

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF.º JACY DE ASSIS”

MARIA IZAURA SILVA SOUZA

**LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL:
A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT PELO BRASIL E OS
REFLEXOS DA LEI 13.467/2017.**

Uberlândia - MG
2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF.º JACY DE ASSIS”

MARIA IZAURA SILVA SOUZA

**LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL:
A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT PELO BRASIL E OS
REFLEXOS DA LEI 13.467/2017.**

Artigo desenvolvido para o componente curricular TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II da Faculdade de Direito Prof.º “Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharela em Direito.

ORIENTADORA

Profa. Dra. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini.

Uberlândia - MG
2019

**LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL:
A NÃO RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT PELO BRASIL E OS
REFLEXOS DA LEI 13.467/2017.**

Maria Izaura Silva Souza¹

RESUMO: O presente artigo analisa o princípio da liberdade sindical no Brasil após a promulgação da Lei 13.467/17 e tem como objetivo apontar os possíveis caminhos para a vigência da liberdade sindical plena, por meio da Convenção nº 87 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, perpassa pelos aspectos históricos do sindicalismo no Brasil, bem como examina a Convenção nº 87 da OIT não ratificada pelo Brasil. Em seguida o texto apresenta uma verificação da liberdade sindical como direito humano e direito fundamental, bem como discute em tópico subsequente acerca das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista. Por fim, verifica que a liberdade sindical plena é indispensável para a manutenção de um Estado Democrático de Direito. O método investigativo de abordagem utilizado foi o dedutivo, visto que analisa a relação entre as premissas e a conclusão.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade Sindical, Convenção nº87, Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: This article analyzes the principle of freedom of association in Brazil after the promulgation of Law 13.467/17 and aims to identify the possible paths to full freedom of association, through Convention nº87 of the ILO in the Brazilian legal system. To do so, it covers the historical aspects of trade unionism in Brazil, as well as examining ILO Convention nº 87 not ratified by Brazil. The next then presents a verification of the freedom of association as a human right and fundamental right, as well as discusses in a subsequent topic about the changes introduced by the Labor Reform, finally it verifies that full freedom of association is indispensable for the maintenance of a Democratic State of Right. The investigative method used was the deductive method, since it analyzes the relationship between the premises and the conclusion.

KEYWORDS: Freedom of Association; Convention nº87; Labor Reform.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. O SISTEMA SINDICAL; 2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS DO SISTEMA SINDICAL NO BRASIL; 2.2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL APÓS O ADVENTO DA CF/88; 3. O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL PLENA E A CONVENÇÃO N° 87 DA OIT; 3.1. A LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL; 4. ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/17 NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA; 4.1. A INFLUÊNCIA DA CONVENÇÃO N° 87 NA REFORMA SINDICAL BRASILEIRA; 5. OS CAMINHOS PARA A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO N° 87 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

A liberdade sindical é um princípio fundamental do Direito Coletivo do Trabalho e um dos pilares da ordem democrática. Para a análise dos reflexos desse princípio no ordenamento jurídico brasileiro atual, é preciso regressar aos primórdios do sistema sindical quando, segundo o jurista Nascimento², a organização sindical passou por três fases bem distintas.

A primeira foi a de proibição, quando suas mobilizações eram criminalizadas e reprimidas violentamente. A segunda, de tolerância, na qual os trabalhadores se reuniam e promoviam suas ações, apesar do não reconhecimento e da repressão do Estado. E a terceira foi a fase de reconhecimento, inclusive com proteção prevista em lei, do direito de organização e de liberdade sindical.

No Brasil, o modelo sindical, na forma como hoje conhecido, remonta ao início do século XX e segundo registrou Delgado³, foi o modelo justralhista construído entre os anos de 1930 e 1945 que se manteve quase intocado nas décadas posteriores. A fase de oficialização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho brasileiro e de seu modelo sindical estende-se, assim, de 1930 até, pelo menos, a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Não se pode negar os avanços democráticos a partir de referida Carta Constitucional, mas como se verá adiante, algumas importantes ressalvas inviabilizaram a adoção do princípio da liberdade sindical plena. Em 1948, foi aprovada, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção n° 87,

²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 43.

³DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. e amp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1618.

considerada internacionalmente como a Convenção de maior relevância para a afirmação do princípio da liberdade sindical.

Entretanto, passados mais de setenta anos desde a sua aprovação, o Brasil é o único país na América do Sul que não a ratificou, embora, em termos teóricos seja possível defender a sua aplicabilidade como norma internacional de “*jus cogens*”, tendo em vista que a liberdade sindical é direito humano fundamental, assim previsto, inclusive, na Constituição Federal Brasileira.

