



**UNIVERSIDADE DO PORTO
FACULDADE DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

Williane Gomes Pontes Ibiapina

**O Princípio da Liberdade Sindical Ante o Princípio da Unicidade Sindical:
Breve Paralelo Entre Brasil e Portugal**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Porto para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas
– Privatísticas.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Liberal Fernandes.

- Julho de 2015 -

AGRADECIMENTOS

Ao meu alicerce, família, em quem encontro o puro amor, Flávio, Pedro Hugo, João Gabriel, José Davi e minha mãe Mozira, pelas muitas horas de ausência de convivência, as quais foram dedicadas a este curso de Mestrado e pelo grande estímulo e apoio.

Ao Professor Doutor Francisco Liberal Fernandes, pela dedicação do seu tempo e do seu saber, sempre com bastante interesse, quando da orientação dessa dissertação.

À Siqueira Castro Advogados, a quem agradeço na pessoa do Dr. Carlos Roberto Siqueira Castro, pelos ensinamentos diários e por acreditar nesse projeto em comunhão comigo.

Aos vários familiares, amigos e colegas que me auxiliaram neste percurso.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização desse estudo.

“Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende”.

(Leonardo da Vinci)

RESUMO

Como princípio dos mais importantes no Direito Coletivo do Trabalho, tem-se a liberdade sindical, que é garantidora do exercício de associar-se livremente a sindicatos e/ou simplesmente deixar de filiar-se, quando for da simples vontade do trabalhador e ainda de constituir sindicatos, gerenciá-los ou simplesmente encerrar suas atividades sem a intervenção estatal. Apesar de aparentemente simples, a aplicação da liberdade sindical, mesmo assegurada em textos constitucionais de diversos países, e sendo matéria de diversos documentos internacionais, tem se mostrado de forma distinta, variando como fruto da cultura política local, retratada no histórico e desenvolvimento desses países, o que com Brasil e Portugal não foi diferente.

Países com texto constitucional parecido, mas com histórias de crescimento diferentes, Brasil e Portugal demonstram que um mesmo princípio pode ser interpretado e aplicado de forma absolutamente distinta, especialmente quando numa mesma Carta Magna se tem também, determinada por imposição, a unicidade sindical. Será feito neste estudo, um breve comparativo entre ambos os países no que concerne à instituição desse princípio da liberdade sindical, como ele se comportou ao longo dos anos e como ele poderá ser aplicado, quando no mesmo ordenamento de normas, há constrictões à plena liberdade, com a instituição da unicidade sindical. Ver-se-á, ainda, que na diferença da aplicação desse princípio, são gerados efeitos também diversificados como, por exemplo, no momento do recolhimento de quotas ou contribuições sindicais, inclusive com repercussão na legislação tributária, havendo no Brasil, contribuição, de caráter compulsório, ou mesmo quando da representação da classe ou categoria, na contratação coletiva.

Para isso, se mostrará como se desenham os sistemas sindicais de ambos os países e como o movimento de greve se porta com a presença da unicidade sindical. Ao final, não se quer recriminar o ordenamento jurídico que acolhe a unicidade ou mesmo a pluralidade de sindicatos, mas apenas realizar um paralelo entre ambos, bem como se concluir se a liberdade e a unicidade sindical poderão caminhar juntas, com suas agruras e vantagens, trazendo como exemplos de comparação os países do Brasil e Portugal.

Palavras-chave: Liberdade sindical. Unicidade sindical. Sindicato.

ABSTRACT

One of the most important principles in the Collective Labour Law, is the freedom of association, which is the guarantee of the right to join unions freely or simply not to join, at the will of the worker. However, although apparently simple, the application of freedom of association, even if secured in constitutions of many countries has been shown differently, varying according to the local political culture, portrayed in the history and development of these sites. Between Brazil and Portugal it could not be different.

Countries with similar constitutional text, but with different histories and development models, Brazil and Portugal show that the same principle can be interpreted and applied in a completely different way, creating different effects as well, either at the time of payment of union dues or quotas, or at the moment of the representation of the class or category, in collective negotiation. In this study, a brief comparison will be done between these countries regarding the establishment of this principle of freedom of association, how it has happened over the years and how it can be applied when the same circumstantial conditions for the full freedom are present.

At the end, it is not intended to blame the uniqueness or even a plurality of unions, but only to make a parallel between them, as well as determining whether the freedom and uniqueness union may go together in the same law, with its hardships and advantages, bringing as examples of comparison the countries of Brazil and Portugal.

