

O Princípio da Liberdade Sindical e sua Plena Aplicação ao Ordenamento Jurídico Brasileiro

Alberto Emiliano de Oliveira Neto^(*)

INTRODUÇÃO

Trata-se do princípio da liberdade sindical direito fundamental dos trabalhadores próprio de um Estado Democrático de Direito nos moldes do estabelecido no preâmbulo da Constituição Federal de 1988.

Somente nos regimes em que as liberdades civis são respeitadas, os trabalhadores poderão se reunir para formarem associações voltadas à tutela de seus interesses, afastando-se qualquer intervenção, seja do Estado, dos empregadores ou de outras associações já constituídas com o mesmo fim.

A propósito, a Constituição assegura tanto o direito de livre associação (CF, art. 5º, incisos XVII a XXI), quanto a liberdade sindical (CF, art. 8º, *caput* e I), direitos estes classificados como fundamentais e interpretados a partir do princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), elemento unificador do sistema jurídico pátrio.

Não obstante a positivação demonstrada, a liberdade sindical enquanto direito fundamental padece de plena efetividade por conta da estrutura da organização sindical ainda vigente no Brasil.

A LIBERDADE SINDICAL ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA HUMANA

Liberdade sindical pode ser entendida como o direito de trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número que desejarem, estando estes livres de qualquer interferência ou intervenção do Estado, dos empregadores ou dos próprios sindicatos uns em relação aos outros, tendo por objetivo a promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. (Martins, 2005:702)

A liberdade sindical, enquanto direito, trilhou longa trajetória de lutas travadas pelos trabalhadores. Pode-se afirmar, inclusive, que a liberdade de organização é decorrência de certo processo evolutivo

(*) Procurador do Trabalho, na PRT da 9ª Região. Mestrando em direito do Trabalho – PUC/SP.

fortemente marcado pela busca do reconhecimento da fragilidade do trabalhador individualmente considerado.

A título de notícia histórica, a Lei *Le Chapellier*, de 17/07/1791, proibia toda e qualquer coalizão, resultando na inibição da possibilidade de tentativa da união dos trabalhadores para reverter um quadro de injustiças presente na França daquela época, cujo contrato de trabalho era regulado pela legislação que tratava da locação de mão-de-obra. Posteriormente, a partir da revolução social de 1848, a classe operária francesa conquistou a possibilidade de reunir-se, tendo a proibição de coalizão sido revogado em 1864 e, finalmente, a lei Waldeck-Rousseau, de 1884, acabou consagrando o princípio da livre constituição das organizações sindicais (Almeida, 2006:363).

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 1919, já previa o princípio da liberdade sindical enquanto postulado básico e objetivo a ser alcançado em programas de ação desta organização (Martins, 2005:701). A liberdade sindical representa, portanto, direito fundamental consagrado de forma expressa. Seu caráter universal decorre da contemplação por várias declarações de direitos e normas internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), várias Declarações Americanas, o Preâmbulo da Constituição da OIT, a Declaração de Filadélfia (OIT, 1944), a Carta Social Européia e diversas declarações internacionais (Uriarte, 1990:250/251).

A liberdade sindical, também, traz consigo a idéia de independência representada pela garantia de autonomia dos órgãos sindicais frente ao Poder Público e toda a intervenção que tenda a limitar o poder dos sindicatos. Igualmente, a liberdade sindical assegura o meio adequado para a expressão das aspirações dos trabalhadores, a defesa de seus interesses e o fortalecimento do poder de negociação coletiva, contribuindo, portanto, para que se busque um equilíbrio entre os protagonistas da negociação coletiva, sendo, por conseguinte, fator de saneamento das relações trabalhistas e do alcance da paz social. Por certo, a interpretação da liberdade sindical como um pressuposto básico dos direitos humanos e da democracia surge após o período Pós-Guerra, mais precisamente em 1948, quando a OIT produziu sua Convenção n.º 87, a primeira norma internacional sobre o tema liberdade sindical. No ano seguinte, surgiu a Convenção n.º 98 sobre negociação coletiva, que

complementou a iniciativa anterior¹.

O princípio da liberdade sindical também representa manifestação própria dos Direitos Humanos. Nos termos do artigo 23, § 4º, da Declaração Universal, “toda pessoa tem direito de fundar, com outras, sindicatos e de a eles filiar-se para a defesa de seus interesses”. A proteção da liberdade sindical, por certo, requer o respeito às liberdades civis. A liberdade é indivisível e não poderia ser realmente observada em um setor isolado. Da mesma forma, as violações mais graves da liberdade sindical tiveram lugar em países onde as liberdades civis eram ignoradas (Válticos, 69/70).

Acredita-se pertinente para o momento uma breve digressão sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, que, juntamente com a cidadania, foi elevado a fundamento do Estado Democrático de Direito no Brasil pelo legislador constitucional de 1988 (CF, art. 1º, II e III).

De acordo com a Professora Flávia Piovesan, ao se considerar a Constituição como unidade e como sistema que privilegia determinados valores sociais, pode afirmar que a Constituição de 88 elege o valor da dignidade humana como essencial, responsável por lhe dar unidade de sentido. Ou seja, o valor da dignidade humana informa a ordem constitucional de 1988, imprimindo-lhe uma feição particular (Piovesan, 2007:28).

Nas linhas da lição do colega Enoque Ribeiro dos Santos (2004:59), o valor da dignidade da pessoa humana constitui a essência do ordenamento jurídico pátrio, exercendo um papel axiológico de orientação, na compreensão e na hermenêutica do sistema constitucional.

É no Estado Democrático de Direito que se evidencia a busca pela interação expansionista dos valores da liberdade e da igualdade, centrados no postulado da dignidade humana, também entendida como princípio unificador dos direitos fundamentais e como referência para a interpretação e aplicação das normas jurídicas (Gomes, 2005:27/28).

