, p.149.

⁵⁰⁰ MENEZES, 2017, p.149.

⁵⁰¹ MENEZES, 2017, p.149.

juridicamente leis e normas de convenções internacionais⁵⁰².

Segundo Souto Maior⁵⁰³ com o advento da Lei 13.467 houve um aumento da esfera da autonomia individual, praticamente no mesmo nível da negociação coletiva, que também é tratada de forma alheia a esta ou que até mesmo é compreendida por ajuste tácito, conforme as disposições dos artigos 59, “§ 5o, § “6 o, Art. 59-A, Parágrafo único, Art. 59-B, “§ 1o, Art. 444, Parágrafo único, Art. 394-A, I, II, III, todos da CLT.

Segundo o autor⁵⁰⁴, o legislador também minimiza os efeitos jurídicos do descumprimento da situação jurídica que provenha da manifestação do trabalhador e rompe com quatro barreiras teóricas: a) dos limites para a atuação individual, ignorando o fundamento básico do Direito do Trabalho que é a desigualdade das partes; b) da proteção; c) da irrenunciabilidade; e d) da melhoria da condição social dos trabalhadores.

Ora, se, como todos sabem, ou deveriam saber, como dito acima, as regulações de trabalho são essencialmente coletivas, porque visam uma totalidade de empregadores e trabalhadores, impedindo, inclusive, que se estabeleça uma concorrência entre os membros que integram a classe empregadora ou a classe trabalhadora, então abrir a possibilidade para uma atuação individual só tem sentido para permitir que o trabalhador utilize a possibilidade para obter uma vantagem sobre a concorrência dos demais trabalhadores, o que implica em uma prática de redução de direitos ou ganhos, até porque o empregador verá com bons olhos os trabalhadores que se disponham a assumir “sacrifícios”⁵⁰⁵.

A própria razão de ser do Direito Coletivo é abalada já que fixa-se a possibilidade de trabalhadores coletivamente renunciarem a direitos⁵⁰⁶, tal como o previsto no artigo 477-A da referida reforma, ao dispor expressamente sobre a dispensa coletiva, sem intervenção dos sindicatos e em detrimento aos direitos dos trabalhadores. Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a referida medida é mais uma das que visou enfraquecer o

⁵⁰² MENEZES, 2017, p.150.

⁵⁰³ MAIOR, 2018, s.p.

⁵⁰⁴ MAIOR, 2018, s.p.

⁵⁰⁵ MAIOR, 2018, s.p.

⁵⁰⁶ MAIOR, 2018, s.p.

sindicalismo de trabalhadores no País, ou seja,

[...] No presente caso, tenta inviabilizar a intervenção do ser coletivo obreiro na dramática situação trabalhista e social deflagrada pela empresa empregadora ao concretizar dispensas massivas de trabalhadores, prévia da entidade sindical obreira ou de celebração de documento coletivo negociado (ACT ou CCT) para a sua efetivação. A leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei n. 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores. Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito construído no País pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva - todos manifestamente negligenciados pelo recém aprovado art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho.⁵⁰⁷

Além disso, segundo os autores⁵⁰⁸, a nova lei elimina a importante atividade fiscalizadora dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais do trabalho, ao estipular o fim do procedimento sindical ou administrativo de homologação das rescisões contratuais, em decorrência da revogação do § 1º do art. 477 da CLT.

Além de também criar um novo procedimento novo, a que os autores⁵⁰⁹ intitulam de “bastante questionável”, a ser realizado perante o sindicato, no tocante a um “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, que pode ter sua celebração de forma periódica enquanto o contrato de trabalho vigorar (novo art. 507-B da CLT).

O que se verifica de algumas das medidas adotadas pela Reforma, é a colisão com as as obrigações do Estado para com os direitos sociais, sobretudo a liberdade sindical. Ao contrário, há graves violações e retrocessos sociais, ademais, até mesmo a “proibição de regressão social, com a implícita noção de progressividade de proteção”⁵¹⁰, não é respeitada.

Segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho⁵¹¹ defende que as

⁵⁰⁷ DELGADO, M.; DELGADO, G. , 2017,p. 180-181.

⁵⁰⁸ DELGADO, M.; DELGADO, G. , 2017,p. 46.

⁵⁰⁹ DELGADO, M.; DELGADO, G. , 2017,p. 46.

⁵¹⁰ BARZOTTO, 2007, p. 23-24.

⁵¹¹ BRITO FILHO, 2017, p.22-23.

reformas são sim necessárias, tendo, pois, tanto as legislações trabalhista, sindical, e processual do trabalho que sofrer modificações. O autor enumera a título ilustrativo a necessidade de regulamentação de novas formas de prestação de trabalho, tal como o teletrabalho. Mudanças também na noção sobre proteção ao meio ambiente com uma nova roupagem mais contemporânea, ajustes no direito processual do trabalho que se harmonize com as inovações tecnológicas introduzidas pelo processo judicial eletrônico, bem como defende uma mudança completa no modelo de relações coletivas do trabalho.

Não obstante isso, o autor entende que a reforma deve acontecer, no entanto devem ser respeitadas as bases da proteção social que o Brasil acolheu, dispostas na Carta Magna, bem como pelos instrumentos normativos internacionais sobre Direitos Humanos, econômicos, sociais e culturais, bem como as Convenções Fundamentais da OIT “que constituem o arcabouço normativo do trabalho decente”⁵¹².

Contudo, defende Brito Filho⁵¹³ que o ideal seria realizar a reforma, que é a mais importante de todas, a reforma sindical. Segundo o autor, as normas brasileiras sobre sindicalização estão calcadas no sistema corporativista do século passado, adotado a partir da década de 1930, que limita o regime de plena liberdade sindical. Nesse contexto, é que segundo o autor, embora a Carta Magna de 1988 tenha abrandado substancialmente a rigidez do período anterior, ainda assim foram mantidos aspectos da sindicalização, normas incompatíveis com modelo que consagra a liberdade sindical.

Conforme Brito Filho⁵¹⁴, as liberdades coletivas de associação e de administração, garantidas em regime de liberdade, previstas no Artigo 8º da CRFB/1988, convivem lado a lado com as restrições de liberdades coletivas de organização e de exercício das funções, além de restrições da liberdade

⁵¹² BRITO FILHO, 2017, p.23.

⁵¹³ BRITO FILHO, 2017, p.25-26.

⁵¹⁴ BRITO FILHO, 2017, p.26.

individual pela liberdade coletiva.

Basta verificar a Constituição Federal, principalmente o art. 8º, para ver que, ao lado das liberdades coletivas de associação e de administração, garantidas em regime de liberdade, foram mantidas restrições às liberdades coletivas de organização (unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical) e de exercício das funções (representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho), além de se restringir a liberdade sindical individual, pelas restrições à liberdade coletiva retro⁵¹⁵.

Desse modo é que segundo Brito Filho⁵¹⁶, nós temos no Brasil um “sistema sindical híbrido”, que significa a convivência lado a lado da liberdade e da manutenção de parte da estrutura do corporativismo, sob o controle de normas rígidas. Contudo, são essas restrições, conforme Filho, as grandes responsáveis pelo aprisionamento dos trabalhadores “em uma atrasada, monopolística, autoritária e ineficaz forma de organização, e que faz com que sejam tutelados por entidades fracas e dirigentes não comprometidos”, e os espaços que esses não ocupam, outros o fazem.

Essa falta de representatividade das atuais entidades sindicais é, segundo o autor⁵¹⁷, um pressuposto para uma relação mais equilibrada entre trabalhadores, de um lado, e os empregadores e o Estado, do outro. Devendo pois realmente merecer atenção na reforma, pois segundo Brito Filho⁵¹⁸, de nada adiantaria se alterar parcialmente normas reguladoras das relações coletivas de trabalho, tal como a eliminação da contribuição sindical, privilegiar o negociado sobre o legislado, com o devido respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, ter a existência de entidades sindicais profissionais fortes mas não ter a verdadeira representatividade, o que na verdade pode se agravar.

⁵¹⁵ BRITO FILHO, 2017, p.26.

⁵¹⁶ BRITO FILHO, 2017, p.26.

⁵¹⁷ BRITO FILHO, 2017, p.26.

⁵¹⁸ BRITO FILHO, 2017, p.26.