Keywords: Freedom of Association. Trade union unity. Union.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF -	Caixa Econômica Federal
CF -	Constituição Federal
CGTP -	Confederação Geral dos Trabalhados Portugueses
CLS -	Comitê de Liberdade Sindical
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
CONTEE -	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura
CRFB -	Constituição da República Federativa do Brasil
CRP -	Constituição da República Portuguesa
CTN -	Código Tributário Nacional
DL -	Decreto-Lei
DUDH -	Declaração Universal de Direitos do Homem
EUA -	Estados Unidos da América
LS -	Liberdade Sindical
MTe -	Ministério do Trabalho
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
ONU -	Organização das Nações Unidas
STF -	Superior Tribunal Federal
TST -	Tribunal Superior do Trabalho
UGT -	União Geral dos Trabalhadores

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO 1 - LIBERDADE SINDICAL.....	14
1.1 Caracterização jurídica.....	14
1.2 Direito português ontem e hoje.....	19
1.3 História do ordenamento jurídico brasileiro.....	25
1.4 Direito Internacional do Trabalho.....	34
CAPÍTULO 2 - UNICIDADE E A PLURALIDADE SINDICAIS.....	43
CAPÍTULO 3 - ALGUNS REFLEXOS DAS DIFERENÇAS DE APLICABILIDADE DA LIBERDADE SINDICAL EM AMBOS OS PAÍSES.	50
3.1 Algumas consequências.....	50
3.2 Sistema sindical no Brasil e em Portugal e ainda em alguns países.....	50
3.3 Fontes de custeio dos sindicatos no Brasil e em Portugal: um aspecto tributário.....	58
3.4 Liberdade sindical e o direito de greve.....	67
3.5 Entendimento do Superior Tribunal Federal no Brasil e Tribunal de Justiça em Portugal.....	74
CONCLUSÃO.....	77
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

INTRODUÇÃO

O movimento sindical em todos os países é assunto da maior importância, tendo em vista que tem participação direta em diversas decisões sociológicas e econômicas, influenciando, por muitas vezes, índices e estratégias de governo.

O intuito do presente estudo é analisar o princípio da liberdade sindical em seu conceito, vertentes, formas de aplicação e alguns efeitos e consequências e, em especial, perante também outros princípios, tais quais o da unicidade e pluralidade sindicais, que são base no direito coletivo do trabalho.

Como princípio de extrema importância ao Direito Coletivo do Trabalho, norteando as relações entre sindicatos e empresas e sindicatos e empregados (no Brasil) ou trabalhadores (em Portugal), a liberdade sindical é prevista no Ordenamento Jurídico brasileiro, na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), assim como em Portugal, na Constituição da República Portuguesa (CRP) e, portanto, assegurado a todos os cidadãos.

Há, porém, alguns aspectos a serem estudados, uma vez que põe em questão a extensão e interpretação dessa liberdade. Há de ser observado o conceito do princípio para que se chegue a sua aplicabilidade, verificando-se que, mesmo fazendo parte da mais importante seara de princípios do Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal, poderá ser adotado de forma distinta.

Necessariamente se terá que voltar ao tempo e passar pelo histórico de ambos os países, entender como ambos caminharam até os dias de hoje em suas democracias ou na ausência do estado democrático de direito, porque nessa evolução se entenderá o estado atual de cada país.

Ficará visível que houve no decorrer do tempo, um período em que ambos os países caminhavam para uma evolução de luta e representatividade de classes, redundando na plena liberdade sindical, tendo sido alterado o percurso do Brasil, por uma interrupção do estado democrático de direito, quando se apresentou a ditadura militar e suas castrações.

Portugal, assim, chegou à evolução absoluta do princípio da liberdade sindical, enquanto o Brasil estacionou numa liberdade não plena, não ampla, diante

da presença do princípio da unicidade sindical também em seu Texto Constitucional, o que é considerado um limitador da liberdade sindical.

Há quem possa apontar na doutrina portuguesa, que mesmo possuindo um sistema de liberdade plena, Portugal apresenta um sistema sindical, de certa forma, antagônico, pois ainda com alguma possibilidade de intervenção estatal.

Aqui ainda se permeará na liberdade sindical no campo do direito do trabalho internacional, em cujo momento se verá a importância ainda maior desse princípio, eis que é assunto de vários documentos de ordem internacional e merecendo um Comitê exclusivo na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O intuito, como já dito, é estudar, trazer à análise, para a descoberta da distinção que se tem na atualidade e a reflexão para o que se pode ter para o futuro nesse assunto estudado, na esperança sempre, da melhoria, da evolução.

A evolução, que poderia significar a mudança de um dos dois países em relação ao seu sistema sindical é um passo mais à frente, que não significa, necessariamente, imprescindível a qualquer um deles, e nem se irá, com esse estudo, ousar concluir nesse sentido.

Como em outro tempo já disse Comte: “O Progresso é a lei da história da humanidade, e o homem está em constante processo de evolução” e o que se pretende nesse estudo é apenas contribuir, com um apanhado acadêmico, para o processo de evolução, ou pelo menos, para a reflexão sobre a possibilidade dessa evolução.

O que aqui se pretende é pensar, holisticamente, qual seria essa evolução a cada um desses países, diante do estado atual em que estiveram e hoje se encontram, sendo o grande pano de fundo da liberdade sindical, o trabalho e suas condições.

A força de trabalho, num estado capitalista em que se vive na grande maioria dos países, pode ser vista como moeda de equilíbrio entre a relação de quem a vende e de quem a compra.

É a matéria-prima do profissional que investe em sua profissão ou função com uma constante qualificação, com o fim de sobrevivência e num intuito mais pretensioso, de enriquecimento.