A liberdade sindical, enquanto direito fundamental, está

¹ Manifestação do então Chefe do Serviço de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Bernard Gernigon, durante a palestra de abertura do painel sobre liberdade sindical realizado no TST em março de 2004 - http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=3836&p_cod_area_noticia=ASCS, acessado em 01/01/07.

vinculada, portanto, ao princípio da dignidade da pessoa humana, próprio do Estado Democrático de Direito, razão pela qual requer interpretação vinculada ao sistema jurídico decorrente do advento da Constituição de 88.

O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Dentre os instrumentos internacionais, a Convenção n.º. 87 da OIT é o mais significativo ao tratar da liberdade sindical, pois conta com mais de cem ratificações (o Brasil não está incluído, estando o texto no Congresso Nacional desde 1947), além de atuar como espécie de paradigma para as legislações, sentenças e doutrinas (Uriarte :252). De acordo com seu art. 2º:

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Por organização tem-se a união organizada de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato (art. 10 da Convenção 87 da OIT).

Pode-se apresentar uma classificação em que a liberdade sindical se divide em critérios de titularidade, conteúdo e sujeito passivo. Na primeira, fala-se em liberdade sindical individual e coletiva; na segunda em liberdade sindical associativa e de atividade; e, finalmente, em liberdade sindical frente ao Estado, frente aos empregadores e frente às próprias organizações sindicais. Nesta linha, da análise do referido artigo 2º, destaca-se a menção à liberdade sindical individual representada pelo direito de filiar-se a uma organização sindical preexistente ou de constituir uma nova; a desnecessidade de prévia autorização, cuja finalidade é limitar a atuação do Estado; além da pluralidade sindical detectada na menção à possibilidade de filiação dos trabalhadores às organizações que julguem convenientes. (Uriarte, 252/255).

O direito de criação e de filiação aos sindicatos, portanto,

representa direito fundamental do trabalhador² reconhecido tanto no âmbito internacional, como no âmbito nacional, já que a Constituição Federal de 88 traz disposição a respeito, em que pese de forma restrita.

Segundo o art. 8º, *caput*, da Constituição é livre a associação sindical e profissional. Contudo, o modelo pátrio apresenta certas incongruências, tais como a unicidade sindical e a cobrança de imposto respectivo as todos os trabalhadores, mesmo os não filiados ao sindicato.

De fato, verifica-se no modelo sindical brasileiro uma espécie de corporativismo sindical dominado pelas organizações sindicais monopolistas já constituídas e caracterizado pela unicidade sindical, pela representação por categoria, pela eficácia *erga omnes* das convenções e acordos coletivos, além da obrigatoriedade da contribuição sindical³.

Essa, inclusive, é a realidade reconhecida pelo próprio Supremo Tribunal Federal:

A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 CLT e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, *in fine*, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no *caput* do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade e a própria contribuição sindical de natureza tributária, marcas características do modelo corporativista resistente, dão a medida da sua relatividade (cf. [MI 144](#), Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF/88, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, §§ 3º e 4º, das Disposições Transitórias (cf. [RE 146.733](#), Moreira Alves, RTJ 146/684, 694)." ([RE 180.745](#), Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 08/05/98)

2 Por certo, o empregador também é titular do direito da liberdade sindical. Não obstante, o enfoque a ser dado no presente trabalho ficará restrito às nuances deste princípio no que se refere ao trabalhador.

3 MAGANO, Octavio Bueno. *Direito coletivo do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 258, *apud* ALMEIDA, ob. cit., p. 364)

Já a Convenção nº. 98 da OIT, cuja aplicação exclui os funcionários públicos (art. 6º, Convenção 98 da OIT), traz propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, resultando em determinação para que os trabalhadores gozem de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, especialmente aqueles que visem: sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; bem como causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho (art. 1º, Convenção 98 da OIT).

De certa forma, na mesma linha andou nosso legislador constituinte, ao passo que instituiu modalidade de estabilidade ao dirigente sindical (CF, art. 8º, inciso VIII):

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.

Não se pode deixar também de fazer menção ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT, instituído para analisar denúncias de violação a direitos sindicais praticadas por governos, entidades sindicais ou pelos empregadores, adotando um procedimento específico que finda com a expedição de recomendações.

O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E A ORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS

O grau de intervenção do Estado na criação, manutenção e extinção dos sindicatos reflete no reconhecimento da existência da autonomia sindical, cuja origem decorre do princípio da liberdade sindical. Portanto, tal princípio depende também do reconhecimento de autonomia aos sindicatos, a fim de que sua atuação não possa ser tolhida.

Compõe a liberdade sindical, pois, a garantia de livre criação de associações sindicais sem prévia autorização do Poder Público, devendo seus membros observar apenas os respectivos estatutos (art. 2º, Convenção 87 da OIT). Da mesma forma, as organizações de trabalhadores e en-

tidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade, além de formular o seu programa de ação, razões pelas quais as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar o exercício desta atividade, inclusive no que tange à aquisição de personalidade jurídica (arts. 3º e 10º da Convenção 87 da OIT).

Por certo, a aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de limitar o princípio da liberdade sindical, sendo que a legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela Convenção 87 da OIT (arts. 7º e 8º da Convenção 87 da OIT).

A interferência estatal, não obstante, ocorre em diferentes dimensões, iniciando-se como o abstencionismo completo até chegar a uma total regulação. Nesta linha, pode-se classificar a autonomia sindical em três modelos: modelo abstencionista ou de autonomia coletiva pura, intervencionista ou regulamentar e modelo socialista (Uriarte, 259).

No primeiro modelo, os sindicatos se auto-constituem e se auto-regulam sem qualquer interferência estatal, salvo alguns princípios constitucionais de observância geral. Sua fundamentação decorre de uma concepção pluralista de sociedade, da preexistência do direito à liberdade sindical em relação ao direito positivo estatal, a idéia de que toda a regulação supõe uma limitação ao exercício de direito fundamental, bem como o intuito de controle político da atividade sindical, figurando tal modelo em países como Itália, Suécia, Bélgica e Uruguai (Uriarte, 260).