Neste cenário, o presente artigo visa analisar as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 no campo da liberdade sindical, para demonstrar que a superação da contribuição sindical obrigatória, colocou o Brasil mais próximo da ratificação da Convenção 87, sem, contudo, deixar de mencionar outros caminhos para a vigência dessa Convenção e, conseqüentemente, da liberdade sindical plena no ordenamento jurídico brasileiro.

O método de pesquisa utilizado é o dedutivo pois a presente investigação enfoca a compreensão da relação entre as premissas e a conclusão, e não apenas uma abordagem das premissas em si⁴. A investigação tem como característica a revisão da bibliografia, para obtenção de informações e aprofundamento através de livros, dissertações, artigos, sites e meios de informação em geral, associada à observação do objeto de estudo na sociedade, possibilitando uma conclusão lógica.

Assim, o objetivo do presente artigo é tentar estabelecer possibilidades, a partir do Direito Constitucional, para a vigência da Convenção 87 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, aproximando o Brasil, enfim, da teoria da liberdade sindical, e verificar sua aplicação efetiva nas relações sociais cotidianas.

2. O SISTEMA SINDICAL

O surgimento do sistema sindical, no plano internacional, está diretamente ligado ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, em decorrência da Revolução Industrial, com as descobertas

⁴MARCONI, M. A. LAKATONS, E. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 22.ed. Atlas: São Paulo, 2007.

tecnológicas que revolucionaram a prática da manufatura e do fim das corporações de ofício, precisamente na Grã-Bretanha⁵.

Nesse meio, marcado pelas péssimas condições de vida e trabalho, pela luta entre explorados e exploradores, fica evidente o antagonismo de interesses existentes entre as duas principais classes do capitalismo (burguesia e proletariado), o que estimula a reação dos trabalhadores a se organizarem como forma de questionar a situação e intermediar suas relações.

Conforme entendimento de Delgado⁶, “*a primeira fase de desenvolvimento das associações sindicais foi extremamente difícil, porque não reconhecida sua validade pelas ordens jurídicas da época*”. Essa fase inicial de proibição e criminalização, foi marcada pela *Lei Le Chapelier*⁷, na França, de 1791, que proibia as corporações de ofício e associações sindicais e, na Inglaterra, os *CombinationAct*⁸, de 1799, que interditaram associações sindicais. Em um primeiro momento, portanto, associar-se sindicalmente não era permitido, tendo sido essa prática criminalizada. O referido autor⁹ explica que:

“(...) as mesmas ideias liberalistas, preponderantes na França em fins do século XVIII e, em certa medida, desde o século anterior na Inglaterra, defensoras da noção plena do trabalho livre, ideias que conduziram à extinção das corporações de ofício ao longo do século XVIII, na Europa Ocidental, também conduziram, em um primeiro instante, à proibição de um novo tipo de associativismo, formado por trabalhadores livres mas assalariados, os sindicatos”

A segunda fase do sindicalismo, ficou conhecida como a fase de tolerância, iniciou-se com a revogação pelo Estado de leis penais que puniam a associação dos trabalhadores e a aprovação de leis que autorizavam o direito de associação

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. amp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1610.

⁶ Ibidem, p. 1610.

⁷ “A *Lei Le Chapelier* decretou a proibição: 1) de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão, e do seu restabelecimento, sob qualquer pretexto, e sob qualquer forma; 2) das reuniões dos cidadãos, do mesmo estado social ou profissão, obreiros e companheiros de uma arte qualquer, da designação de presidente, secretário ou síndico, de lavrar registros, tomar resoluções e sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; 3) de todas as corporações, administrativas ou municipais, de receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, ou de responde-las, ficando obrigadas a declarar nulas as resoluções que tomassem.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 40.

⁸ “O “*CombinationAct*” (1799) proibiu reuniões de trabalhadores enquanto tivessem a finalidade de obter melhores salários ou influir sobre as condições de trabalho.” Ibidem, p. 43.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Op.cit., p. 1611.

sindical¹⁰. Logo, nessa fase os sindicatos ainda não haviam sido reconhecidos nos termos em que os Estados atualmente os reconhecem, ocorrendo somente à descriminalização dos sindicatos. Segundo Delgado¹¹, *“trata-se, na verdade, de fase de transição, em direção ao pleno reconhecimento do direito de livre associação e de auto-organização dos sindicatos.”*

Ultrapassada a transição anterior, a terceira fase do sindicalismo se consolida no reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical, o que se deu, regra geral a partir da segunda metade do século XIX, como exemplo, tal direito consolida-se na França, em 1884; na Espanha e Portugal, em 1887; na Bélgica, em 1898.¹²

Finalmente, segundo Godinho¹³, *“em 1919, com o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional do Trabalho, a par do fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho (...), os direitos da livre e autônoma associação e sindicalização tornaram-se sedimentados na cultura jurídica ocidental.”*. Todavia, ressalta-se que a evolução sindical não foi necessariamente simétrica, acompanhando a coerência entre o processo de democratização e as regressões políticas autoritárias eventualmente ocorridas em países europeus.¹⁴

2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS DO SISTEMA SINDICAL NO BRASIL

O modelo sindical brasileiro, na forma como hoje conhecido está diretamente atrelado ao término do período escravocrata e remonta ao início do século XX. Segundo Cassar¹⁵, *“a Constituição do Império foi a primeira a adotar os postulados filosóficos da Revolução Francesa, pois assegurou a liberdade para o trabalho e aboliu as corporações de ofício”*.