Segundo Souto Maior⁵¹⁹, desde a sua origem as relações de trabalho no Brasil estão envolvidas em lógicas capitalistas mas que acabam por se concretizar “sob estruturas escravistas e servis, dissimuladas por argumentos retóricos”. A consequência disso é que o capitalismo brasileiro, ligado a interesses externos, acaba não se desenvolvendo na forma que deveria e preserva o seu caráter colonial.

Conforme aponta Souto Maior⁵²⁰ um dos grandes objetivos das elites capitalistas brasileiras no país sempre foi o de buscar evitar o desenvolvimento da consciência dos trabalhadores, “tratando sempre, de forma preconceituosa e com forte rejeição, as instituições que foram criadas no capitalismo central para o equacionamento da questão social”, como é o caso, por exemplo, da instituição do Direito Social que visa a melhoria da condição social e econômica dos trabalhadores. Segundo o autor “essa aversão gerou, também, forte resistência às práticas democráticas das lutas sociais dos séculos XIX e XX no mundo capitalista, da qual advieram muitas das conquistas para a própria democracia”.

Então pra concluir, no Brasil temos sindicatos fracos, alterações de normas reguladoras das relações coletivas de trabalho de forma prejudicial que em nada fortalecem os entes sindicais, ao contrário, os repelem, afastam, há privilégio do negociado sobre o legislado de maneira in pejus, sem o devido respeito aos direitos fundamentais e por fim também a falta de representatividade, somada ao sistema sindical híbrido que convive com liberdade e sistema corporativista baseado em normas rígidas. Além do apoio da grande mídia para isso⁵²¹.

Como bem destaca o Souto Maior “as instituições criadas não são pensadas para uma finalidade coletiva, mas para o favorecimento pessoal”, por

⁵¹⁹ MAIOR, 2017, p.17-18.

⁵²⁰ MAIOR, 2017, p.17-18.

⁵²¹ OLIVEIRA, Lucy. **O trabalho em “tempos de crise”**: enquadramentos da mídia sobre a Reforma Trabalhista no Brasil. Disponível em: https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVI/GT_12/Lucy_Oliveira_GT12.pdf . Acesso em 10 de jan de 2020.

isso se chega numa lógica. Assim, como bem coloca o autor, “os instrumentos institucionalizados numa lógica coletiva, de socialização, não são feitos para valerem de fato” e essa situação é assumida tanto pela classe dominante quanto pela dominada, contudo se vale a classe dominante das estruturas repressivas como necessárias para manter os seus interesse numa lógica de dominação.

Além disso, não está ocorrendo uma grande adesão ou aplicação pelos Poderes das normas internacionais, concluindo a Liberdade Sindical corre risco, a democracia também. Sem Direitos Fundamentais não há democracia e Democracia sem Direitos Fundamentais não existe.

3.3.1 Posicionamento Comissão de Peritos da OIT em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Importa ressaltar o último Relatório⁵²² da Comissão de Peritos da OIT em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as medidas tomadas em relação a violações identificadas pela OIT a convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Segundo a Anamtra⁵²³, o referido documento, baseado nas informações prestadas por entidades representativas de trabalhadores, empregadores e o Governo, trouxe a conclusão que o Brasil deve tomar medidas efetivas que garantam o amplo direito à negociação coletiva.

Esse relatório já foi encaminhado ao Governo Brasileiro e será examinado, nos meses de maio e junho de 2020, pela Comissão de Aplicação de Normas Internacionais do Trabalho na 108ª Conferência da OIT, em

⁵²² OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020.

⁵²³ ANAMATRA, 2020.

Genebra. A Comissão de Peritos, segundo a Anamatra⁵²⁴, também aponta que o Governo não respondeu a questões relativas à Convenção nº 98, tal como: quais medidas foram tomadas para se garantir que os compromissos firmados pelas convenções coletivas sejam garantidos nos acordos (art. 620, CLT)⁵²⁵; e sobre a necessidade de se alterar a CLT (art. 623)⁵²⁶ de forma que a política

⁵²⁴ ANAMATRA, 2020.

⁵²⁵ [...]Habiendo tomado nota de que, de conformidad con el artículo 620 de la CLT, en su tenor modificado por la ley núm. 13467, las condiciones establecidas en los acuerdos colectivos (celebrados a nivel de una o más empresas) siempre prevalecen sobre las que figuran en los convenios colectivos (celebrados a un nivel más amplio, como un sector o una profesión), la Comisión pidió al Gobierno que señalara cómo garantizaba el cumplimiento de los compromisos contraídos por los interlocutores sociales en el marco de los convenios celebrados a nivel sectorial o profesional y que proporcionara información sobre cómo incidía el artículo 620 del CLT en la utilización de los acuerdos y los convenios colectivos y en el índice general de cobertura de la negociación colectiva en el país. La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a señalar a este respecto que el objetivo del artículo 620 de la CLT consiste en permitir la celebración de acuerdos lo más próximos posible a la realidad cotidiana de los trabajadores y de la empresa. La Comisión observa también que la CNI y la CNT consideran que la primacía otorgada, en todos los casos, a los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos más amplios se ajusta plenamente a las disposiciones del Convenio en la medida en que éste no establece ningún orden de preferencia o jerarquía entre los distintos niveles de negociación. La Comisión reitera que con arreglo al artículo 4 del Convenio la negociación colectiva debe promoverse a todos los niveles y que, según el principio general establecido en el párrafo 3, 1), de la Recomendación núm. 91, todo contrato colectivo debe obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Observando la falta de respuesta del Gobierno a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que: i) indique cómo se garantiza el respeto a los compromisos contraídos por los interlocutores sociales en el marco de los convenios celebrados a nivel sectorial o profesional, y ii) facilite información sobre las repercusiones del artículo 620 de la CLT sobre la utilización en cada caso de los convenios colectivos y los acuerdos colectivos, así como sobre el índice general de cobertura de la negociación colectiva en el país.[...] Vide : OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020.

⁵²⁶ [...] La Comisión recuerda que, durante años, ha insistido en la necesidad de derogar el artículo 623 de la CLT, que declara nulo y sin valor las disposiciones de todo acuerdo o arreglo que sea contrario a las normas que rigen la política económica y financiera del Gobierno o a la política salarial en vigor. A este respecto, subrayando que el artículo 4 del Convenio exige la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión recordó que: i) las autoridades públicas podrán desarrollar mecanismos de discusión e intercambio de puntos de vista con objeto de alentar a las partes negociadoras a tener en cuenta voluntariamente las consideraciones relativas a la política económica y social del Gobierno y la protección del interés general, y ii) las restricciones a la negociación colectiva en materia económica sólo deberían ser posibles en circunstancias excepcionales, es decir, en casos de dificultades graves e insuperables, con el fin de mantener los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas e instituciones. A falta de respuesta del Gobierno sobre esta cuestión y observando que la reforma de la legislación laboral de 2017 no ha suprimido el artículo mencionado, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación en el sentido indicado y que, en su

econômico-financeira do Governo não represente entrave à negociação de convenções e acordos coletivos. Outros artigos citados no item anterior também foram citados pelo Relatório da Comissão.

Segundo a Anamatra ⁵²⁷, ainda em sentido contrário ao que preveem as orientações da OIT, o Governo Federal criou, pela Medida Provisória 905/2019, o Programa Verde e Amarelo. Tal medida, entre outros problemas, impactou de forma negativa na “autonomia negocial dos sindicatos”, em razão de que a medida estabelece que as normas previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho irão sobrepor à legislação ordinária, Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

Na prática, o que se observa, segundo posicionamento institucional da Anamatra ⁵²⁸, é que nesse caso específico há um claro desrespeito aos princípios típicos da seara laboral como, por exemplo, o da norma mais favorável, bem como se ignora previsão expressa do Artigo 7º da CF/88 que elenca direitos do trabalhador urbano e rural, “além de outros que visem à melhoria da sua condição social”.

Por fim, a Comissão observa que o Governo brasileiro ainda está pendente de cumprimento de disposições de algumas Convenções, se menciona a respeito da inadequação da unicidade sindical, dentre outras coisas e sobre isso o Governo, segundo o relatório, indica que uma reforma constitucional implica várias procedimentos legais e considerações políticas e entende que a Lei 13476/2017, da Reforma Trabalhista, representou uma grande mudança na legislação trabalhista, individual e coletiva. O Governo ainda planeja, na área de relações coletivas, novas modificações para “melhorar a sintonia entre o direito nacional e o internacional”.

próxima memoria, proporcione información sobre las medidas que haya adoptado a este respecto. [...]. Vide : OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020.