O modelo intervencionista, por sua vez, também apresenta vários graus de atuação estatal, em que pese pressuposto sobre um único fundamento: o Poder Legislativo tem competência para legislar sobre direitos fundamentais. Este modelo é encontrado em países da América Latina, além de França, Espanha, Portugal e Canadá, apresentando, por certo, mais conflitos entre as normas de direito interno e as convenções internacionais que tratam do princípio da liberdade sindical (Uriarte, 262).

A título de notícia, na França, desde o ano de 1996, os sindicatos perderam o monopólio das negociações coletivas, podendo as empresas negociarem diretamente com os trabalhadores.

Na Espanha, a organização sindical também é livre, tendo a legislação adotado o espírito das Convenções da OIT, cujo resultando apre-

senta um modelo de flexibilização das relações de trabalho (Hinz, 2007:27/29).

Pode-se falar ainda em um modelo socialista, no qual o sindicato atua como um braço das lideranças políticas, além de estar sujeito ao controle do Estado nos mesmos termos do modelo intervencionista em que a unidade sindical representa característica marcante (Uriarte, 262/263).

Interessante perceber que no caso brasileiro, mesmo tendo sido adotado um regime democrático de Estado, com a chegada do Partido dos Trabalhadores ao poder muitos sindicatos e a própria Central Única dos Trabalhadores perderem a atitude crítica e questionadora próprias das entidades sindicais. É de se suspeitar que a ocupação de cargos no Poder Executivo por lideranças do movimento sindical pode resultar em um quadro próprio do modelo socialista acima descrito, situação em que a organização de trabalhadores passa a funcionar como um mecanismo de veiculação das políticas de governo propostas pelas lideranças políticas.

A propósito, vale aqui fazer um paralelo entre sindicatos fracos e sindicatos fortes. Os primeiros, muito frequentes em países da América Latina, apresentam certa debilidade que resulta na aceitação da interferência estatal. Nesta espécie de sindicatos, encontram-se as seguintes características: auto-constituição, grande sensibilidade a qualquer repressão patronal, carência de poder convocatório em relação aos empregadores para fim de firmar uma convenção coletiva, dentre outras. Da mesma forma, por ser regulados pelo Estado, acabam gerando certo grau de segurança aos empregadores materializada na idéia de um “teto” de reivindicações (Uriarte, 264/265).

Já os sindicatos fortes apresentam características contrárias aos sindicatos débeis, em que pese possam obstar o princípio da liberdade sindical quando estiverem fortemente ligados ao Estado. Nesta hipótese, o sindicato acaba por substituir uma clássica estratégia de confrontação por uma estratégia de poder, já que participa das decisões políticas direta e indiretamente. Além do exemplo brasileiro anteriormente citado, encontram-se casos de sindicatos fortes vinculados a partidos políticos em países como México, Venezuela e Argentina (Uriarte, 266).

Ainda em relação à autonomia sindical, as organizações de trabalhadores e as entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa, bem como têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em orga-

nizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais (arts. 4º e 5º da Convenção 87 da OIT).

Igualmente, tais organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. Serão principalmente considerados atos de ingerência promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores (art. 2º, Convenção 98 da OIT).

A esse respeito, cita-se atuação do Ministério Público do Trabalho⁴ em combate à instituição de contribuição em benefício do sindicato dos trabalhadores custeada pelos empregadores. Parte-se do pressuposto de que a instituição de contribuição a ser paga pelas empresas em favor do sindicato dos trabalhadores atenta contra o princípio da liberdade sindical, pois referida contribuição representa forma de ingerência por parte do empregador sobre o sindicato dos trabalhadores, cuja independência passa a ser ameaçada.

Deve-se questionar como será possível a plena liberdade de atuação sindical obreira quando a categoria econômica a sustenta? Portanto, cláusula de instrumento coletivo em que as empresas e sindicato profissional instituem contribuições a serem custeadas pelo empregador em prol da entidade sindical profissional acarreta, evidentemente, a ingerência financeira da classe patronal na classe profissional, em prejuízo da autonomia sindical, corolário do princípio da liberdade.

A fundamentação do Ministério Público parte do pressuposto de que não é aceitável a dependência econômica da entidade sindical dos trabalhadores em relação ao empregador, sob pena de causar prejuízos à própria representatividade sindical. O sindicato profissional existe, justamente, para fazer frente ao poder econômico da empresa na relação capital x trabalho, regulada pelo contrato de trabalho⁵.

4 Trata-se de ações anulatórias propostas no âmbito do Tribunal do Trabalho da 9ª Região pela Procuradora do Trabalho JANINE MILBRATZ FIOROT, cujos fundamentos de direito utilizados são em parte aqui reproduzidos.

5 Fragmentos da fundamentação jurídica desenvolvida pela Procuradora do

REGISTRO SINDICAL

Embora tenha vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, o legislador constituinte manteve a necessidade de registro do sindicato junto ao órgão competente.

Após a promulgação da Constituição de 88, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, inicialmente, entendeu não ter atribuição para efetuar o registro sindical, por considerar que essa exigência implicaria em interferência do Poder Público na organização sindical. Todavia, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Mandado de Segurança nº. 29/DF, adotou entendimento contrário. Na mesma linha, caminhou o Supremo Tribunal Federal, que entendeu competir ao MTE "... zelar pela observância do princípio da unicidade sindical em atuação conjunta com os terceiros interessados." (AGRRE 207910/SP - DJ 26.6.98).