Assim sendo, o trabalhador estará sempre pronto a vender seu produto, ou seja, sua força de trabalho, a seu ver, imprescindível à manutenção e giro do mundo capitalista, no valor e nas condições que melhor lhe aprouver e que lhe proporcionar

maior rentabilidade, estabilidade e a tão almejada em nossos dias atuais, qualidade de vida, na qual se trabalha se não menos, em melhores condições.

Na batalha por tais condições sempre mais favoráveis, seja de política salarial ou mesmo de melhorias na execução do trabalho, o sindicato é um grande aliado, que agregando forças individuais em prol de um interesse coletivo, mas com frutos a cada um dos trabalhadores, deverá negociar ou contratar em seu nome.

As empresas, por sua vez, apesar de concorrentes, também não se mantêm se não tiverem uma boa relação para com seus empregados, que, realmente, são a válvula propulsora da receita e lucro das companhias.

Não com o fim de cartelizar, mas também de unir forças para negociar, as empresas assim como os trabalhadores, precisam se investir em uma entidade sindical para o momento da contratação, tendo em vista que, uma vez unidas, terão maior capacidade de ganho e ficarão todas na mesma linha de contratação, não permitindo que seu concorrente ofereça mais, nem necessitando que cada empresa se preocupe de também estar ofertando mais do que seria necessário a cada empregado, para o bom desenvolvimento do trabalho daqueles e um bom e produtivo resultado.

A grande questão que irá diferenciar nessas contratações, e que é exatamente parte dos efeitos do objeto do presente estudo, é qual sindicato irá contratar quando num sistema sindical se aplica a unicidade sindical, mesmo havendo num mesmo ordenamento jurídico, a liberdade sindical estabelecida.

O sindicato desde o seu surgimento teve, e tem até hoje (ou deveria ter), o intuito de representar a categoria, lutando por melhores condições de trabalho, transformando os pleitos e necessidades de seus representados, decididos mediante Assembléia, em realidade aposta em Convenção Coletiva do Trabalho, como também asseverado por José Carlos Arouca (2012, p.85):

O sindicato nasceu em berço capitalista como reação dos trabalhadores contra suas condições de trabalho, agressivas, extenuantes, salários insuficientes para satisfação das necessidades mínimas de vida.

Sindicato, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.1284):

É o órgão de representação de um grupo social constituído de trabalhadores. As entidades sindicais patronais representam um grupo

econômico. As funções dos sindicatos são de representação, de substituição processual, de negociação coletiva e assistencial. Suas prerrogativas e deveres estão descritos nos artigos 513 e 514 da CLT, respectivamente.

Sendo a força de trabalho, a matéria-prima que move o mercado, trata-se esse estudo de matéria de grande relevância, pois trabalhadores e empresas ao se ajustarem a uma negociação coletiva estão prontos a expor seus motivos e suas necessidades, fundamentados em seus anseios, mas também no histórico de lutas daquele sindicato, na força política que ele representa, no poder de persuasão que detém sobre sua categoria econômica e com isso, nos resultados que poderá alcançar.

E por óbvio, cada elemento desses se mostra bem diferente quando os sindicatos estão inseridos num contexto com unicidade ou pluralidade de sindicatos. A própria liberdade sindical pode ser real ou não em ambos os cenários, como se fará ver.

Cada mesa de negociação, a que se denomina de contratação em Portugal, se leva não só números de reajuste que poderão ser cedidos por parte das empresas ou mesmo requeridos por parte dos trabalhadores, mas se estuda, especialmente, o que se poderá haver de consequência pela negativa do benefício requerido e que movimento laboral poderá ser desbravado pela negativa dos pleitos formados.

Essas variáveis já são as últimas apontadas e repensadas para o momento de negociação, mas não há dúvidas de que o que vem em primeiro plano é a preocupação que se tem da representatividade do sindicato, que no Brasil é um único em nome de toda a categoria, não a dividindo em outras entidades sindicais.

A unicidade sindical tem, como se fará ver, as vantagens do monopólio de forças, o que é bastante valorizado no momento da negociação coletiva e as desvantagens da ausência de escolha por parte dos representados e da permissividade concedida a uma cúpula, formada de homens, que carregam um conjunto de valores positivos ou negativos aos olhos do representado.

A ausência de vários sindicatos representando seus associados, ou, melhor falando, a ausência da pluralidade sindical, numa comparação bem mercantilista, traz consigo as agruras da ausência da concorrência, onde se passará a depender, principalmente, de elementos subjetivos da diretoria eleita dos sindicatos, tais como

a boa vontade, o caráter dos componentes e, especialmente, da sobreposição dos interesses da classe sobre seus interesses individuais.

Em Portugal, com a pluralidade de sindicatos como princípio, essa entidade assume um caráter mais privatístico, como vê na definição utilizada por António Mendes Cordeiro (1997, p.444):

Os sindicatos são pessoas colectivas. Assentando em agrupamentos de pessoas, eles têm a natureza de associações: tanto a Constituição, como a Lei Sindical, falam, aliás, repetidamente em “associações sindicais”.