Contudo, o sindicalismo, assim como as regras e instituições trabalhistas eram esparsas e incipientes, uma vez que até o ano de 1988, vigorava o modelo escravagista, como forma de produção e, mesmo com o processo crescente de

¹⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 43.

¹¹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. e amp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1611.

¹²Ibidem, p. 1612.

¹³Idem.

¹⁴Ibidem, p. 1613.

¹⁵CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 12. ed. – Rio de Janeiro: MÉTODO, 2016, p. 1239.

industrialização no começo do século XX, esse cenário não foi alterado, pois a industrialização era frágil e limitada, centrada na economia agroexportadora.¹⁶

Em 1890, por meio do Decreto n. 1.162 a greve deixou de ser considerada crime, tipificando como ilícito penal apenas os atos de violência praticados no desdobrar do movimento. Em 1891, foi promulgada a primeira Constituição Republicana do Brasil e apesar de não tratar especificamente sobre as entidades sindicais, assegurou, expressamente, o direito de reunião e associação:¹⁷

Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade nos termos seguintes:

(...)

§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, sinão para manter a ordem publica.¹⁸

Em 1903, foi editado o Decreto n.979, que facultava a criação de sindicatos pelos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, pouco tempo depois, em 1907, o Decreto n.1.637 estendeu a regulamentação aos sindicatos urbanos.¹⁹ O sindicalismo pré-1930 estruturou-se em alguns específicos segmentos relacionados à dinâmica central da economia da época, como ferrovia e portos, uma vez que representavam a maior parte de trabalhadores do país, mas ainda era um movimento marcado pela ausência de organização e pressão.²⁰

Na década de 1930, registrou-se um fortalecimento do movimento sindical brasileiro, especialmente com a edição do Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que institui o sindicato oficial, único, mas ainda não obrigatório sendo atribuídas aos sindicatos as funções de colaboração com o Poder Público. Em 1932, pelo Decreto n. 21.936, de 21 de março de 1932, criam-se as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento e pelo Decreto n. 22.132/1932 o governo limitou as demandas apenas aos empregados integrantes do sindicalismo oficial.

“O que se percebe, a partir de então, foi uma ruptura com o modelo anterior à década de 1930, pois que, antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, apresentavam natureza quase pública; antes, os

¹⁶DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1613.

¹⁷Ibidem, p. 1614.

¹⁸Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em 10 de maio de 2019.

¹⁹PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

²⁰DELGADO, Maurício Godinho. Op.cit., p. 1614 e 1615.

sindicatos eram livremente constituídos pelos interessados, depois, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo, tutelados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; antes, seus estatutos eram autoelaborados, depois, tomaram forma padronizada; antes, os sindicatos tinham autonomia de atuação, depois, eram obrigados a apresentar relatórios de suas atividades aos órgãos fiscalizadores competentes.”²¹

Com a Constituição de 1934, ocorreu um interregno de maior liberdade e autonomia sindical, sendo inclusive acolhida a pluralidade sindical, em seu artigo 120, caput e parágrafo único²²:

Art. 120 Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.
Parágrafo único. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

No entanto, o Decreto n. 24.694/1934, se adiantou a Constituição e proibiu a criação em uma mesma base territorial e categoria de mais de um sindicato.²³ E, por meio da Carta de 1937 (com o ditatorial Estado Novo) e do Decreto n. 1.402/1939, consolidou-se o modelo sindical oficial corporativista, que não permitia a coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial. A Justiça do trabalho, foi prevista ainda na Constituição de 1937, mas somente pelo Decreto-Lei n. 1.237/1939, foi efetivamente instalada no país e em 01 de maio de 1941 passou a funcionar.²⁴

Em 1943, por meio do Decreto-Lei n. 5.452, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que aperfeiçoou o modelo sindical baseado no intervencionismo estatal e ampliou a legislação trabalhista existente.²⁵ As constituições seguintes de 1946 e 1967, pouco alteraram o panorama estabelecido entre 1930 e 1945, com destaque para o restabelecimento do direito de greve. Portanto, esse modelo justralhista estendeu-se até o advento da Constituição de 1988.²⁶

2.2. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL APÓS O ADVENTO DA CF/88

²¹Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>>. Acesso em 10 de maio de 2019.