Realmente o Supremo Tribunal Federal, através da Súmula 677, entendeu que, até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Deve-se considerar, ainda, que o Supremo analisou as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das pessoas jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última que exige o duplo registro: no Registro Civil das pessoas jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical), para ao fim firmar sua orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder a efetivação do ato registral. ([ADI 1.121-MC](#), Rel. Min. Celso de Mello, DJ 06/10/95) - ([MI 144](#), Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 28/05/93) - ([RE 222.285-AgR](#), Rel. Min. Carlos Velloso, DJ 22/03/02).

Na mesma medida, a Seção de Dissídios Coletivos do TST:

"DISSÍDIO COLETIVO. SINDICATO
PATRONAL. LEGITIMIDADE ATIVA. REGISTRO

SINDICAL. 1. A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical faz-se por seu registro no órgão competente do Ministério do trabalho e Emprego, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 (Orientação Jurisprudencial nº. 15 SDC/TST). Se, ao tempo do ajuizamento do dissídio coletivo, o sindicato ainda não obtivera registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego, somente alcançado no curso do processo, resente-se de capacidade processual para instaurar dissídio coletivo, o que autoriza a extinção do processo, sem exame de mérito." (TST - RODC nº.685970, pub. DJ de 25.04.2003)

"REGISTRO SINDICAL. ÓRGÃO COMPETENTE. ARTIGO 8º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPREENSÃO. O registro sindical tem natureza especial, não se sujeitando às exigências do registro civil diante do que determina o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, mesmo porque, já decidiu o Supremo Tribunal Federal que o órgão competente para tal finalidade é o Ministério do Trabalho." (TRT 2ª Região. Ac. Nº. 20010210649, 8ª Turma, julgado em 23/04/2001).

Cabe aqui uma diferenciação feita entre os conceitos de personalidade jurídica e personalidade sindical. A primeira, em princípio, decorreria do mero registro no cartório civil de títulos e documentos. Já a personalidade sindical, necessária para a prática de atos sindicais, dentre os quais a negociação coletiva, dependeriam do registro junto ao MTE, razão pela qual o mero registro da entidade junto ao registro civil, ainda que capaz de atribuir personalidade jurídica à entidade sindical não seria suficiente.

Ainda, nos termos do entendimento adotado pelo STF e pelo STJ, compete ao MTE o registro de entidades sindicais em decorrência da permanência, no texto da Constituição Federal de 1988, do sistema da unicidade sindical, segundo o qual só pode existir uma única entidade re-

presentando determinado grupo profissional ou econômico na mesma base territorial.

O registro sindical, nos limites apresentados, mantém o caráter de ato de concessão, pelo Poder Público, da personalidade jurídica sindical para as entidades que cumprem as formalidades exigidas pela lei, tornando pública a sua existência e habilitando-as para a prática de atos sindicais, tais como a representação da categoria e a negociação coletiva.

Segundo Santos Azuela, o registro sindical, enquanto sistema de controle legal que tanto a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido como um ato simples de declaração da personalidade jurídica do sindicato, consiste na limitação mais reprovável ao livre exercício da sindicalização. Na verdade, a constituição do sindicato já resulta, necessariamente, em sua personalidade jurídica e capacidade legal, não havendo que se falar em prévia autorização estatal, ainda que seja através do pedido de registro (Santos Azuela, 1987:175).

O desvirtuamento do caráter declarativo do procedimento de registro sindical pela sua conversão em faculdade constitutiva do Estado para dar vida aos sindicatos mediante sua conveniência representa mecanismo de controle que contradiz a voluntariedade democrática que ostenta o atual sistema, violando a Convenção nº. 87 da OIT que trata do reconhecimento da liberdade sindical. O registro, por certo, atua como instrumento repressivo e limitador da liberdade de ação da entidade sindical, acabando por suprimir as correntes democráticas e as forças divergentes do sindicalismo controlado (Santos Azuela, 1987:176).

Em sentido contrário, Eduardo Raupp, segundo qual a atuação do MTE, assegurada constitucionalmente, é fruto da necessidade de se garantir o princípio da unicidade em harmonia com o princípio da liberdade sindical. Desta forma, o registro perante o MTE não configura interferência estatal, mais mera tutela do princípio da unicidade sindical (Raupp, 2004).

A interpretação do 8º, I, da CF, pelo Supremo, ao que parece, é equivocada, pois referido dispositivo não atribuiu ao MTE a função de proceder ao registro dos sindicatos. A justificativa de que os Cartórios de Registro não seriam capazes de tutelar o princípio da unicidade não se mantém, pois o MTE não tem atuado a contento.

Pode-se pensar, inclusive, que a postura do MTE está de acordo com o princípio da liberdade sindical, pois, em que pese tenha sua atribuição reconhecida pelo Supremo, na prática acaba por não impor

grandes restrições quando da criação de novos sindicatos. A prova de tal afirmação está no grande número de sindicatos e as inúmeras ações judiciais que discutem a questão da representatividade.

Se por um lado o registro sindical deve ser suprimido, visando dar ampla efetividade ao princípio da liberdade sindical, por outro as negociações firmadas por tais sindicatos só devem abranger os filiados, não podendo se falar de extensão à toda a categoria, até porque a idéia de plena liberdade sindical implica em sistema onde vige a plena pluralidade de sindicatos.

UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL

Por unicidade sindical entende-se a previsão normativa de existência de um único sindicato representativo para a categoria, vedando-se a existência de organizações sindicais concorrentes. Em síntese, representa o sistema de sindicato único, com monopólio da representação sindical (Delgado, 2003:1321).

Não se pode confundir o modelo da unicidade com o da unidade por consenso, hipótese em que os próprios trabalhadores, ou sindicatos, optam pela representatividade a ser exercida por um único sindicato. A unidade, ao contrário da unicidade, não atenta contra o princípio da liberdade sindical.

Finalmente, a pluralidade sindical representa o modelo em que, na mesma base territorial, podem atuar mais de um sindicato.