Para fins de terminologia, adotar-se-á o termo sindicato, genericamente a tratar desses no Brasil e das associações sindicais em Portugal, muito embora se saiba que em Portugal, como afirma Pedro Romano Martinez (2013, p.995-996):

Na linguagem comum usa-se mais frequentemente, o termo “sindicato”. Porém, a expressão “associação sindical” corresponde à terminologia usada na Constituição e no Código do Trabalho. Associação sindical e sindicatos são expressões que podem ser usadas em sinonímia, mas a locução “associação sindical”, também pode ser empregada num sentido mais amplo, abrangendo não só os sindicatos, propriamente ditos, como também as uniões, as federações, e as confederações sindicais.

Passada a conceituação essencial indo-se à compreensão do tema, se verá como se trata esse princípio no Brasil e em Portugal, que são dois prismas distintos de aplicabilidade do mesmo princípio.

Ver-se-á que no Brasil somente há um sindicato representativo de cada categoria, por um determinado espaço geográfico, enquanto que em Portugal, adota-se a pluralidade de sindicatos, podendo, vários, serem os representantes de cada categoria. Diante dessa diferença de representação, se fará o estudo do princípio da liberdade sindical e o que ele interfere nessa diferença que há entre os dois países, uma vez que previsto em ambas as Cartas Magnas.

Havendo essa distinção entre a representação de categorias, especialmente da limitação a um único sindicato para representação, se fará ver a opinião de doutrinadores em ambos os países.

Para isso, será necessário e de bom alvitre, delinear o sistema sindical em cada país, para que se possa compreender em que exatamente, a liberdade sindical plena e a unicidade sindical irão influenciar, quanto à representatividade, por exemplo.

O intuito é que este estudo permita realizar um breve comparativo entre os sistemas sindicais praticados nos dois países, sem que se tenha a pretensão de afirmar, ao final, se há um modelo ideal, se diante do que aplicado nesses países, há um modelo correto e outro equivocado, mas somente em se traçar um simples paralelo para conhecimento e avaliar as vantagens e agruras de ambos os modelos praticados nos países estudados.

Se passará de maneira apenas exemplificatória e sucinta, pelos sistemas sindicais de alguns países que não aqueles apontados inicialmente, quais sejam Brasil e Portugal, com o fim de demonstrar os modelos aplicados, tais como a Alemanha que utiliza a unidade sindical.

Ainda será visto que, apesar de diferentes modelos de aplicação em algo que parece muito tênue, a unicidade e a pluralidade têm alguns reflexos quanto à fonte de custeio dos sindicatos e nas exigências da lei para o regular exercício do direito de greve.

No Brasil, pela aplicabilidade concomitante do princípio da unicidade sindical, ver-se-á que no direito tributário pátrio, resta estabelecida contribuição sindical obrigatória, donde se tem um rateio da receita para algumas entidades e órgãos do governo, o que não ocorre em Portugal, onde só se tem as quotas sindicais, que são estabelecidas apenas aos associados e não a toda a categoria econômica ou de trabalhadores.

Da mesma forma, tem-se como consequência dessa distinção de aplicabilidade, o movimento paredista em ambos os países, pois passa, necessariamente, pela representação do sindicato de cada categoria profissional ou econômica desde o momento da contratação até o dissídio coletivo.

Ao final, o que se verá será esse traçado paralelo entre os dois países quanto à aplicação do princípio da liberdade sindical, indo-se desde a sua importância, a instituição em cada país, os motivos do estado atual de aplicabilidade do princípio, ainda que no Brasil também se aplique a unicidade sindical, finalizando-se com

algumas particularidades até em outra seara do direito, no caso tributário, como reflexo da visão que se tem da liberdade sindical em cada país.

CAPÍTULO 1 - LIBERDADE SINDICAL

1.1 Caracterização jurídica

O tema central do nosso estudo é o princípio da liberdade sindical e como ele se comporta em diferentes países tais como o Brasil e Portugal, trazendo-se para tal, a história política e jurídica de ambos os países, como surgiu o princípio, em que momento e por qual(is) motivo(s) ele passou a se distinguir nesses dois países, e ainda no que pode repercutir essa diferença no ordenamento jurídico dentro do próprio direito do trabalho coletivo e ainda em outros ramos do Direito.

Trata-se de princípio do direito coletivo do trabalho com previsão nas Cartas Magnas de ambos os países, ou seja, com amparo no Direito Constitucional, e reflexos nas lidas diárias dos sindicatos, nas contratações e judicializações dos direitos coletivos.

Há quem diga, tanto na doutrina brasileira quanto na portuguesa, que tal princípio trata-se de uma forma mais específica do direito de associação, mas há também quem a especifique um pouco melhor, como José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p.730), afirmando que “é uma forma particular da liberdade de associação (art. 46), mas constitui um tipo autônomo”.

A liberdade sindical é trazida pela CRP na divisão de direitos, garantias e liberdades, e é questionada como direito fundamental dos trabalhadores em sentido material.