⁵²⁷ ANAMATRA, 2020.

⁵²⁸ ANAMATRA, 2020.

3.3.2 Normas Internacionais e Tribunal Superior do Trabalho

Conforme se observou, tanto no âmbito do Poder Executivo, quanto no Poder legislativo, o resultado das suas produções têm acarretado diversas solicitações da OIT, em relatórios oficiais, com pedido de revisão de artigos da Reforma Trabalhista, bem como Notas Técnicas do MPT, que indicam que as entidades representativas, sobretudo de trabalhadores, não foram ouvidas quando da elaboração dessas normas, o que demonstra claramente grave desrespeito a Constituição e as normas internacionais.

Diante disso, convém perguntar: Qual a influência da atuação normativa da OIT no Brasil? Mas tomando como critério a aplicação das convenções internacionais no Brasil nas cortes trabalhistas? Essas foram perguntas realizadas e respondidas em um detalhado estudo realizado pelas pesquisadoras Ana Virgínia Moreira Gomes e Sarah Linhares Gomes⁵²⁹.

O projeto das referidas pesquisadoras desenvolveu um estudo empírico acerca da aplicação das convenções internacionais do trabalho pelo TST, cujas decisões analisadas, num total de 600 decisões, foram retiradas pelo sítio oficial da instituição. Foi utilizado um filtro temporal de 2009 a 2019 e o termo de busca livre “convenções da OIT”. Além de um exame qualitativo e textual dos dados coletados, elegendo acórdãos correspondentes ao tema da aplicação das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil⁵³⁰.

Segundo as autoras⁵³¹, foi feito um recorte indicando as convenções fundamentais da OIT citadas nas discussões Convenções fundamentais são aquelas que expressam os princípios e direitos fundamentais no trabalho reconhecidos pela Declaração de 1998, que são a liberdade sindical e o

⁵²⁹ GOMES, Ana Virgínia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. A influência da ação normativa da Organização Internacional do Trabalho no Brasil: Uma análise da aplicação de convenções internacionais do trabalho pelo TST. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.33-58.

⁵³⁰ GOMES; GOMES, 2019, p.34-35.

⁵³¹ GOMES; GOMES, 2019, p.36-37.

reconhecimento efetivo de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição do trabalho infantil e a eliminação de discriminação em material de emprego e ocupação.

As autoras⁵³² averiguaram que das 600 decisões judiciais, 157 versaram sobre as convenções fundamentais da OIT, no entanto, concluíram que não são todas igualmente influentes. A Convenção nº 111 da OIT que dispõe sobre a proibição da discriminação em matéria de emprego e profissão predomina, sendo citada em 72 acórdãos. A convenção nº 100 proíbe a discriminação no que concerne à remuneração em razão do gênero para de trabalhos com igual valor, foi objeto de nove acórdãos. A Convenção nº 98, que assegura o direito de sindicalização e negociação coletiva, foi a segunda mais citada: em 51 acórdãos.

A outra questão examinada nos acórdãos tratou da ratificação ou não pelo Brasil da Convenções internacionais citadas nas decisões judiciais. Assim, segundo Gomes e Gomes⁵³³, constatou-se que das 600 decisões analisadas, 553 foram ratificadas e 43 não foram ratificadas pelo Brasil. Das decisões que citam convenções não ratificadas, as convenções foram de nº 158 (término da relação de trabalho por iniciativa do empregador), nº 87(direito de sindicalização e liberdade sindical), nº 184(segurança e saúde na agricultura), nº 157(preservação dos direitos em matéria de seguridade social) e nº 181(convenção relativa às agências de empregos privados).

Concluíram as autoras⁵³⁴ que a maioria das decisões judiciais que versavam sobre as convenções internacionais da OIT e que não foram ratificadas pelo Brasil, também não foram aplicadas pelo TST, sob o fundamento da sua não obrigatoriedade de aplicação pelo Brasil. Ademais, o TST, segundo Gomes e Gomes, adota um critério formal ao não reconhecer a validade da convenção não ratificada. Desse modo, as autoras apontam que o TST está excluindo qualquer possibilidade de ser essa norma internalizada no

⁵³² GOMES; GOMES, 2019, p.38.

⁵³³ GOMES; GOMES, 2019, p.40-41.

⁵³⁴ GOMES; GOMES, 2019, p.41.

ordenamento como fonte material do direito.

Com isso, verifica-se que a ideia consagrada na 1ª Jornada de Direito Material e Direito Processual na Justiça do Trabalho, especificamente no seu Enunciado 3º, no sentido de que as convenções da OIT não ratificadas pela ordem pátria devem ser utilizadas como fonte material do direito, não está sendo concretizada.[...] O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.[...] Sussekind afirma que as convenções internacionais da OIT quando são ratificadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, caracterizam-se como “fonte formal do direito”, concebendo como direitos subjetivos individuais [...] servindo, desse modo, como orientação hermenêutica e modelo para a posterior criação de normas.⁵³⁵

Além disso, as autoras concluíram, pelos dados coletados, que o controle de convencionalidade não está sendo exercido no âmbito do TST, pois das 600 decisões judiciais coletadas, apenas 3 tratam de um conflito entre normas internas e internacional e nenhuma decisão citou o termo “controle de convencionalidade”. Segundo as autoras “o não exercício do controle de convencionalidade indica baixo reconhecimento da validade interna das convenções da OIT ratificadas e em vigor”⁵³⁶.

Ainda segundo Gomes e Gomes, mesmo após a Convenção 95 ter sido reconhecida como válida pelo TST, cuja previsão é que após a ratificação e incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro, a norma internacional vincula as cortes brasileiras, bem como os particulares. Todavia, ainda assim as pesquisas de Gomes e Gomes revelaram que embora haja a necessidade e obrigatoriedade de aplicação das convenções internacionais da OIT pelo Judiciário, a maioria das decisões judiciais proferidas pelo TST não aplicaram as referidas normas, resultando em 323 decisões para os casos de não

⁵³⁵ GOMES; GOMES, 2019, p.41-42

⁵³⁶ GOMES; GOMES, 2019, p.42-43.

aplicação de um total de 600⁵³⁷.

Nesse caso, segundo as autoras⁵³⁸, o caso de não aplicação de tais normas fundamentaram-se sobretudo no artigo 896 da CLT referente à lesão ou inobservância às convenções internacionais, ocasionando a sua inadmissibilidade. Não obstante já existirem decisões pontuais admitindo esta espécie de recurso em face da violação de tratados internacionais.

A ausência da hipótese de cabimento do recurso referente à lesão ou inobservância a tratados internacionais que versem sobre direitos humanos constitui um óbice para a apreciação meritória das convenções da OIT no âmbito do TST, ocasionando, por conseguinte, a inadmissibilidade recursal. Entretanto, já existem decisões pontuais que admitem esta espécie de recurso em face da violação de tratados internacionais, como verificado no acórdão proferido pela sétima turma do TST nos autos do processo de nº 1076-13.2012.5.02.0049, em sede do agravo de instrumento em recurso de revista, na sessão realizada no dia 24 de maio de 2019.[...].⁵³⁹

Desta forma, argumentam Gomes e Gomes⁵⁴⁰ que as convenções internacionais da OIT tem sido admitidas pela maioria da doutrina como tratados que versem sobre direitos humanos. Além disso o STF já se posicionou no sentido de que esses tratados possuem status de supralegalidade, portanto, plenamente passíveis de englobar as hipóteses de cabimento de um recurso de revista. Contudo, nesse caso o TST não reconhece a validade formal da Convenção da OIT, e nisso acaba por colidir com a CF/88 e o entendimento do STF.

Durante o estudo elaborado pelas autoras foram elaborados 6 gráficos, desses, pelo menos 2 (dois) estão disponibilizados no rol de figuras (Gráfico 1 e 6).

Por fim, concluem as autoras que as cortes trabalhistas no Brasil ainda desempenham um papel predominante na resolução de conflitos trabalhistas

⁵³⁷ GOMES; GOMES, 2019, p.47.

⁵³⁸ GOMES; GOMES, 2019, p.49-50.