A Convenção nº. 87 da OIT, como visto, opõe-se ao modelo da unicidade, ao passo que assegura aos trabalhadores a condição de se filiarem a qualquer das organizações sindicais existentes (art. 2º), sendo esse, ao que tudo indica, um dos motivos pelos quais seu texto ainda não foi integrado ao ordenamento positivo brasileiro, onde vige o princípio da unicidade, inclusive com *status* constitucional, nos termos do art. 8º, inciso II:

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;

A ausência de pluralidade de sindicatos, contudo, não representa necessariamente violação ao princípio da liberdade sindical, mas somente quando houver vedação legal a respeito. Ou seja, a liberdade sindical plena sustenta que à lei não cabe regular a estruturação e organização internas dos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem, podendo, em conseqüência, firmar certa unidade organizacional e prática. O sistema de liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera em países como França, Inglaterra, Alemanha e EUA (Delgado, 2003:1308).

No modelo brasileiro, portanto, a adoção do princípio da unicidade resulta em oposição ao princípio da liberdade sindical, já que o Estado acaba por interferir na livre organização dos sindicatos.

Deve-se considerar também que o desdobramento por categorias, nos termos do artigo 516 da CLT, acaba por mitigar o rigor da unicidade sindical brasileira. Por tal mecanismo, os sindicatos vêm se proliferando a cada ano, sem, contudo, resultar em melhoras na condição de plena representatividade dos trabalhadores.

Nascimento (2005:256), com lucidez, consegue desvendar as mazelas do modelo brasileiro:

“Nossa Lei tentou combinar o princípio do sindicato único com o desmembramento de categorias sem os critérios seletivos de representatividade dos sistemas de pluralidade sindical, com o que pela via dos desmembramentos a criação de sindicatos supostamente dissociados é livre, sem controle, sem necessidade de demonstração de número de fundadores ou de representatividade da entidade sindical que se pretende criar, surgindo sindicatos que não apresentam condições de vida própria, mas que são muito ativos na cobrança das contribuições sindicais.”

LIBERDADE SINDICAL NEGATIVA

Pela análise da Convenção nº. 87 da OIT não se encontra qualquer menção ao direito do trabalhador em não se filiar a determinado sindicato. A liberdade sindical negativa, contudo, é reconhecida pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, tendo emitido diversos pronunciamentos a respeito (Uriarte, 256). Igualmente, no

sistema jurídico pátrio, nos termos do art. 8º, V, da CF, ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato, demonstrando a atuação do legislador nacional a respeito.

O direito à liberdade sindical, por certo, não pode ser imposto ao trabalhador, tendo-se que considerar sua faculdade de optar por não participar do processo de discussão coletiva dos problemas de seus pares. De outro lado, se não é obrigado a se filiar, também não pode sê-lo a contribuir para o sindicato. Nesse sentido, o modelo brasileiro é peculiar, pois se garante o direito do trabalhador à liberdade sindical negativa, por outro lhe impõe uma contribuição compulsória anual em prol do sindicato da categoria respectiva (CLT, arts. 578 e ss.).

Se não bastasse, muitos sindicatos instituem e cobram outras contribuições associativas em relação a todos os trabalhadores, inclusive os não filiados, resultando na atuação do Ministério Público do Trabalho⁶ para anular cláusulas de acordos e convenções coletivas a respeito.

A fundamentação para anulação de tais cláusulas é matéria pacífica na jurisprudência, tendo o TST editando o Precedente Normativo nº. 119 e a Orientação Jurisprudencial nº. 17 da SDC:

“CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECÉITOS CONSTITUCIONAIS.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição a favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tor-

⁶ A atribuição fixada no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 1993, é compatível com a finalidade do Ministério Público do Trabalho, tampouco implica cerceamento da atuação sindical assegurada na Constituição.” ([ADL 1.852](#), voto do Min. Carlos Velloso, DJ 21/11/03.

nam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”.

“CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Salienta-se que Proposta Emenda Constitucional e Ante-Projeto de Lei tratam da extinção do imposto sindical e da criação de contribuição para todos os trabalhadores em decorrência da atuação do sindicato em negociação coletiva, como será visto a frente.

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

O sistema de Direito Coletivo Italiano referente ao período do governo Mussolini apresentava características ainda encontradas no modelo brasileiro. No modelo italiano, o sindicato era submetido aos interesses do Estado. Vigorava a regra da unicidade, pois somente o sindicato reconhecido pelo Estado poderia representar a categoria, entendendo-se como aspecto negativo a concorrência entre os sindicatos presente em um regime pluralista. O sistema sindical era organizado por categorias, indicando a adoção de um paralelismo simétrico através da regulação de um lado da categoria profissional e de outro da categoria econômica, cuja classificação e organização eram incumbência do próprio Estado, que também procedia ao respectivo registro sindical. A autonomia financeira dos sindicatos era assegurada através do *contributo sindacale*. O Estado, ainda, disciplinava os conflitos de trabalho e organizava a produção nacional, sendo a Justiça do Trabalho titular do poder normativo (MARTINS, 2005:669).

De fato, no modelo brasileiro institutos como a unicidade, o

imposto sindical e a representação por categoria acabam por impedir a plena aplicação do princípio da liberdade sindical nos termos apresentados pela Convenção nº. 87 da OIT, justificando-se para tanto a alteração do texto constitucional e do respectivo arcabouço legislativo.

Inegavelmente, após a promulgação da Constituição de 1988, ainda que mantidos a unicidade, o imposto sindical e a representação por categoria, a postura adotado pelo Poder Executivo, através do MTE, buscou efetivar o princípio da liberdade sindical. Com o desativamento da Comissão de Enquadramento Sindical, o Governo reduziu o grau de intervenção sobre as organizações sindicais, cujo surgimento passou a ter maior liberdade e desorganização, resultando em um número muito maior de sindicatos e, em consequência, uma quantidade expressiva de questões relacionadas à representatividade, não mais resolvidas pelo MTE, mas pelo Poder Judiciário (Nascimento, 2005:506).