Para Pedro Romano Martinez (2001, p.161) em sua obra avaliativa da CRP em vista dos direitos dos trabalhadores, os assuntos tratados nos arts. 54, 55 e 56, dentre os quais se encontra a liberdade sindical, não tem dignidade constitucional, alegando que tais assuntos deveriam ter sido tratados somente pelo legislador ordinário, mas respeita sua previsão, afinal, em Texto Constitucional, lhe considerando como tal.

Dessa forma, trata-se de direito fundamental dos trabalhadores, ainda que seja ponto de discussão por parte de alguns doutrinadores, se não pelo ponto de vista material, pelo menos pelo formal e pelo moral.

Trata-se ainda, na análise de Jorge Leite (1998, p.119), de direito coletivo ou

de exercício coletivo (quando ainda classifica os direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na CRP em direitos individuais gerais; direitos individuais dos trabalhadores; e direitos de participação), que se pode dizer, pela própria terminologia das palavras, que é o direito existente da formação coletiva de trabalhadores.

Pode-se ainda afirmar, pela análise do doutrinador acima, que tais direitos podem ser coletivos dos trabalhadores enquanto membros das associações sindicais (como em criar, manter, gerenciar ou fundar o sindicato) e dos próprios trabalhadores em si, enquanto apenas trabalhadores (podendo associar-se onde melhor lhe aprouver ou não associar-se).

No que diz respeito à liberdade sindical propriamente dita, como é vista em Portugal, ratificando o entendimento da pacificidade, relativamente às inscrições em sindicatos, ou melhor, no sindicato representativo da categoria profissional ou econômica nas palavras de António Menezes Cordeiro (1997, p.472), tem-se que:

A liberdade sindical, na dupla forma de ingresso e de liberdade de saída nos sindicatos que se entender, é ponto adquirido, seja pela Constituição, seja pelas Convenções internacionais. Essa liberdade leva a que, não possa a lei obrigar a inscrições sindicais, ou fazer, delas, depender o exercício duma profissão.

Assim, pode-se afirmar que a liberdade sindical é um direito coletivo justicialista e, como tal e pelo contexto onde está inserido, um direito fundamental social, que tem como pano de fundo, a dignidade da pessoa humana. Os direitos sociais são o dever do Estado em tentar diminuir a diferença natural existente entre os trabalhadores e a sociedade em geral.

A liberdade sindical, dessa forma, é o Estado através das Cartas Magnas, permitindo que o trabalhador possa alcançar sua mais ampla vontade de constituir-se coletivamente ou não, com fins individuais e sempre em busca de sua dignidade enquanto indivíduo e trabalhador.

Acerca da importância do princípio da liberdade sindical, vale trazer à baila, as letras da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2008, p.1.247), quando diz que:

O princípio da liberdade sindical é o princípio da espinha dorsal do direito coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato.

Se em ambos os países o princípio da liberdade sindical está presente, esbarra-se, então no que seria a diferença. No Brasil, além da liberdade sindical assegurada, se tem a unicidade sindical estabelecida, mas não de forma escolhida pelas classes de trabalhadores, mas imposta pelo estado na mesma linha hierárquica de normas, ou seja, na Constituição Federal. Chama-se em Portugal de monopólio de sindicatos.

Passa-se então, a um importante questionamento, diante dessa dualidade, que seria a compatibilidade desse princípio da liberdade sindical com o reconhecimento efetivo da titularidade para a negociação coletiva. Quem teria tal titularidade para a contratação coletiva, ou seja, qual sindicato teria esse reconhecimento efetivo, num país com liberdade plena.

Em Portugal, como se fará ver mais adiante, a liberdade sindical tem previsão em seu ordenamento jurídico, assim como a contratação coletiva por parte do sindicato que obedecer a alguns critérios para a representatividade de negociação.

Já no Brasil, ambos estão também previstos em normas constitucionais e legais, mas com a restrição de não escolha por parte do associado de qual sindicato deverá lhe representar, o que pode ser encarado como uma restrição à liberdade sindical.

Segundo Jean-Michel Servais (2011, p.110), as restrições à liberdade sindical poderão ser divididas em três:

Unos pocos estados cuestionan a ún la existência de los sindicatos. Una mirada por los textos legales relevantes y la realidad nacional, sin embargo, muestra que rigorosas restricciones continúan afectando la libertad misma de constituir y de afiliarse a las asociaciones de trabajadores. Existen básicamente três tipos de restricciones: limites al derecho a organizarse para ciertas categorías de trabajadores; el requerimiento de previa autorización de las autoridades públicas; denegatória del derecho a elegir um sindicato.

Assim, veremos que o princípio da liberdade sindical contempla, de forma ampla, a liberdade do trabalhador a associar-se em qual sindicato lhe parecer mais representativo, bem como deixar de associar-se tão logo queira ou se não queira, sendo essas vontades no plano individual.

Já na esfera coletiva, deverá haver a liberdade de constituir ou fundar sindicatos, sem que haja a intervenção direta ou indireta de qualquer órgão da Administração Pública, bem como não podendo haver interferência na gestão dos sindicatos enquanto esses forem subsistentes. Há ainda a plena liberdade, sem embargos, de se fundar a associação sindical tão logo seja da vontade de seus associados.