²²DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1616.

²³Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>>. Acesso em 10 de maio de 2019.

²⁴DELGADO, Mauricio Godinho. Op.cit., p. 1617.

²⁵PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

²⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1618.

O texto da Constituição Federal de 1988 trouxe significativas alterações no modelo sindical corporativista implementado pelo Estado Novo, podendo-se destacar, as seguintes mudanças: o direito à livre fundação de sindicatos independente da aprovação do Ministério do Trabalho, ou seja, nesse momento afasta a possibilidade jurídica de intervenção do Estado; reconhece em seu art. 8º, III, a possibilidade de ampla substituição processual no processo coletivo; a liberdade de filiação e desfiliação dos sindicatos; a institucionalização do Ministério do Trabalho, com novas atribuições.²⁷

Apesar dos inegáveis avanços democráticos, a Constituição de 1988, manteve contradições antidemocráticas em seu texto original, quais sejam: respeito à unicidade sindical; contribuição sindical obrigatória, de origem legal; representação sindical corporativista no seio da Justiça do Trabalho; amplo poder normativo da Justiça do Trabalho.²⁸

Importante avanço para a abertura sindical foi a Constituição Federal de 1988. É um instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação. Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical é contraditório. Tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial.²⁹

Felizmente, o legislador continuou a alterar o sistema sindical brasileiro e, por meio das Emendas Constitucionais nº 24 de 1999 e 45 de 2004, extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho e reduziu o poder normativo da Justiça do Trabalho.³⁰ Nesse momento, é nítido o avanço deflagrado pela Constituição de 1988 e aprofundado pela Emendas Constitucionais supramencionadas. Contudo, segundo registrou Nascimento³¹:

Uma democracia é adulta quando tem condições de preservar a liberdade sindical, princípio maior da teoria da organização sindical, fruto de longa evolução das ideias e das estruturas sociais e políticas, cujas origens remotas são encontradas nas corporações de ofício medievais.

²⁷PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017, p. 36.

²⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Op.cit., p. 1622.

²⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 94.

³⁰DELGADO, Mauricio Godinho. Op.cit., p. 1623.

³¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 37.

E, conforme visto, não houve a superação por completo do modelo corporativista, mantendo a unicidade sindical (art. 8º, II, da CF/88) e a contribuição sindical obrigatória (art. 149 da CF/88 c/c arts. 578 a 560 da CLT/73), o que inviabilizou a transição democrática por completo, não tendo, portanto, o Brasil, adotado o princípio da liberdade sindical plena.

3. O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL PLENA E A CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT

O princípio da liberdade sindical foi interpretado e classificado por diferentes autores. Segundo Delgado³² este princípio consiste em uma expressão e especificação do princípio da liberdade de associação, que é mais amplo, englobando dimensões positivas e negativas. Para o autor, a dimensão positiva abrange a liberdade de criação de sindicatos e de livre vinculação a um sindicato, por outro lado, a dimensão negativa consiste na prerrogativa de autoextinção de sindicatos, assim como a livre desfiliação da mesma entidade.

Por sua vez, Nascimento³³ leciona que a liberdade *sindical* “é fruto da luta do movimento sindical, contra a opressão do Estado, para conseguir o seu reconhecimento e autonomia perante o Poder Público”. Para o autor, a liberdade sindical tem múltiplos significados, dentre os quais se destacam o coletivo, que abrange a liberdade de associação, de organização e de administração e o individual, direito de cada indivíduo filiar ou desfiliar-se de um sindicato.

Na visão de Cassar³⁴, o princípio da liberdade sindical é um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato e se subdivide em duas perspectivas: a coletiva, relacionada à liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar e, com ampla autonomia; e a individual, que pode ser positiva ou negativa. Na positiva, estão incluídos os direitos de fundar sindicatos ou filiar-se a essas

³²DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1546.

³³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op.cit., p. 140.

³⁴CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho. Direito do Trabalho*. – 12. ed. – Rio de Janeiro: MÉTODO, 2016, p. 1249.

organizações e nelas permanecer, enquanto a negativa abrange o direito de se retirar ou de não se filiar a qualquer sindicato.

Para este trabalho, independente da opção interpretativa e classificação adotada, importa reconhecer que o princípio da liberdade sindical pode ser reunido em dois grandes grupos característicos: liberdades negativas (proibição de impedimento) e liberdades positivas (agir conforme sua vontade), que são interligados e interdependentes. Isso porque, não há efetividade do princípio da liberdade sindical se ambas as dimensões não forem respeitadas, isto é, “*se for ameaçado um singelo aspecto tão somente, toda a liberdade sindical deixa de existir*”.³⁵

Em se tratando do princípio da liberdade sindical plena, merece destaque a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), porque consiste na expressão internacional do princípio da liberdade sindical. A OIT foi fundada em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes e tem como objetivo promover a justiça social. O Brasil é um de seus países-membros fundadores, tendo participado inclusive da primeira Conferência Internacional do Trabalho.