Atualmente, algumas propostas tramitam no Congresso Nacional com objeto de alterar a legislação sindical. Igualmente, o Poder Executivo, através do Fórum Nacional do Trabalho, elaborou anteprojotos de emenda constitucional e de lei ordinária, com o intuito viabilizar uma ampla reforma sindical, dentro dos princípios da liberdade e da autonomia sindical, objetivando superar um modelo estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos⁷.

Da análise da Proposta de Emenda Constitucional, PEC nº. 369/05, verifica-se a alterações da redação do artigo 8º com o objetivo de mudanças nas questões relacionadas a organização sindical, negociação coletiva, contribuições sindicais e substituição processual; da redação do artigo 11 para adequá-lo à regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; da redação do artigo 37 para garantir o direito à negociação coletiva dos servidores públicos; bem como da redação do artigo 114, resultante da Emenda Constitucional nº. 45, para prever a possibilidade de solução jurisdicional voluntária da Justiça do Trabalho⁸.

Já o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais prevê alterações que podem ser divididas a partir de quatro tópicos: organização sindical; negociação coletiva; solução de conflitos; e diálogo social e tripartismo,

7 www.mte.gov.br

8 www.mte.gov.br/.../fnt/conteudo/pdf/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LEI_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf

através da criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT).⁹

A organização sindical, tendo em vista o enfoque do presente trabalho, requer uma análise específica. Do referido projeto destacam-se¹⁰:

- Entidades sindicais (sindicatos, federações, confederações, centrais) em todos os níveis e âmbitos de representação, tendo o município como base territorial mínima;
- Organização sindical por setor econômico ou ramo de atividade preponderante da empresa;
- Constituição de entidades sindicais com base em critérios de representatividade comprovada ou derivada;
- Exclusividade de representação apenas para os sindicatos que já possuem registro no MTE e que cumpram os novos critérios de representatividade comprovada;
- Extinção gradual do Imposto Sindical e extinção imediata da Contribuição Confederativa e da Contribuição Assistencial;
- Contribuição de Negociação Coletiva extensiva a todos os abrangidos por negociação coletiva, para custeio de entidades sindicais de trabalhadores e empregadores;
- Caracterização dos atos ou condutas anti-sindicais, com base nos princípios inscritos na Convenção 135 da OIT;
- Regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, para a solução de conflitos na empresa.

O texto constitucional em vigor, como visto, em seu artigo 8º, inciso II, veda expressamente a criação de mais de uma organização sindical, representativa da categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial, cuja abrangência definida não poderá ser inferior à área de um Município. Trata-se do citado princípio da unicidade sindical. Pela proposta apresentada¹¹, este modelo é substituído, passando a vigorar o

9 www.mte.gov.br/.../fnt/conteudo/pdf/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LEI_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf

10 www.mte.gov.br/.../fnt/conteudo/pdf/PRINCIPAIS_PONTOS_DO_ANTEPROJETO_DE_LEI_DE_RELACOES_SINDICAIS.pdf

11 Art. 8º, inciso II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação

critério da exclusividade decorrente da representatividade a ser reconhecida, nos termos da lei, pelo Estado quando da atribuição de personalidade sindical às entidades.

Nos termos da proposta, ao MTE caberá reconhecer representatividade da entidade sindical, observando os critérios estabelecidos na lei, salvo a hipótese de exclusividade de representação prevista no mesmo texto legal, bem como da ocorrência da figura intitulada como representatividade derivada (arts. 4º, 8º, § 3º, 10 e 11).

Em se tratando da representatividade, o referido anteprojeto fixa critérios para centrais sindicais, confederações, federações e sindicatos nos seguintes termos:

1- Centrais sindicais, três dos seguintes requisitos (art. 19):

I - filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;

II - filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 (nove) Unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores em cada uma delas;

III - filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação;

IV - filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical, em pelo menos 7 (sete) setores econômicos, em número igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores em cada um desses setores em âmbito nacional.

2- Confederações, mediante filiação a central sindical ou observância dos seguintes requisitos:

I - filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;

II - filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 (nove) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores no respectivo âmbito de representação em cada uma dessas unidades federativas;

III - filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à confederação em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação.

3- Federações, mediante filiação a central sindical ou a confederação respectiva, ou, ainda, pela observância dos seguintes requisitos:

I - filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação desses sindicatos;

II - filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores no âmbito de representação da federação.

4- Sindicatos, através da vinculação à central sindical, confederação ou federação, ou, ainda, pela filiação de número igual ou superior a 20% dos trabalhadores do âmbito da representação.

Quanto à exclusividade de representação, trata-se da concessão de personalidade sindical a um único sindicato no respectivo âmbito da representação, abrangendo as entidades que obtiveram registro antes da publicação da Lei, sendo necessária a prévia deliberação de trabalhadores filiados e não-filiados em assembléia específica, além da inclusão de cláusulas no respectivo estatuto destinadas a garantir princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representantes, conforme requisitos estatutários propostos pelo CNRT, visando assegurar princípios de liberdade organizativa, democracia interna e de respeito aos direitos da minoria (arts. 39, *caput* e § único, e 133, IV).

No que tange à figura da representatividade derivada, percebe-se tratar-se de hipótese questionável, ao passo que possibilita a existência de sindicato insignificante, cuja existência decorre apenas de sua vinculação à entidade sindical de cúpula, cujos interesses pretende estender a todos os cantos do país.

Trata-se, portanto, do risco de manipulação política na organização sindical, atingindo tanto sindicatos nânicos, como sindicatos autônomos que terão, por uma questão de sobrevivência, que ingressar na pirâmide sindical específica comandada pela entidade sindical de grau superior (Nascimento, 2005:588).