Enfatizando a liberdade sindical nesse plano coletivo, Valentin Carrion (2011, p.481) cita que:

Tão importante ou mais que a questão da unidade ou pluralidade de sindicatos é a do Intervencionismo de Estado e sua ingerência na vida da instituição, chegando, em certos países, a descaracterizá-la totalmente, deixando-a formalmente, como entidade de direito privado, mas atrelada funcionalmente à política oficial.

Jean-Michel Servais (2011, p.112), menciona de forma assertiva, que assim agindo, em conformidade com a Lei, os sindicatos não poderão ser desconstituídos, o que caracteriza a liberdade sindical no plano coletivo, a que se falou alhures, como se vê:

El Artículo 4 del Convenio nº 87 estipula que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. La suspensión o disolución puede ser indirecta: El retiro de la personería legal o la cancelación del registro. La sola amenaza de disolución administrativa bien puede, en la práctica, constituir una infracción de los derechos de los sindicatos cuando la presión así ejercida arriesga influenciar la elección de la organización por parte de los trabajadores.

Resta claro, portanto, que a liberdade social quanto à constituição e gerência dos sindicatos, deverá ser plena e irrestrita, pois pelas palavras do doutrinador acima, a simples ameaça de cancelamento do registro sindical, já pode configurar a ameaça também à própria liberdade sindical.

Sobre a definição desses tipos de liberdade sindical, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.1225) diz que:

Na dimensão conceitual, liberdade sindical expressa os níveis através dos quais se concretiza a liberdade coletiva, que é a dos grupos, formalizados ou informalizados, a liberdade individual, que é das pessoas e o seu direito,

de filiar-se ou desfiliar-se de um sindicato e o relacional, no sentido de uma liberdade exercida perante o Estado, o empregador e, até mesmo, outras entidades sindicais.

A doutrina elenca tais formas de liberdade sindical como positivas, negativas, individuais ou coletivas em ambos os países, sobre as quais se falará um pouco mais adiante de maneira mais detalhada, sob o ponto de vista dos doutrinadores, sendo a afronta a elas, as restrições a que Jean-Michel Servais se referiu em seu texto.

Valentim Carrion (2011, p.481), ratifica esses prismas individual e coletivo do princípio quando cita que “a liberdade sindical estuda-se em relação ao Estado, em relação ao grupo e em relação ao indivíduo [...]”, podendo-se dizer que o princípio é parcialmente atacado no Brasil na vertente individual, uma vez que trabalhadores e empresas não poderão escolher a que sindicatos filiar-se, nem muito menos deixar de filiar-se, vez que é obrigatória a representatividade da categoria por parte de determinada associação sindical.

Dessa forma, tanto a liberdade sindical coletiva, quanto à individual e ainda a relacional (em relação ao estado), são verdadeiramente contempladas no Direito do Trabalho Coletivo português, enquanto que no Brasil a coletiva está limitada a um único sindicato representativo por classe ou categoria econômica, sob o controle do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo, atualmente, assegurada a plena liberdade somente quanto à relacional.

O que não pode ocorrer, entretanto, é a confusão entre a liberdade sindical e a anarquia em sua concepção, em que tudo é permitido. Vive-se num estado democrático e não num mundo sem lei, e como já citado por Vólia Bomfim Cassar (2008) em cuja transcrição já se trouxe, a liberdade sindical é fruto desse estado democrático de direito.

Ainda Jean-Michel Servais (2011, p.112), em sua monografia sobre Direito Internacional do Trabalho, já afirmou isso de forma muito clara:

Los sindicatos no pueden, obviamente, actuar con impunidad respecto del empleador, la autoridad pública, sus miembros o trabajadores no sindicalizados. Es mejor, de todos modos, no permitir que la valoración de la falta o la pena que se imponga en esos casos sea librada a la discrecionalidad de las autoridades públicas.

Para que não possa ser interpretada de forma extremamente ampla, passando por esse risco de ser confundida com uma libertinagem, e para que possa ser amplamente assegurada em todos os países, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mantém um Comitê de Liberdade Sindical (CLS), que avalia as questões a ele levadas por equipes multi-disciplinares instaladas nos países-membros participantes, editando, assim, convenções e recomendações sobre o assunto.

A liberdade sindical, portanto, por ser um direito fundamental social, está classificado nos direitos supraestatais e que por terem validade universal, acabam por vincular os poderes estatais.

Depois de compreendida a classificação do princípio da liberdade sindical, seus conceitos, espécies e restrições, para melhor compreensão desse princípio nos ordenamentos jurídicos, brasileiro e português, como direito coletivo justralhista de aplicação distinta, necessário se faz trazer o histórico do direito desde os remotos dias até os mais atuais, quando se houve o texto definitivo constitucional vigente.

1.2 Direito português ontem e hoje

Antes de se chegar à grande polêmica desse trabalho, se faz imprescindível que se traga alguns conceitos essenciais à compreensão do estudo a ser realizado.

Como dito antes, há uma discussão acerca do princípio da Liberdade Sindical e da aplicabilidade desse, com estudo também de alguns efeitos, quando o ordenamento jurídico adota a unicidade sindical também como princípio.