Anualmente são realizadas essas conferências internacionais das quais se originam convenções, recomendações e resoluções.³⁶ Em 1948, foi aprovada a 87ª convenção, considerada a mais relevante para a afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos perante o Estado, foi ratificada por mais de 140 países, dentre os quais Argentina (1960), Bolívia (1965), Colômbia (1976), México (1950).³⁷

Conforme ensina Nascimento³⁸ essa convenção apresenta quatro blocos de garantias sindicais de maior importância: “*as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato*”. Ocorre que, o Brasil, embora tenha votado pela sua adoção na XXXI Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT, em 1948, até o

³⁵LIMA, Firmino Alves. *A repressão dos atos antissindicais na ótica da OIT*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 46, p. 145-168, jan./jun. 2015.

³⁶Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em 12 de maio de 2019.

³⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 96.

³⁸Ibidem, p. 97.

momento, passados mais de setenta anos, não ratificou a Convenção nº 87, sendo o único país da América do Sul a não ratificá-la.³⁹

Das 189 Convenções da OIT aprovadas até junho de 2011⁴⁰, as de número 87, 98, 135, 141, 151 e 154 estão relacionadas, em maior ou menor intensidade, à liberdade sindical⁴¹. Dentre essas Convenções apenas a 87 e 98⁴² integram a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998⁴³. Contudo, somente a Convenção nº 87, é voltada integralmente à liberdade sindical e assim estabelece em seu artigo 2º:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.⁴⁴

Por outro lado, mesmo que a Convenção nº 87 represente significativo avanço no desenvolvimento da liberdade sindical, não significa que a pluralidade sindical seja obrigatória. Na verdade, a OIT rechaça o sistema da unicidade sindical que não se confunde com unidade sindical, sendo imprescindível diferenciar os dois conceitos, assim como faz Delgado⁴⁵:

³⁹Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>>. Acesso em 12 de maio de 2019.

⁴⁰Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴¹Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴²Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, em 1º de junho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴³“A Conferência Internacional do Trabalho declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as Convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, a saber: a) a liberdade de associação 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; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão”. A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 e as convenções fundamentais da OIT comentadas / Rúbia Zanotelli de Alvarenga. — São Paulo: LTr, 2018, p. 14.

⁴⁴Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴⁵DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1548.

É necessário, porém, distinguir-se entre unicidade e unidade sindicais. A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal.

Logo, percebe-se que a unicidade consiste na obrigatoriedade de existir apenas um único sindicato fixado por lei, enquanto a unidade sindical se desenvolve em um cenário de pluralidade e liberdade ampla, sendo fruto da vontade e escolha dos trabalhadores. Ocorre que, conforme analisado anteriormente, no Brasil vige o modelo da unicidade sindical.

Entretanto, não se pode perder de vista que a liberdade sindical é assegurada como direito humano na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁴⁶ no artigo XXIII, n° 4, bem como no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966⁴⁷, em seu art. 8°, § 1°, itens 1 a 3 e no artigo 16 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos de 1969⁴⁸.

3.1. A LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Como visto, não paira qualquer dúvida que a liberdade sindical é um direito humano, mas, neste momento, convém esclarecer a diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais. Enquanto o primeiro está relacionado à liberdade e a igualdade positivada no plano internacional, o segundo consiste na positivação dos direitos humanos no âmbito interno de um Estado. Assim, embora o conteúdo de ambos seja essencialmente o mesmo, estão consagrados em planos distintos. Acerca do tema, Sarlet, *in verbis*:

"Em que pese sejam ambos os termos ('direitos humanos' e 'direitos fundamentais') comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o

⁴⁶ A Declaração foi proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução 217 A (III) da Assembléia Geral. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴⁷ Adotado pela XXI Sessão da Assembléia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, entrou em vigor no Brasil, em 24 de abril de 1992, conforme Decreto n° 591, de 2 de julho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 14 de maio de 2019.

⁴⁸ Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em 14 de maio de 2019.

termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional)."⁴⁹

Nesse sentido, é fácil afirmar, pelo menos teoricamente, que a liberdade sindical é direito fundamental estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a regra contida no art. 5º, incisos IV e XVII, bem como no caput do art. 8º e no art. 9º da Constituição Federal de 1988 integram o título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Como característica dos direitos fundamentais destaca-se o vínculo existente entre cada um deles, logo, o exercício satisfatório de um contribui para a realização dos demais. O mesmo ocorre, portanto, com a liberdade sindical, sendo indispensável para a concretização de outros direitos fundamentais, não podendo ser analisada de forma isolada.⁵⁰ Por tal motivo seu exercício deve ser assegurado *“por meios energéticos, para que não seja um direito existente apenas em caráter formal, devendo ser protegido para que a sua fundamentalidade seja plena”*⁵¹.