O critério de divisão categorias, nas linhas do anteprojeto, será substituído, passando-se a adotar sistemática na qual os sindicatos serão divididos com base no setor econômico ou por ramo de atividade, devidamente definidos por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, mediante

proposta de iniciativa do CNRT, ou, quando se tratar de central sindical, pela coordenação entre setores econômicos e ramos de atividades (art. 9º, *caput* e § 1º).

De acordo com o art. 511, § 1º, da CLT, categoria econômica constituiu o vínculo social representado pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. A mesmo tempo, 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 (§ 2º). Finalmente, 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 (§ 3º).

Como visto, tanto o anteprojeto de emenda constitucional quanto o anteprojeto de lei não utilizam a expressão categoria, optando pela organização sindical por setor econômico ou ramo de atividade preponderante da empresa. Segundo Nascimento (2006:583/584), tal modelo atenta contra o princípio da liberdade sindical em sua nuance liberdade dos trabalhadores escolherem as formas de sindicalização que aprouverem, pois impede a permanência do sindicato por profissão ou categoria diferenciada, já que profissão não é nem ramo nem setor de atividade econômica.

Da mesma forma, persiste a impossibilidade da instituição de sindicatos por empresa, o que também mitiga o princípio da liberdade sindical.

Finalmente, quanto ao imposto sindical, este passa a ser substituído pela contribuição de negociação coletiva, devida por todos os trabalhadores, como valor devido às entidades sindicais, como periodicidade anual, fundada na participação em negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, em valores definidos em assembléia específica (PEC 369/05, art. 1º, e anteprojeto de lei, art. 45).

Segundo o Professor Renato Rua de Almeida, a referida reforma, paradoxalmente, não se apresenta como detentora de determinado caráter inovador. Igualmente, não encontra diferença entre os institutos da exclusividade e da unicidade, entre o monopólio sindical e a representatividade derivada, entre a representação pelo ramo de atividade e a representação por categoria, entre a contribuição sindical negociada coletiva

mente em decorrência de negociação coletiva e a contribuição sindical obrigatória e compulsória (2006:365).

Em todo caso, a ausência total de controle pelo Estado não seria uma forma de fragilizar mais e mais os trabalhadores?

MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº. 293/06 E Nº. 294/06

No início de maio de 2006, diante do fracasso da reforma sindical, o Executivo baixou duas Medidas Provisórias (nº. 293 e nº. 294, publicadas em 8/05/06) que tratam de algumas questões relacionadas.

A primeira dispõe sobre o reconhecimento das centrais sindicais, conferindo-lhes atribuições e prerrogativas de exercer a representação dos trabalhadores, por meio das organizações sindicais a ela filiadas, além de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais esteja em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, desde que observado um número mínimo de sindicatos filiados, conforme critérios estabelecidos no seu próprio texto (arts. 1º e 2º).

Já a Medida Provisória nº. 294/06 institui o Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, para funcionar como órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, de composição tripartite e paritária.

Não obstante a discutível relevância jurídica de tais textos legislativos, nove confederações ajuizaram no Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de liminar, fundamentando sua pretensão em pressupostos formais, referentes à ausência de relevância e urgência, e materiais, pois defendem que referidas medidas provisórias contrariam o artigo 8º, da Constituição Federal, que define os sindicatos como entidades sindicais de primeiro grau, enquanto as federações e as confederações são entidades sindicais de segundo grau, razão pela qual a inclusão das centrais para ocupar espaço nesta classificação (terceiro grau) dependeria necessariamente de alteração da Constituição (Revista Consultor Jurídico, 19 de julho de 2006, <http://conjur.estadao.com.br/static/text/46443,1>)

O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS COM PLENA EFICÁCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Como visto, nos termos do art. 2º da Convenção nº. 87 da OIT, os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Mas, a liberdade sindical também foi tratada por outros instrumentos normativos. Nesta linha, primeiramente, cita-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos que, além da liberdade de reunião e associação (artigo XX), especifica o direito de toda pessoa em organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses (artigo XXIII, 4).

A Declaração Universal não é um tratado internacional, já que adotada na forma de resolução pela Assembléia Geral das Nações Unidas, não tendo, pois, força de lei. Contudo, tem sido concebida como interpretação autorizada da expressão “direitos humanos”, constante na Carta das Nações Unidas, apresentando, assim, força jurídica vinculante em relação aos Estados membros das Nações Unidas, dentre os quais o Brasil, devido signatário (Piovesan, 2007:137/140).

Igualmente, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº. 226/01 e promulgado pelo Decreto nº. 592/92, cujo artigo 22 assegura:

Artigo 22 - 1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de constituir sindicatos e a eles filiar-se, para proteção de seus interesses.

Da mesma forma o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, também aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº. 226/01 e promulgado pelo Decreto nº. 592/92, explicitando igualmente o princípio da liberdade sindical:

Artigo 8º (...)

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objeto de promover e de proteger

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

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito dessas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;

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

Como visto, o artigo 8º da CF assegura o princípio da Liberdade Sindical, mas, de forma contraditória, também prevê o regime de unicidade e a contribuição sindical compulsória – imposto sindical. De sua interpretação, pois, pode-se chegar à conclusão de que o princípio da liberdade sindical não tem aplicação plena ao ordenamento jurídico brasileiro. Há inclusive entendimento mais enfático, segundo qual não haveria liberdade sindical no Brasil, em decorrência das normas de direito interno vigentes, cujo conteúdo acaba impedindo a ratificação da Convenção nº. 87 da OIT (Stürmer, 2007:153/154).

Não obstante, opta-se pela a tese de que os tratados de direitos humanos têm no ordenamento jurídico pátrio *status* de norma constitucional, nos termos do art. 5ª, §§ 2º e 3º da Constituição Federal, condição esta que se aplica inclusive aos instrumentos ratificados em data anterior à Emenda Constitucional 45/04, adotando-se a teoria da recepção (Piovesan, 2007:88).