O fato de se ter apenas um sindicato a representar uma categoria profissional ou mesmo empresarial, estaria ou não, levando ao tolhimento daquele princípio maior, que é a liberdade plena do exercício do direito sindical, sendo esse, o ponto fulcral que se quer trazer à discussão.

Em Portugal, atualmente se tem o sistema pluralista de sindicatos, não havendo restrição alguma nem positiva, nem negativa, muito menos coletiva ou individual, sendo pleno o gozo da liberdade sindical, muito embora, nem sempre tenha sido assim.

Sem se adentrar detalhadamente na história dos sindicatos, o que se verificará um pouco mais adiante, não se pode deixar de mencionar, entretanto, um relato breve

sobre os mesmos, pois, com a mudança de controle político nessas entidades, se viu também a modificação da liberdade sindical.

Assim como em outros países, a história do sindicalismo em Portugal está ligada à existência da classe proletária e pela eterna conquista de seus direitos, tendo relatos de que nos períodos da monarquia e da 1ª República, o movimento sindical não tenha tido muita adesão por parte dos operários.

Em regime posterior, ocorrido entre 1926 e 1974, as associações sindicais estavam sujeitas ao controle estatal, tais como em aprovação de estatutos e com vastas possibilidades de dissolução, ao mesmo tempo em que não tinham poder de negociação e contratação, sendo ainda vedado o direito à greve.

Nesse momento, só se admitia um sindicato que representasse legalmente a categoria correspondente, mantendo, assim, características da unicidade e podendo-se citar como legislações cabíveis à época, o Decreto Lei nº 23.050, que versava sobre sindicatos facultativos e o Decreto-Lei nº 29.931, tratando sobre quotizações sindicais.

Ao final do regime corporativo, já se viu uma intervenção em menor monta do Estado, quando permitiram aos sindicatos, a utilização do recurso da arbitragem para a resolução de conflitos individuais.

Já após a Revolução de 1974, os sindicatos foram tomados por um controle político de predominância comunista, portanto com influência totalmente unicitária, e quando se aperceberam os outros movimentos políticos, passaram a trabalhar a oposição aos projetos legislativos que tendiam a consolidar a unicidade sindical proposta.

Em janeiro de 1975, a controvérsia entre a unicidade e a forte oposição a esse princípio, conduzida essencialmente pelos partidos comunista e socialista, atingiu seu ápice, tendo sido publicada legislação própria, a Lei Sindical, (Decreto-Lei (DL) nº 215-B/75) em março do mesmo ano, consagrando a unicidade.

Houve, assim, uma forte intervenção do sindicato na vida empresarial, em assuntos como política de admissões e salários, e ainda nos despedimentos, também chamados de saneamentos, o que rapidamente decaiu após 25 de novembro de 1975, quando caiu por terra a revolução portuguesa.

Assim se chegou àquela época, em Portugal, na polêmica que é objeto desse

estudo, como se vê nos ensinamentos de Bernardo da Gama Lobo Xavier (1999, p.128):

O problema que se pôs é o da síntese difícil entre o princípio da liberdade sindical e o princípio da unicidade, com as suas virtualidades de eficiência e de incremento de poder sindical.

A unicidade, como se chamou ao monopólio legal, conceito em 1975 enfeudado aos partidos políticos da extrema-esquerda portuguesa (Partido Comunista, partidos da sua órbita e certos grupúsculos extremistas), foi logo posta em causa pela Assembléia Constituinte, em que essas forças eram extremamente minoritárias. Nos debates, pouco aprofundados, mas bastante esclarecedores, partia-se sempre da ideia de unidade, pois ninguém, da esquerda ou da direita, se arriscou a falar do pluralismo sindical, cuja simples evocação na Assembléia, provocaria a cólera intimidante da maioria. Assentou-se, pois na unidade, admitindo-se optimisticamente que essa decorreria logicamente da liberdade sindical.

Dessa forma, surgiu então, o art. 57º, atual art. 55º da CRP, donde se vê a liberdade sindical em sua ampla aceitação.

Mais adiante Bernardo da Gama Lobo Xavier (1999, p.129) ainda complementa o pensamento afirmando que:

No fundo o que estava em jogo para a Assembleia era a necessidade de operar a referida síntese entre a ideia da liberdade sindical e a da unidade. Por isso, deu nova fórmula ao problema, que é afinal o do pluralismo (ao menos virtual) e o do monopólio. Partia-se, pois, de uma unidade construída pelos próprios trabalhadores, em oposição à unicidade, que supunha sindicatos únicos, legalmente incompatível com a possibilidade de constituição de quaisquer outros.

Hoje no Direito Português a liberdade sindical se mostra em Texto Constitucional, qual seja, no art. 55 da Constituição da República Portuguesa (CRP, 2005):

Art.55º

(Liberdade sindical)

1. É reconhecida, aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.
2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:
 - a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
 - b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;

- c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
- d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;
- e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.