⁵³⁹ GOMES; GOMES, 2019, p.50.

⁵⁴⁰ GOMES; GOMES, 2019, p.51-52.

no Brasil e, portanto, o posicionamento do TST não demonstra comprometimento com as obrigações internacionais firmadas pelo Estado brasileiro⁵⁴¹.

Dada a importância das normas internacionais que funcionam como mecanismos importantes para efetivação do Direito Social, sobretudo as emanadas pela OIT, alcançando aqui também a liberdade sindical e negociação coletiva, o que se percebe, no entanto, é uma deficiência na aplicação direta das Convenções ratificadas, mas não só.

Verificou-se, por fim, que há um baixo reconhecimento dessas normas, posto que também, não só não se aplica as ratificadas e também não se leva em consideração outras possibilidades existentes (recomendações, relatórios, convenções não ratificadas) que poderiam server de fonte de inspiração ou até mesmo interpretação para a lei nacional. Conforme constatou-se da pesquisa esse não é um problema somente do legislativo ou executivo mas mas também do Judiciário.

3.3.3 Dados

De acordo com o CESIT⁵⁴², Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, a taxa de sindicalização e a organização sindical tende a ser maior nos setores econômicos mais estruturados, assim como o número de greves. Desse modo, os setores mais precarizados são mais terceirizáveis e menos protegidos pelos sindicatos.

Importante ainda salientar, conforme o Cesit⁵⁴³, que a ampliação das formas flexibilização das relações de trabalho e ampliação de contratação atípicas tende a subir o número de trabalhadores precários, isso também

⁵⁴¹ GOMES; GOMES, 2019, p.53-56.

⁵⁴² CESIT/IE/UNICAMP. **Movimento sindical e negociação coletiva**. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf> . Acesso em 10 de fev 2020.

⁵⁴³ CESIT, 2017.

contribui para redução da base de representação sindical, além de ampliar ainda mais a fragmentação sindical. Tudo isso faz com que a taxa de sindicalização caia ainda mais e aliado ao caráter facultativo do imposto sindical, vai afetar ainda mais financiamento das organizações que já existem.

Segundo Nota Técnica 200 do Dieese, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, de dezembro de 2018⁵⁴⁴, ainda no ano de 2018, havia no Brasil, 11.578 sindicatos, 424 federações e 36 confederações de trabalhadores, presentes em todas as unidades da Federação, conforme dados apontados pelo CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais). Estima-se segundo a referida nota que em termos de representação, se alcance em torno de 46 milhões de trabalhadores abrangidos por essas entidades, conforme dados apontados pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais) trazido pelo Dieese.

Ainda conforme aponta a Nota Técnica 200 do Dieese⁵⁴⁵ os dados dos IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), por meio de pesquisa suplementar da Pnad (Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar) demonstram que a taxa de sindicalizados (número de trabalhadores x população ocupada), em 2015, era da ordem de 19,5%. O que coloca o país entre os países que registram patamares médios próximos dos 20% de sindicalização.

Segundo o Dieese o índice de 19,5% do Brasil pode ser considerado satisfatório, já que há um esforço grande por parte do patronato brasileiro que se utiliza, de forma constante de “mecanismos para inibir a atuação sindical dos trabalhadores, como, entre outros, práticas antissindicais e elevada rotatividade no mercado de trabalho”⁵⁴⁶.

A pesquisa ainda revelou que os trabalhadores sindicalizados levam em consideração o fato de os Sindicatos serem defensores dos direitos dos

⁵⁴⁴ DIEESE. **Nota Técnica 200**. Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf> . Acesso em 10 de jan. 2020.

⁵⁴⁵ DIEESE, 2018.

⁵⁴⁶ DIEESE, 2018.

trabalhadores, sendo esse portanto o motivo que levou a metade (50%) dos trabalhadores declararem esse como o motivo de sua sindicalização. Outros 20% é apenas pelos serviços ofertados pelas entidades sindicais.

Enquanto isso, os trabalhadores não sindicalizados, apenas 26% alegaram não se filiarem aos sindicatos por desconhecimento de qual entidade os representa; 23% avaliavam que os serviços ofertados pela entidade não lhes interessavam; 17% julgavam que o sindicato não representava seus interesses ou não acreditavam no sindicato; 12% não sabiam como se associar; e 7% consideravam a contribuição cara⁵⁴⁷.

Dieese conclui que essas informações indicam que, embora o mercado de trabalho no Brasil possua características que desfavorecem a organização sindical, o que compreende a informalidade, precarização, alta rotatividade e práticas antissindicais. Além disso, há ainda a pulverização da representação, pois o país possui uma estrutura que comporta mais de 12 mil entidades sindicais laborais. Com tudo isso, ainda assim, de acordo com a pesquisa, o sindicalismo brasileiro continua tendo reconhecimento pelos trabalhadores da sua importância na luta social e na defesa de seus direitos⁵⁴⁸.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁵⁴⁹ entendem que umas das inúmeras medidas que contribuíram para o enfraquecimento do sindicalismo no País, certamente, foi a eliminação do financiamento compulsório dos sindicatos. Referido instituto, denominado contribuição sindical obrigatória, estava regulado há mais de sete décadas na CLT, e a sua eliminação se faz sem o estabelecimento de uma gradação temporal para essa transição, de modo que torna difícil o processo de adaptação do sindicalismo.

Segundo Dieese⁵⁵⁰ quando se compara a arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018 à arrecadação do mês de abril de 2017, nota-se queda da ordem de 90%. Além de que em 2018, 20% das entidades não

⁵⁴⁷ DIEESE, 2018.

⁵⁴⁸ DIEESE, 2018.

⁵⁴⁹ GODINHO, M.; GODINHO, G..2017,p.45.

⁵⁵⁰ DIEESE, 2018.

receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Esses e outros dados revelam que a queda na receita oriunda da contribuição sindical imposta pela reforma trabalhista afetou imensamente a maioria das entidades laborais, mesmo que em diferentes patamares de perdas.

Já em 2018, conforme dados do Mediador, um sistema implantado pelo antigo Ministério do Trabalho, com a finalidade de registrar acordos e convenções coletivas de trabalho resultantes das negociações praticadas em todo o país, então se teve uma queda no registro das negociações coletivas, mas mais no início do ano. Essa queda foi mais acentuada nas convenções coletivas: redução em quase 50% das convenções no primeiro trimestre de 2018 em relação a igual período de 2017, em comparação a uma redução de quase 30% nos acordos, segundo os mesmos parâmetros de comparação. Porém, a diferença das quedas entre os tipos de instrumentos analisados foi diminuindo ao longo do ano⁵⁵¹.

Em 2017, ano da reforma, conforme dados do Dieese⁵⁵², as entidades laborais se considerada na condição de empregadora, direta e indireta, então empregavam 106 mil trabalhadores e de acordo com estimativas de que cada emprego direto gera três indiretos a estrutura sindical empregava aproximado 424 mil trabalhadores. Além de que nas entidades sindicais patronais havia cerca de 33 mil postos de trabalho naquele ano. De acordo com a reforma, com base em dados relativos ao ano de 2017 nos meses de janeiro a setembro de 2018, houve a eliminação de mais de 8,3 mil postos de trabalho no conjunto das entidades sindicais no período.

O reconhecimento do arcabouço jurídico nacional e internacional que consagram princípios e direitos fundamentais, tal como a liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como um dos quatro pilares estratégicos mais importantes pela OIT tem o intuito de promoção de uma Agenda do Trabalho Decente no mundo.

A agenda 2030, da ONU revela em seu 8º oitavo Objetivo do

⁵⁵¹ DIEESE, 2018.

⁵⁵² DIEESE, 2018.

Desenvolvimento Sustentável (ODS) a promoção do crescimento econômico inclusivo, sustentável e sustentado, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Ressalta-se, segundo a ONU⁵⁵³, que em vez da progressão de medidas de proteção dos direitos dos trabalhadores o mundo está recuando.

Essa informação se confirma, por intemédio dos dados lançados pela Confederação Internacional de Sindicatos (*International Trade Union Confederation*) no Índice de Direitos Globais de 2018⁵⁵⁴. Esses dados, segundo a organização⁵⁵⁵, confirmam o aumento do número de países que estão adotando medidas de destruição da proteção laboral, perseguição dos defensores desses direitos, com claro intuito, de enfraquecer ou “minar os sindicatos e criar um clima de intimidação entre trabalhadores e sindicatos”.