O conflito aparente entre duas normas constitucionais requer do interprete maior cautela, sendo necessário uma harmonização entre os institutos em questão. Resta, portanto, buscar a melhor interpretação para o art. 8º da Constituição Federal, levando-se em conta a necessidade de harmonizá-lo com referidos tratados internacionais de direitos huma-

nos que também detêm *status* de norma constitucional, para fins de efetivação do princípio da liberdade sindical.

Não se pretende aqui adentrar na complexa questão do conflito entre normas constitucionais, pois o objeto do presente trabalho é mais restrito. Contudo, a título de contribuição, reproduz-se a lição da Professora Flávia Piovesan, segundo qual, embasada em excelente doutrina, no plano de proteção dos direitos humanos interagem o direito internacional e o direito interno movidos pelas mesmas necessidades de proteção, prevalecendo as normas que melhor protejam o ser humano, já que a primazia é da pessoa humana. Sendo assim, na hipótese de conflito entre norma de Direito Internacional dos Direitos Humanos e o direito interno, adota-se o critério da prevalência da norma mais favorável à vítima (Piovesan, 2007:99/100).

Isto quer dizer que tendo os mencionados instrumentos de direito internacional tratado do princípio da liberdade sindical de forma mais ampla e sem restrições, tais normas, com eficácia de norma constitucional, devem prevalecer sobre os elementos contidos no artigo 8º da Constituição que acabem por mitigar referido princípio, objetivando-se a plena eficácia de todos os direitos relacionados à dignidade humana, diretriz que fundamenta o ordenamento jurídico pátrio.

CONCLUSÃO

O movimento sindical em todo mundo passa por um processo de crise iniciado nas décadas de oitenta, nos países mais desenvolvidos, e noventa, nos países em desenvolvimento. Tal processo, segundo Ricardo Antunes, seria fruto de cinco fatores: individualização das relações de trabalho; a flexibilização do mercado de trabalho; o esgotamento dos modelos sindicais vigentes em países avançados; a tendência crescente de burocratização e institucionalização das entidades sindicais, ao passo em que estas se distanciam mais e mais dos movimentos sociais autônomos; e o culto ao individualismo exacerbado. (2005:73/75)

Há quem afirme que os sindicatos não podem fechar os olhos ao modelo econômico vigente, devendo buscar alternativas aos problemas encontrados, em detrimento de uma conduta mais crítica (Pochmann, 2003:9/10).

O Professor Boaventura de Souza Santos define como um dos maiores desafios dos sindicatos o desafio cultural. Segundo este grande sociológico, historicamente os trabalhadores começaram por ser trabalha-

dores e só à custa de muitas lutas em que os sindicatos tiveram um papel preponderante conquistaram o estatuto democrático da cidadania. Atualmente, contudo, os tempos mudaram. O trabalhador está menos interessado em eliminar o patrão do que forçá-lo a agir de modo que dignifique o trabalho e o trabalhador, além de conceder igualdade de condições quando não estiver presente nenhum motivo razoável ou justo para a desigualdade. Para tanto, a cultura sindical deverá mudar. Sem renunciar a história, é preciso substituir uma cultura “obreirista”, que associa progresso ao crescimento do PIB, por uma cultura democrática de cidadania ativa para além da fábrica (SANTOS, 2006:397).

Independentemente da postura ideológica a ser tomada, certamente a efetivação do princípio da liberdade sindical é condição indispensável ao fortalecimento dos sindicatos no mundo inteiro. A intervenção estatal, por certo, acaba por impedir o desenvolvimento de um modelo sindical efetivamente representativo dos interesses dos trabalhadores, capaz de lutar por uma condição social mais justa e igualitária.


Resta ao Estado, portanto, tutelar os direitos fundamentais, garantindo a plena atuação dos sindicatos, além de reconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana como diretriz do sistema jurídico vigente.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. *Visão histórica da liberdade sindical*. São Paulo: Revista LTr 70.03/363-366.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 10ª ed. São Paulo:Cortez, 2005.
- CRIVELLI, Ericson. *Democracia sindical no Brasil*. São Paulo:LTr, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo:LTr, 2003.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica. Problemas e perspectivas*. São Paulo:LTr, 2005.
- HASSON, Roland. VILLATORE, Marco Antônio César coord. *Direito do trabalho. análise crítica*. Curitiba:Juruá, 2006.
- HINZ, Henrique Macedo. *Cláusulas normativas de adaptação. Acordos e convenções coletivos como formas de regulação do trabalho no âmbito das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007.

<http://www.mte.gov.br>

<http://www.tst.gov.br>

- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21ª ed. São Paulo:Atlas, 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 4ª ed. São Paulo:LTr, 2005.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- POCHMANN, Márcio. *Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil*. São Paulo:LTr, 2003.
- RAUPP, Eduardo Caringi. O registro de entidades sindicais . Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 292, 25 abr. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5127>>. Acesso em:  11 out. 2006.
- Revista Consultor Jurídico, 19 de julho de 2006, <http://conjur.estadao.com.br/static/text/46443,1>, acesso em 3/01/07.
- Santos Azuela, Héctor. ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO. Ciudad Universitaria, México - D. F: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Serie G. ESTUDIOS DOCTRINALES, nº. 107., 1987. in <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=915>, acessado em 11/10/06.
- SANTOS, Boaventura de Souza. *A gramática do tempo para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva. Teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo:LTr, 2004.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Aspectos da atuação do Ministério Público do Trabalho em matéria sindical (EC. n. 45/2004) à luz dos princípios do Comitê de Liberdade Sindical da OIT*. São Paulo:Revista LTr 70-11/1338.
- STÜMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federal do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. São Paulo:LTr, 2002.
- URIARTE, Oscar Ermida. *Liberdade sindical:normas internacionais, regulação estatal e autonomia*.

VALTICOS, Nicolas. *Uma relação complexa: direito do homem e direitos sindicais*.