Na prática, o Brasil, não adotou o referido princípio de forma plena, sendo considerada uma liberdade relativa, posto que restrita pelo legislador constituinte por diversos aspectos, entre eles o sistema da unicidade sindical, que proíbe a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial (art. 8º, II, da CF/88).

Esse modelo adotado na Constituinte se justificava em meio à necessidade de fortalecimento do movimento sindical, atualmente, no entanto, intensificou-se a perda da legitimidade do sindicato único, tornando evidente o esgotamento desse modelo uma vez que não impediu o fracionamento dos sindicatos, existindo hoje no país mais de 16.000 sindicatos.⁵²

⁴⁹SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. – 11. ed. - Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 18.

⁵⁰Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/859-liberdade-sindical-como-direito-fundamental-007486386976657795>>. Acesso em 15 de maio de 2019.

⁵¹LIMA, Firmino Alves. A repressão dos atos antissindicais na ótica da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 46, p. 145-168, jan./jun. 2015.

⁵²Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/859-liberdade-sindical-como-direito-fundamental-007486386976657795>>. Acesso em 15 de maio de 2019.

Em síntese a liberdade sindical é direito fundamental, “*mas não é sempre e necessariamente realidade no mundo dos fatos, pelo menos no sistema de organização sindical adotado pelo Brasil*”⁵³, o que consiste em grave ofensa ao Estado Democrático de Direito e está em dissonância com a Convenção nº 87 da OIT.

4. ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/17 NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

A Lei 13.467 foi publicada no dia 13 de julho de 2017 e respeitando o prazo da *vacatio legis*, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, instituindo a chamada “Reforma Trabalhista”. Especialmente em relação ao princípio da liberdade sindical, a referida Lei trouxe avanços ao promover alterações nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, colocando fim a contribuição sindical obrigatória.⁵⁴

Com intenção de afirmar essa mudança, recentemente, no dia 1º de março de 2019 foi publicada a Medida Provisória nº 873, que alterou novamente os artigos 545, 578, 579, 582. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos a MPV ainda precisa de apreciação das Casas do Congresso Nacional.⁵⁵ Como exemplo segue abaixo a redação do art. 579, com as alterações promovidas pela reforma trabalhista e posteriormente com a edição da MPV 873:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 873, de 2019\)](#)

⁵³ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. *Liberdade sindical no Brasil: previsão normativa constitucional e realidade fática atual*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 98, p. 145-176, jul./dez. 2018.

⁵⁴Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de maio de 2019.

⁵⁵Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm>. Acesso em 18 de maio de 2019.

Como visto, a MPV apenas adicionou no art. 579 da CLT o termo “voluntária”, reiterando que a contribuição sindical prevista em lei agora é opcional, ou seja, facultativa.

Dessa maneira, a Lei nº 13.467/2017 acompanhada das alterações da MPV 873 tem por intuito o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, uma vez que o número exorbitante já citado de sindicatos existentes hoje no Brasil não se traduzia em um correspondente aumento da satisfação da categoria. Nesse momento, os sindicatos passam a ser conduzidos pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados.⁵⁶

Por outro lado, a nova lei trabalhista acrescentou o art. 611-A na CLT, que instituiu que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas previstos nos incisos de I a XV, adotando a tese do “negociado sobre o legislado”.

Além disso, o legislador incluiu o §3º no art. 8º da CLT, segundo o qual no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o magistrado analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima. A norma restringiu, portanto, a atuação da Justiça do Trabalho que não analisará o conteúdo das negociações coletivas.⁵⁷

Logo, é possível concluir que o fim da contribuição sindical obrigatória consiste em mudança favorável para uma representação sindical efetiva. Ocorre, porém, que a prevalência do negociado sobre o legislado e a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva implementadas pela Lei 13.467/17 exigem uma atuação sindical forte que levará tempos para se concretizar.

Observe-se, de toda maneira, que a Corte Suprema já declarou a constitucionalidade da contribuição sindical facultativa, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, a qual estão apensadas outras 18 ADIs. Contudo, como já registrado, a MPV 873 ainda precisa da aprovação das Casas do Congresso Nacional que podem ou não concluir pela rejeição da mesma.

⁵⁶Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>>. Acesso em 19 de maio de 2019.

⁵⁷Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 19 de maio de 2019.