Salienta-se, segundo a ONU⁵⁵⁶, que algumas pesquisas têm demonstrado, por um lado, dados que apontam que os consumidores estão mais conscientes das questões laborais, envolvendo a proteção do trabalhador, mas por outro lado, há pelo menos 92 países dos 142 países pesquisados pela ITUC, em 2018, que excluíram certas categorias de trabalhadores do direito à liberdade de associação, como, por exemplo, os empregados de meio período. O que demonstra que esse direito, em alguns locais, possui caráter meramente simbólico.

Nesse contexto, importante ressaltar recente Relatório⁵⁵⁷ da Comissão de Peritos da OIT em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em que houve uma solicitação por parte da Comissão ao Governo brasileiro para que forneça exemplos de acordos

⁵⁵³ ONU. **Artigo 23: Direito ao trabalho**. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>. Acesso em 15 de jan. 2020.

⁵⁵⁴ ITUC. **ITUC Global Rights Index 2018**. 2018. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018?lang=en>. Acesso em 01 de jan. 2020.

⁵⁵⁵ ONU, 2018.

⁵⁵⁶ ONU, 2018.

⁵⁵⁷ OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**: Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/noticias/2020/MAR%C3%87O/Relatorio.Peritos.OIT.pdf>. Acesso em 09 de mar 2020.

coletivos ou acordos negociados por organizações representando trabalhadores autônomos ou independentes ou, pelo menos, cujo escopo abranja essas categorias de trabalhadores. Esse relatório, no entanto, já foi encaminhado ao Governo Brasileiro e seria examinado pela Comissão de Aplicação de Normas Internacionais do Trabalho na 108ª Conferência da OIT, em Genebra, nos meses de maio e junho de 2020.⁵⁵⁸

⁵⁵⁸ ANAMATRA. **OIT solicita que Governo brasileiro adote medidas que garantam amplo direito à negociação coletiva** . 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29382-oit-solicita-que-governo-brasileiro-adote-medidas-que-garantam-amplo-direito-a-negociacao-coletiva> . Acesso em 09 de mar 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Importante lembrar que as corporações quando surgiram também tinham a ideia inicial de representação e capacidade de resposta em favor dos trabalhadores livres, mas o que a história nos revela é que com o tempo elas foram se modificando e passaram a ser mais uma nova forma de exploração da pessoa humana. Em razão disso os sindicatos que surgiram posteriormente com a mesma ideia de representação e reação dos trabalhadores foram inicialmente proibidos, tolerados e depois permitidos. Atualmente parece que a história vem a repetir o passado, os sindicatos na forma como estão parecem estar numa regressão, a ponto de hoje o que se tem é uma mera tolerância, sobretudo da parte estatal.

A liberdade sindical é também garantia de proteção social, pois o seu exercício visa sobretudo a melhoria de condições sociais dos trabalhadores. Ademais, o seu exercício também depende de entidades sindicais fortes, com poderes de negociação, numa balança em que não há uma tendência para apenas um lado, seja empregado ou empregador, mas sim um equilíbrio entre capital e trabalho.

Com o advento da Revolução Industrial o monopólio de poder do capital sobre as relações de produção se intensificaram. A coalizão de trabalhadores se torna inevitável e organizações de trabalhadores se unem e se articulam mediante aspirações coletivas por uma sociedade mais justa. Surgem os sindicatos que serão tão imprescindíveis para a conquista de direitos quanto será a sua proteção na reivindicação desses, decorre desses movimentos a tão consagrada liberdade sindical.

A liberdade sindical é que permitirá tanto aos trabalhadores quanto os empregadores a possibilidade de constituir as organizações que melhor lhes aprouverem, bem como o direito de se afiliarem à essas organizações para a promoção de melhores condições de trabalho e vida. A liberdade sindical hoje constitucionalizada na Lei Fundamental brasileira de 1988, bem como

consignada nas mais diversas declarações é hoje, sem dúvida, um instrumento de apoio à efetivação dos direitos sociais mas parece que está só no papel.

A liberdade sindical é propulsora dos direitos sociais, bem como um instrumento de ampliação desses mesmos direitos, e opera, portanto, no sentido de progressividade e não de retrocessos, isto é de crescimento e expansão das conquistas sociais e econômicas. A liberdade sindical como direito fundamental está prevista no Artigo 8º da CF/88 e como direito humano está previsto nas inúmeras Declarações e tratados internacionais, inclusive da OIT, e até mesmo de jurisprudência internacionais.

Desse modo, o que se percebe hoje é dia é uma grande afirmação da liberdade sindical como direito humano e fundamental, contudo esse direito tem sido cada vez mais retraído no âmbito interno do Brasil. Isso demonstra um enfraquecimento do compromisso com os ideais universais de justiça social e lhe confere um papel, cada vez mais, simbólico na nossa realidade.

O Brasil, sob o aspecto sindical, ainda permanece sob a influência do período Getulista, com uma estrutura que remontam aos anos 30 e a ditadura militar. A Convenção de 87 da OIT, embora de 1948, um dos principais instrumentos da OIT sobre Liberdade Sindical e que não foi ratificada pelo Brasil, então estabelece um regime de pluralidade sindical, bem como, segue sendo adotada pela maioria dos países modernos e democráticos.

O ordenamento brasileiro evoluiu sobremaneira em relação às Constituições e legislações anteriores. A Constituição Federal de 1988 adotou um Estado Democrático de Direito que tem como fundamento a dignidade humana e a valorização do trabalho humano como um dos fundamentos da ordem econômica, mas ainda assim, não há uma sintonia ao que prevê o diploma internacional, a Convenção n. 87 da OIT. Contudo, a ratificação do diploma por si só não resolveria da noite para o dia as distorções do nosso sistema sindical, mas não seria menos importante a sua introdução ao ordenamento jurídico, ao contrário.

O sistema brasileiro sindical, na forma como está estruturado hoje, ainda permanece apegado ao passado, período Getulista, e ainda hoje é incapaz de

representar livremente o interesse dos trabalhadores, além do reiterado desrespeito às normas internacionais. Isso é nada é vantajoso para o o Brasil, sobretudo em face dos desafios cada vez maiores no mundo do trabalho, a cada dia novos problemas e questões, relativas ao mundo do trabalho surgem. mas as “velhas questões” persistem mais atuais que nunca, em todos os países.

É necessário que as instituições se fortaleçam de modo que possam garantir o respeito aos direitos humanos e fundamentais, e não basta tão somente a ratificação e implementação das Convenções fundamentais da OIT. Os “padrões mínimos” estabelecidos em normas internacionais devem ser respeitados. O “conteúdo” das leis nacionais não estão seguindo os *standards* internacionais e nem mesmo constitucionais. A lei dos mais fortes tem prevalecido em detrimento dos mais fracos.

Pode-se perceber que com o advento da reforma trabalhista se modificou, sobremaneira, o sistema protetivo social, sem que houvesse debates e ouvida a sociedade e num curto espaço de tempo. Contudo, mesmo com o advento da referida lei, outros ataques não cessaram, ao contrário, parece que abriu a porta para que mais medidas como essas fossem implantadas. Sindicatos enfraquecidos e liberdade sindical no papel têm sido os resultados dessas mudanças.

Desse modo, o Brasil tem se afastado cada vez mais, ao menos pela sua prática, de conquistar a realização de uma Agenda do Trabalho Decente, tampouco realizar a 8ª ODS da Agenda 2030. O respeito, a promoção e a realização dos princípios, direitos e trabalhos fundamentais, com ênfase na liberdade de associação e no reconhecimento efetivo das negociações coletivas, está longe de ser uma realidade. Se antes estávamos próximos, agora não mais.

A Reforma Trabalhista não só desprestigiou a Carta Magna como ignorou todo o arcabouço jurídico de normas e declarações internacionais que o Brasil se vinculou nos últimos anos, de modo que isso aponta um claro retrocesso aos direitos sociais, sobretudo a liberdade sindical, com o

enfraquecimento dos sindicatos. O cenário pós reforma trabalhista é calamitoso.

Atualmente a Liberdade Sindical praticada no Brasil mostra ser cada vez mais uma utopia e as últimas decisões que vem se mostrando referente a pandemia confirmam isso. A pergunta referente ao problema confirma nossa hipótese que a Liberdade Sindical, pós reforma trabalhista, na forma como está estruturada hoje e mesmo anteriormente, já não é mais capaz de responder aos desafios atuais e futuros do Direito do Trabalho.

Os fatos que ocorreram durante a pandemia, tais como a edição de Medidas provisórias (927 e 936) bem como o reforço do Poder Judiciário na validação dessas medidas que tentam afastar o Sindicato de qualquer forma das negociações, demonstram isso.

Normas decorrentes da reforma trabalhista além de precarizar as relações de trabalho ainda fragilizou as redes de proteção social no âmbito coletivo inclusive, o que ficou ainda mais acentuado com o advento da pandemia. O que era um paradoxo à época em que a reforma trabalhista entrou em vigor, hoje se descortina.

O que se vê hoje claramente por detrás do discurso de dar mais autonomia aos sindicatos e preconizar as negociações coletivas em detrimento do legislado, concomitantemente à retirada da fonte de financiamento dos sindicatos que conduzem a essas negociações, a bem da verdade sempre foi uma forma de atar os sindicatos, fragilizá-los.

Embora o movimento sindical, em parte, tenha se distanciado de certa forma da luta, e dos seus representados, isso tem sido utilizado, por muitos, políticos ou não, como forma de estigmatizar todo o movimento sindical e todos os sindicatos com intuito de afastá-los ainda mais da sociedade e legitimar ainda mais os mecanismos de sufocamento desses e atrofiamento da liberdade sindical.

Mais uma vez convém lembrar o grande poder que a mídia possui sobre as pessoas e como no Brasil, apoiou-se num discurso econômico e a pretexto de modernização, influenciou de forma demasiada para a aprovação

da reforma trabalhista, além de constante estigmatização dos sindicatos reforçada pela mídia.

Não se tratava de um paradoxo mas sim um esforço deliberado de enfraquecer e até eliminar os sindicatos. Assim com o advento da pandemia, muitos sindicatos já estavam prejudicados em decorrência dos efeitos da reforma trabalhista.

Aliás, antes da pandemia o Brasil já estava vivenciando uma crise social, econômica e política. A pandemia só agudizou ainda mais essa crise e hoje não se disfarça mais a tamanha disparidade na balança em que o capital pesa mais que o trabalho. Dentre outros exemplos, existe hoje a vigência de norma produzida no âmbito legislativo e validada pelo Judiciário, em tempos de pandemia como a que prevê o Artigo 30 da MP 927⁵⁵⁹ que dispõe que a decisão é tão somente do empregador, para se quiser, prorrogar acordos ou convenções coletivas, que venceram ou vencerão dentro de 180 dias a partir da vigência da MP 927 que se deu março de 2020.

Essa situação é tão clara quanto a luz solar dos sucessivos desmaches do direito sindical coletivo, do enfraquecimento dos sindicatos, da rejeição às instituições, tal como o Direito Social, a negação da liberdade sindical e demais direitos humanos e fundamentais. Isso põe em marcha o regresso do mínimo patamar civilizatório trabalhista, dentro de uma lógica de uma hegemonia neoliberal regressiva. Assim como aconteceu com a reforma trabalhista, agora medidas vem sendo expedidas de modo que por intermédio delas se contribuam ainda mais para solapar o sistema sindical, conseqüentemente a liberdade sindical.

Em tempos de forte tendência de desconstrução da proteção social no mundo, então se faz urgente o fortalecimento de medidas para fazer um contraponto a esse retrocesso social. Uma reforma sindical que nunca veio, ratificação da Convenção 87 da OIT são algumas medidas que podem

⁵⁵⁹ BRASIL. **Medida Provisória 927**. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm . Acesso em 05 de maio de 2020.

colaborar para um avanço da liberdade sindical no país, contudo é necessário ainda um trabalho não só de cunho jurídico mas de cunho social, político e até mesmo educacional no sentido de conscientização da classe trabalhadora, para que se enxergue como tal, de estímulo não só por parte dos sindicatos mas do Estado à verdadeira representatividade, a reinvenção dos sindicatos, com mais inclusão e ampliação do espaço democráticos com maior participação de trabalhadores jovens, negros, mulheres, dentre outros.

Além de organização e inclusão de boa parte da população que trabalha mas que vive na informalidade. Os desafios são grandes e o primeiro passo é se reconhecer como um sujeito de direitos, fortalecer a consciência de classe dos trabalhadores e lutar por isso.

A nossa hipótese, ao final se confirma, que a Liberdade Sindical como hoje está sendo praticada está numa marcha de retrocesso sem duração para acabar e que foi acentuada com a Reforma trabalhista. O Brasil não preconiza as normas internacionais, e hoje o que há é uma enorme timidez quanto a produção jurídica de quem tem a última palavra sobre o alcance da Constituição e enormes desencontros da produção legislativa dos últimos anos, com as normas internacionais e à própria Constituição Federal de 1988.

Hoje o Brasil está na situação que passou da emergência de um Direito Social do Trabalho a um Direito Emergencial do Trabalho e a classe trabalhadora, nesse context, e já tão letárgica dos sucessivos desmaches de direitos, se coloca num caminho de muitas incertezas sobre o que lhe sucederá daqui pra frente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **A visão histórica da liberdade sindical**. Disponível em: http://www.renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renato_rua_visao_historica.pdf

ALMEIDA, Maria Herminea Tavares. O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas. **Debate e crítica**, v. 6, n. 1, p. 32-60, 1975. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/292741/mod_resource/content/1/ALMEIDA%2C%20Maria%20Herm%C3%ADnia%20Tavares%20de.%20%281975%29.%20Sindicatos%20no%20Brasil_novos%20problemas%2C%20velhas%20estruturas.pdf

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho Sindical**. Ed. Tecnos: Madrid. 8ª ed. , 2003. Disponível em: <https://idus.us.es/handle/11441/49021> . Acesso em 20 de nov. 2019.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. Ed. LTr: São Paulo, 1998.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Corrupção e Direitos Humanos laborais. **Revista da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho**. Ano 1, nº 1, 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Livr. do Advogado, 2007.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Rev. TST**,

Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012 . Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34304/2012_rev_tst_v078_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em 08 de jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm . Acesso em: 10 de jan. 2020

BRASIL. **Constituição da república dos estados unidos do brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm . Acesso em 10 de jan. 2020

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – (Consolidação das Leis Trabalhistas)**. 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 10 de jan. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927**. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm . Acesso em 05 de maio de 2020.

BOITO JUNIOR, Armando. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. **Revista Crítica Marxista** , nº 3, São Paulo, Editora Brasiliense, 1996. p. 2. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo260Art1.6.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. Modulo do Curso Centralizado de Formação Política –Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. 2006. Disponível em: contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Reformas trabalhista e previdenciária: entre o sim e o não. In: Maranhão, Ney; Tupinambá, Pedro Tourinho (coord). **O Mundo do trabalho no contexto das reformas**: análise crítica: homenagem aos 40 anos da AMATRA 8. São Paulo: LTr, 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 196/2019** . Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222> . Acesso em 10 de jan. 2020.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 161/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222> . Acesso em 10 de jan. 2020.

CANELLAS, Ana Maria . **Imposto: fim para sindicatos; patronais continuam recebendo**. Disponível em: fnttaa.org.br/website/aquaviarios-navegacoes/mais-2/2173-imposto-fim-para-sindicatos-patronais-continuam-recebendo . Acesso em: 28 de jun. 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**: legislação complementar jurisprudência. Ed. Saraiva: São Paulo. 28ª Ed., 2003.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Ed. Jur e Univ, São Paulo, 1972.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. 2ª ed., Ed. LTr: São Paulo, 1982.

CANOTILHO, JJ Gomes et al. (Ed.). **Comentários à constituição do Brasil**. Saraiva Jur, 2018.

CESIT/IE/UNICAMP. **Movimento sindical e negociação coletiva**. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf> . Acesso em 10 de fev 2020.

CONSTANT, Benjamin. Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos. Textos e documentos do Departamento de História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas **Universidade Federal de Minas Gerais**. Disponível em: www.fafich.ufmg.br/~luarnaut/Constant_liberdade.pdf . Acesso

em 10 de jan. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 18ª Ed., março 2019.