4.1. A INFLUÊNCIA DA CONVENÇÃO Nº 87 NA REFORMA SINDICAL BRASILEIRA

Como já bem delineado a Convenção nº 87, estabelece a liberdade plena dos sindicatos, através de quatro garantias: a liberdade de fundar sindicatos, prevista no artigo 2⁵⁸; a liberdade de administração dos sindicatos fundados, nos termos do artigo 3, 1⁵⁹; a liberdade de atuação dos sindicatos, que resta evidenciado no artigo 4⁶⁰; e a liberdade de filiação ou não a um sindicato, também prevista no artigo 2, bem como no artigo 5⁶¹.

O nosso ordenamento jurídico não se adequou à Convenção nº 87 da OIT durante o trâmite do Projeto do Decreto Legislativo 58/84 e os professores Maristela Basso e Fabrício Polido apontam os motivos que justificaram essa escolha ainda na vigência da Constituição de 1967:

Entre os argumentos levantados à época da tramitação do Projeto de Decreto Legislativo nº 587/84, e que sustentavam a negativa de ratificação da Convenção nº 87 pelo Brasil, estavam três aspectos fundamentais:

- i) A suposta incompatibilidade entre o conceito de liberdade sindical estabelecido pela Convenção nº 87, que garante a autonomia dos sindicatos para organizar seus estatutos, sem qualquer obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais, e o regime estabelecido nas Constituições de 1946 e 1967;
- ii) A incompatibilidade entre a liberdade sindical assegurada pela Convenção nº 87 da OIT e a cobrança de contribuição sindical compulsória, cuja constitucionalidade teria restado confirmada com a Constituição de 1967;
- iii) A ratificação da Convenção nº 87 da OIT implicaria “radical alteração do direito positivo nacional”, tornando-se absolutamente inconveniente para aquele “atual momento da vida nacional”.

⁵⁸Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

⁵⁹Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

⁶⁰Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

⁶¹Art. 5 — 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. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 partes desses entraves foi superado, restando presentes no ordenamento jurídico brasileiro o inciso II do art. 8º da CF, que veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial e a contribuição sindical compulsória.

Conforme explicitado anteriormente parte dessa incompatibilidade existente entre o ordenamento jurídico brasileiro e a Convenção nº 87 da OIT foi superada pela Lei 13.467/17. Logo, o fato de a contribuição sindical ser atualmente facultativa e sujeita a aceitação por parte do trabalhador, aproximou o Brasil da liberdade sindical plena, uma vez que um dos entraves a ratificação da Convenção nº 87 foi suprimido.

5. OS CAMINHOS PARA A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO Nº 87 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A ratificação da Convenção 87 por meio do procedimento constitucional, estabelecido no §3º do art. 5º⁶², seria essencialmente possível uma vez que a liberdade sindical está inserida no rol de direitos humanos. Apesar do Brasil não ter utilizado deste recurso existem outros três caminhos para garantir que a liberdade sindical vigore de forma efetiva no ordenamento jurídico.

A primeira alternativa parte das várias normas internacionais em vigor, ratificadas pelo Brasil e que consagram a idéia de liberdade sindical, quais sejam, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no seu art. 23, item IV; o Pacto sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais, de 1966, em seu art. 8º; o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, também de 1966, em seu art. 22; a Declaração Sociolaboral do Mercosul, nos seus arts. 8º e 9º; a Declaração da OIT, de 1998, sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais do Trabalho, no item 2, alínea a.

Portanto, temos, um caminho já existente que não demanda espera, tal qual a ratificação, no qual se realiza uma interpretação sistemática e abrangente por meio

⁶² 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: (...) § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25 de maio de 2019.

de diversas normas internacionais que se traduzem no “*compromisso de o Estado brasileiro defender a liberdade sindical plena e implantar essa liberdade em todos os seus planos*”⁶³.

A segunda possibilidade a ser trilhada também passa pela tarefa interpretativa, mas desta vez com foco na Constituição. De acordo com os constitucionalistas, as Constituições são documentos abertos que se projetam para o futuro e, por meio da experimentação constitucional, vêm a ser reelaborados pelas gerações que se seguem. Ou seja, as normas são ressignificadas de acordo com o contexto social em que se inserem e com o avanço do estado da ciência.

A exemplo disso, destaca-se a decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a união estável de pessoas do mesmo sexo⁶⁴, embora o art. 226, §3º, da CF⁶⁵, reconheça apenas a união estável entre homem e mulher como entidade familiar, alterando o sentido do texto. Ou seja, pela ponderação de princípios constitucionais, dispositivos específicos do texto podem adquirir novos contornos e definições, prevalecendo sobre outros, porque incompatíveis.

Assim, seguindo esse raciocínio ao interpretar o art. 8º, caput e inciso I que prevê de forma geral, o princípio da liberdade sindical e o inciso II do mesmo artigo, que estabelece a unicidade sindical, percebe-se que a previsão do caput é coerente com a estrutura da Constituição, enquanto o inciso II encontra-se em total desarmonia e contradição com a Carta Política, bem como com as normas internacionais citadas anteriormente, sendo necessário estabelecer uma nova interpretação sistemática, atribuindo maior peso e valoração ao art. 8º, caput e inciso I da CF⁶⁶, para que a liberdade sindical prevaleça sobre a unicidade.