DELGADO, Maurício. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017**. LTr Editora Ltda., 2017,p. 180-181.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. *Entre os cordeiros e os lobos: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2009.

DIEESE . **Nota Técnica 179 - Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?** . 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf> . Acesso em 10 de fev. 2020.DUDH. **Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm> . Acesso em 10 de jan. 2020.

DIEESE. **Nota Técnica 200 - Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical**. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf> . Acesso em 10 de jan. 2020.

ENESCU, Lívio. Prefácio. In: SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **Manual da Reforma Trabalhista Pontos e Contrapontos**. Ed. Sensus, São Paulo, 2017.

FREITAS, Claudio. **Direito Coletivo do Trabalho**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019.

FREITAS JÚNIOR, ANTONIO RODRIGUES DE; DUARTE, RICARDO CESAR; SILVA, VICTOR RADUAN DA. Reflections on freedom of association in semi-peripheral economies: the cases of Brazil and Spain. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA

NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p. 208-209.

FERRAJOLI, Luigi. Sobre los derechos fundamentales. **Cuestiones Constitucionales**. Núm. 15, p. 113-136, julio-diciembre 2006. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n15/1405-9193-cconst-15-113.pdf> . Acesso em 10 de fev. 2020.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil**. - Belo Horizonte: Editora D' Plácido. 2016.

GARCIA, Marcos Leite. Uma proposta de visão integral do conceito de direitos fundamentais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 46, 10.2007. Disponível em: www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2343 . Acesso: 10 de fev. de 2020.

GARCIA, Marcos Leite. O processo de formação do ideal dos Direitos Fundamentais: alguns aspectos destacados da gênese do conceito. In: **Anais do XIV Congresso Nacional do CONPEDI**. Florianópolis: Boiteux. 2006. Disponível em: www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/XIVCongresso/052.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

GARCIA, Marcos Leite. Reflexões sobre o conceito de direitos fundamentais de gregorio peces-barba. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**. Brasília, v2, n.2, Jan/Jun. 2016, p.209-232. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/909/903> Acesso em 10 de jan. 2020.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)**. 2010. Malheiros Editores, 14ª Ed., 2010.

GOMES, Ana Virginia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. A influência da ação normativa da Organização Internacional do Trabalho no Brasil: Uma análise da aplicação de convenções internacionais do trabalho pelo TST. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio

Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.33-58.

ITUC. **ITUC Global Rights Index 2018**. 2018. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018?lang=en> . Acesso em 01 de jan. 2020.

ILO. **C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)** . Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232 . Acesso em 09 de mar 2020.

KALULA, Evance; CHUNGU, Chanda. The ILO into the second century: freedom of association and collective bargaining, prospects for renewal and the future of work. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.183-203.

LEITÃO, Augusto Rogério. OIT – A Organização Internacional do Trabalho: quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Revista Labor Real**, Volume XII, No.1, Julho 2016. Disponível em: laboreal.up.pt/pt/dictionary/?letter=O . Acesso em 20 de nov. 2019.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988**. Dissertação (Dissertação em Direito) – PUC-SP. São Paulo, 2009 . Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp117779.pdf> Acesso em 10 de jan. 2019.

MAGANO, Octavio Bueno . Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**. 1978, p.116. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66848> Acesso em 10 de jan. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “reforma” trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho. **Revista Direito UNIFACS**. n. 211, 2018. Disponível em: revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5217/3335 . Acesso em 10 de jun. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. São Paulo – Ed. LTr. Vol 1, parte II, 2017. Acesso em 10 de jan. 2020.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução Petê Rissati, 1 ed. , Rio de Janeiro, Ed. Nova Fronteira, 2016.

MASSONI, Tulio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. LTr. Agosto. 2007.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Negociação Coletiva in pejus na Lei nº 13.467/2017: Disfuncionalidade do papel dos Sindicatos. In: In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. **Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico**. HS Editora, Porto Alegre, 2017.

MPT. **NOTA TÉCNICA N. 3, de 14 de maio de 2019**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-fim-desconto-folha-contribuicao.pdf> . Acesso em 20 de fev. 2020.

MPT. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho- pedido de veto final**. Disponível em: http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf . Acesso em 10 de jan 2020.

MPT. **Nota técnica do MPT n. 02, de 26 de outubro de 2018**: Contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Coordenadoria nacional de promoção da liberdade sindical conalis. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpt-publica-nota-afronta-reforma.pdf> . Acesso em 10 de jan. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed., Editora LTr, São Paulo, 2001.

NICOLADELI, Sandro Lunard. Elementos de direito sindical brasileiro e internacional: diálogos,(in) conclusões e estratégias possíveis. LTr Editora, 2017.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. In: Org. Luís Alexandre Carta Winter; Luiz Eduardo Gunther. **A organização internacional do trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na Ordem Jurídica brasileira.** São Paulo: Atlas SA, 2015, p.142-143.

NEXO. **Como a Câmara aprovou mudanças em 90 artigos da CLT com 26 horas de debate.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/27/Como-a-C%C3%A2mara-aprovou-mudan%C3%A7as-em-90-artigos-da-CLT-com-26-horas-de-debate>. Acesso em 10 de jan. 2020.

OIT. **Convenção 87 de 1948 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm Acesso em 10 de jan. 2020.

OIT. **A liberdade Sindical - Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.** 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231054.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020

OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf . Acesso em 10 de jun 2019.

OIT . La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo . Ginebra: OIT, 6a edición, 2018.

OIT. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO**

TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf . Acesso em 10 de jun. 2019.

OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:** Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/noticias/2020/MAR%C3%87O/Relatorio.Peritos.OIT.pdf> Acesso em 09 de mar 2020.

OIT. **Normas Internacionais de Trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm> . Acesso em 10 de jan. 2020.

OLIVEIRA, Murilo C. S. . **Vínculo de emprego e terceirização: Lei 13.429 e alterações promovidas pela Lei 13.467/17.** In: Coord.: SEVERO, Valdete Souto; KLEIN, Álvaro; EINLOFT; Denis Rodrigues; TOSS, Luciane; ROESLER, Átila da Rold. *Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico.* HS Editora, Porto Alegre, 2017.

OLIVEIRA, Lucy. **O trabalho em “tempos de crise”:** enquadramentos da mídia sobre a Reforma Trabalhista no Brasil. Disponível em: https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVI/GT_12/Lucy_Oliveira_GT12.pdf . Acesso em 10 de jan de 2020.

ONU. **Artigo 23: Direito ao trabalho.** 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/> . Acesso em 15 de jan. 2020.

ONU. **Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/> Acesso em 15 de jan. 2020.

OIT. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:** Informe III, Parte A/ ILC.109/III(A). 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/noticias/2020/MAR%C3%87O/Relatorio.Peritos.OIT.pdf> Acesso em 09 de mar 2020.

OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Eqüitativa, 2008** . Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf . Acesso em 10 de jan. 2020.

OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente** . Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf . Acesso em 10 de ja. 2019.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PIOVESAN, Flávia Cristina . **Direitos Humanos e a Jurisdição Constitucional Internacional**. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 1, jan./jun., 2003, p.149 . Disponível em: www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/27/28 . Acesso em 10 de fev. 2020.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique.. Derechos humanos, **Estado de derecho y Constitución**. 10. ed. Madrid: Tecnos, 2010.

PÉREZ LUÑO, Antonio - Enrique. Las generaciones de derechos humanos. **Revista da AGU**, Brasília-DF, ano XIII, n. 42, p. 39-74, out./dez. 2014. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/revista_da_agu_n_42.pdf . Acesso dia 10 de jan. 2020.

PEREZ LUÑO, Antonio E. . **Los Derechos Fundamentales**. Editorial Tecnos: Madrid. 11ª Ed., 2013.

RÍOS, Alfredo Villavicencio. **A Liberdade Sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**. Ed. LTr: São Paulo, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, LTR, 3ªed. ,p.73.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Juruá,

8ª Ed., 2001.

SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. Breves Comentários às Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014a. p.411.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial. São Paulo: Ltr, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima. Sindicalismo no Brasil: do corporativismo ao neocorporativismo: In: MASSONI, Túlio; COLUMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**, Ed. Almedina, São Paulo, 2018.

SANTOS, Roberto. Sindicalismo e mudança social: problemas de reorganização do sindicato no Brasil", in **Sindicalismo**, Org. Aryon Sayão Romita, Editora LTr, São Paulo, 1986, p. 239.

SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. Liberdade sindical e exercício abusivo do poder normativo da justiça na constituição. **JusLaboris (Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho)** .1987, p.61. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72732/006_santos.pdf?sequence=1 Acesso em 10 de jan. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. As aproximações e tensões existentes entre os Direitos Humanos e Fundamentais. **CONJUR**. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jan-23/direitos-fundamentais-aproximacoes-tensoes-existentis-entre-direitos-humanos-fundamentais> Acesso em: 10 de jan. 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Malheiros Editores, 23ª Ed., 2004

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Liberdade sindical no contexto dos direitos humanos: a experiência da OIT. **Revista do Departamento de Direito**

do Trabalho e da Seguridade Social, v. 1, n. 1, p. 205-222, 2006. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/264636/mod_resource/content/1/Aula%203.pdf . Acesso em 10 de jun. 2019.

STF. **RE 883642 RG/AL.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=307100700&ext=.pdf> Acesso em 18 de jan 2020

STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Junho de 2018.** Disponível em: www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819 . Acesso em : 20 de dez. 2019.

STF. **Voto - Ministro Edson Fachin (relator) ADI 5794/DF.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-fachin-contribuicao-sindical.pdf> . Acesso 10 de fev. 2020.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil.** Ed. Atlas, São Paulo, 2014.

STÜRMER, Gilberto. A liberdade sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Livr. do Advogado, 2007.

TRINDADE, Ésen Silva. Liberdade da associação comercial direito brasileiro. **REVISTA DO TRT DA 15ª REGIÃO** - Nº 17 - DEZEMBRO, 2001, p.46. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110412/2001_trindade_edson_liberdade_associacao.pdf?sequence=1 Acesso em 10 de jan. 2020.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Cançado Trindade questiona a tese de gerações de direitos humanos de Norberto Bobbio.** DHNET. 2000. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/cancadotrindade/cancado_bob.htm . Acesso em 19 de jun. 2019.

TOSS, Luciane. **Representação dos empregados no local de trabalho (Art. 510-A e seguintes).** In: Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico. HS Editora, Porto Alegre, 2017,

p.127.

VARGAS, João Tristan. Qual é o liberalismo da lei Chapelier? Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX. **Revista Mundos do Trabalho**, vol. 3, n. 5, janeiro-junho de 2011, p. 213-232. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/viewFile/11928/19013> . Acesso em 10 de jan. 2020.

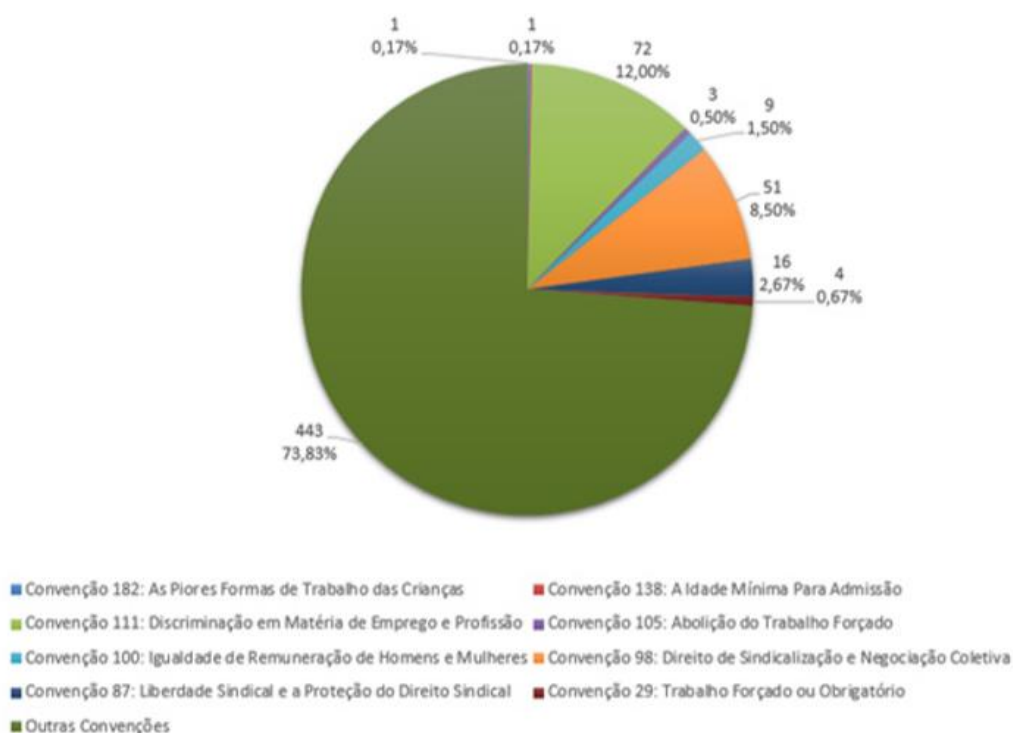
VARGAS, Luiz Alberto de. **Contribuição Sindical: uma mudança desnecessária, inoportuna e inconstitucional**. In: Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico. HS Editora, Porto Alegre, 2017.

VAZ, Andréa Arruda. Direito Fundamental à Liberdade Sindical. Ed. LTr, 2016.

VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo. Organização sindical: In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições do direito do trabalho**, v. 2, 17ª ed., Ed. LTr, São Paulo, 1997.

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Convenção Internacional da OIT citada no acórdão

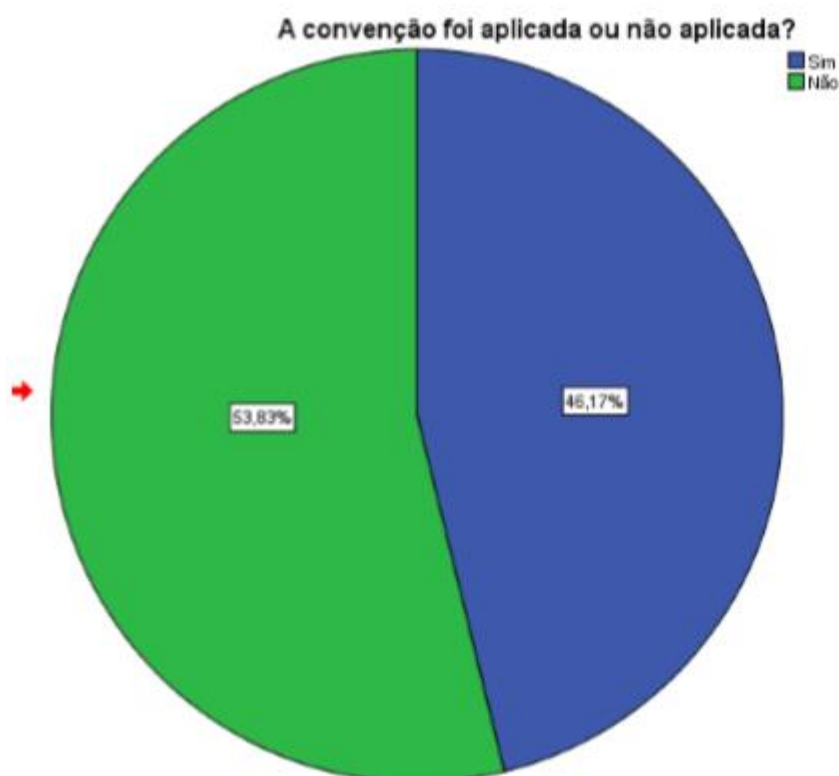


Fonte: GOMES, Ana Virginia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. A influência da ação normativa da Organização Internacional do Trabalho no Brasil: Uma análise da aplicação de convenções internacionais do trabalho pelo TST. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.33-58.

Gráfico 2 – A Convenção da OIT foi aplicada ou não pelo TST

A convenção foi aplicada ou não aplicada?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	277	46,2	46,2	46,2
	Não	323	53,8	53,8	100,0
Total		600	100,0	100,0	



Fonte: GOMES, Ana Virginia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. A influência da ação normativa da Organização Internacional do Trabalho no Brasil: Uma análise da aplicação de convenções internacionais do trabalho pelo TST. In: GOMES, Ana Virginia Moreira Gomes; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O Centenário da Organização Internacional do Trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. Virtualis, 2019, p.33-58.