A terceira solução para garantir que a liberdade seja praticada de forma plena no ordenamento jurídico consiste na adequação da Constituição Federal, através de

⁶³PAIXÃO, Cristiano. *A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012.

⁶⁴Os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgarem a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132, reconheceram a união estável para casais do mesmo sexo. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

⁶⁵Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. (...) § 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25 de maio de 2019.

⁶⁶PAIXÃO, Cristiano. *A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012.

uma Emenda⁶⁷ que dê nova redação ao inciso II, do artigo 8º, colocando o sistema sindical brasileiro de acordo com os parâmetros internacionais de liberdade sindical, extinguindo o sistema de sindicato único e de representação por categoria profissional ou econômica.

Independente da forma como o princípio da liberdade sindical pode vir a ser efetivamente incorporado pelo sistema jurídico brasileiro, seja pela ratificação da Convenção 87 ou pela interpretação sistemática e abrangente do princípio da liberdade sindical a partir de normas internacionais ou pela ponderação de princípios constitucionais ou por meio de Emenda Constitucional, verifica-se que é de suma importância e medida imediata para um país como o Brasil, democrático e plural, que assume claro protagonismo no cenário internacional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, analisou-se a evolução histórica do sistema sindical de modo geral e, em seguida, especificamente a evolução brasileira com o objetivo de compreender as escolhas feitas pelo legislador constituinte em relação à manutenção da unicidade sindical. Como foi possível perceber não houve a superação por completo do modelo corporativista, não tendo, portanto, o Brasil, adotado o princípio da liberdade sindical de forma plena.

Em análise ao princípio da liberdade sindical na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, constatou-se que a OIT preza pela unidade sindical e rechaça a unicidade sindical. Destacou-se ainda que a liberdade sindical é direito humano previsto em diversos documentos internacionais e direito fundamental previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro embora haja um distanciamento entre teoria e prática quando da aplicação do referido princípio.

⁶⁷A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) pode ser apresentada pelo presidente da República, por um terço dos deputados federais ou dos senadores ou por mais da metade das assembleias legislativas, desde que cada uma delas se manifeste pela maioria relativa de seus componentes. Não podem ser apresentadas PECs para suprimir as chamadas cláusulas pétreas da Constituição (forma federativa de Estado; voto direto, secreto, universal e periódico; separação dos poderes e direitos e garantias individuais). A PEC é discutida e votada em dois turnos, em cada Casa do Congresso, e será aprovada se obtiver, na Câmara e no Senado, três quintos dos votos dos deputados (308) e dos senadores (49). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/emenda-constitucional>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

Não obstante o Brasil ser o único país da América do Sul a não ratificar a referida Convenção, no dia 11/11/2017 entrou em vigor no país a Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que acompanhada da MPV 873 transformou a contribuição sindical em facultativa e sujeita a aceitação por parte do trabalhador, o que consiste em mudança favorável para uma representação sindical efetiva, bem como aproximou o Brasil da liberdade sindical plena ao suprimir um dos entraves a ratificação da Convenção 87.

Por fim, considerando que a liberdade sindical plena é indispensável para a manutenção de um Estado Democrático de Direito, evidencia-se a necessidade de ratificação da Convenção nº 87 da OIT ou a adoção de três outras hipóteses: interpretação sistemática e abrangente do princípio da liberdade sindical a partir de normas internacionais, ponderação de princípios constitucionais ou por meio de Emenda Constitucional.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 e as convenções fundamentais da OIT comentadas*. — São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em 10/05/2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI n. 5794 DF, Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 29 de junho de 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em 14/05/2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. — 12. ed. — Rio de Janeiro: MÉTODO, 2016.

Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18/05/2019.

Decreto n.º 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 14/05/2019.

Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em 14/05/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17. ed. rev. atual. eamp. – São Paulo: LTr, 2018.

LIMA, Firmino Alves. *A repressão dos atos antissindicais na ótica da OIT*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 46, p. 145-168, jan./jun. 2015.

MARCONI, M. A. LAKATONS, E. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 22. ed. Atlas: São Paulo, 2007.

Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm>. Acesso em 18/05/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2003.

PAIXÃO, Cristiano. *A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012.

PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. – 11. ed. - Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

Site da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - <https://www.anamatra.org.br/>

Site das Nações Unidas - <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>

Site do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - <https://www.diap.org.br/>

Site do Senado Federal - <https://www12.senado.leg.br/noticias>

Site do Supremo Tribunal Federal - <http://portal.stf.jus.br/>