Resta claro que a liberdade sindical no Direito português, é trazida de forma ampla, guardando aos cidadãos o pleno direito de inscrição e exercício do sindicalismo no sindicato que lhe aprouver, bem como de pagar quotas sindicais somente àquele em que estiver devidamente inscrito.

Da mesma forma, é assegurado o direito de constituição dos sindicatos, bem como da liberdade de organização sem que haja intervenções nem proibições por parte do governo, ou ingerência nos sindicatos.

Liberdade sindical assegurada de forma coletiva (quanto à constituição e gestão do sindicato) e individual (o direito de associação que cabe ao cidadão) e positiva (direito de associar-se) e negativa (o respeito à vontade de não querer associar-se e ser representado), sobre as quais já se falou em tópico anterior.

Para Pedro Romano Martinez (2013, p.1001):

O princípio da liberdade sindical encontra uma previsão no art. 55º. CRP. [...]. Tendo em conta esses textos é de se admitir a existência de um princípio de Liberdade Sindical, que, sendo uma consequência, é mais específica do que a liberdade de associação conferida a qualquer cidadão (art. 46º. Da CRP). Nessa liberdade sindical podem distinguir-se dois aspectos. Primeiro, a liberdade de os trabalhadores se associarem para constituir sindicatos. Nesta liberdade de constituir associações sindicais ainda se deve incluir a liberdade de os trabalhadores se inscreverem nos sindicatos já constituídos e também a liberdade dos inscritos num determinado sindicato se desvincularem do mesmo. Segundo, a liberdade de as associações sindicais constituídas estabelecerem as próprias regras no que respeita à sua organização, a sua regulamentação (estatutos), interesses a defender, atividades a exercer etc.

A liberdade sindical se retrata perfeitamente e em seu estado mais amplo em Portugal, portanto, no plano individual, de forma positiva e negativa, ou seja, como dito, o trabalhador tem a liberdade de associar-se ou de não associar-se, não havendo qualquer coibição nesse sentido, ou ainda, de deixar de ser associado a qualquer tempo. E ainda no plano coletivo, a liberdade também é plena em Portugal, permitindo aos seus associados, constituírem livremente a entidade sindical, lhe gerirem como melhor pensarem, constituindo suas normas próprias, sem qualquer

intervenção estatal, com a barreira natural da hierarquia de normas, existente em todo ordenamento jurídico que se constitua num Estado Democrático de Direito.

De forma a resumir a liberdade sindical no direito do trabalho português, ainda António Menezes Cordeiro (1997, p.444-445), nos traz seus ensinamentos:

A natureza associativa dos sindicatos é reforçada pela garantia constitucional de liberdade sindical e ganha plena expressão através da sua natureza privada. Alguns traços impressionantes do seu regime dão corpo a esta natureza. Assim:

- a autonomia sindical plena, que implica a independência dos sindicatos perante as associações patronais ou quaisquer outras associações não sindicais – art. 6º/1 LS (atual art. 445º do CT) – perante o estado, os partidos políticos e as instituições religiosas – art. 6º/2 LS (atual art. 446º/1 do CT);
- a liberdade de constituição, que corresponde à livre iniciativa dos trabalhadores na constituição de sindicatos – art. 3º/LS – sem qualquer autorização prévia e mediante um processo apenas regulado formalmente – arts. 8º, e 10º LS (atuais arts. 447º do CT);
- a liberdade de inscrição que assiste a todo o trabalhador de se inscrever no sindicato (ou num dos sindicatos) que represente a categoria respectiva – art 16º/1 LS (atuais arts. 440º e 444º/1 do CT)
- a liberdade de saída do sindicato em que se encontre inscrito – art. 16º/4 LS, (atual art. 444º/6 do CT)

Também corroborando com essa leitura, António de Lemos Monteiro Fernandes (1999, p.580), cita:

A liberdade sindical é uma liberdade individual, porque cada trabalhador é livre de participar na constituição de um sindicato, e de se tornar, ou não, sócio de um existente, ou ainda de deixar de ser sindicalizado, mas é também uma liberdade colectiva: o conjunto dos trabalhadores organizados em sindicato é livre de o estruturar, de regular o seu funcionamento, de eleger e destituir os seus dirigentes, de associar o sindicato a outros em federações ou uniões, de definir as formas e as finalidades da acção colectiva.

Veja-se, pois, que, como dito, a previsão do princípio da liberdade sindical no direito português, apesar de trazer ambas as visões, privilegia a liberdade individual, em consonância com o entendimento de António de Lemos Monteiro Fernandes (1999, p.580) quando cita: “Como se verá, as regras constitucionais e legais que definem o conteúdo da liberdade sindical acentuam sobremaneira sua dimensão individual.”

Há de forma expressa, a não coibição de associar-se a uma entidade sindical, a liberdade de se associar a qualquer entidade que já exista (desde que o interessado se

enquadre no âmbito subjetivo ou objetivo da associação em causa), ou, ainda a liberdade de constituir um novo sindicato, se assim, lhe aprouver e se firmar ao cumprimento de algumas regras burocráticas.

Dessa forma, em seu conceito de liberdade sindical, tanto a CRP como os doutrinadores são céticos em afirmar que a liberdade é plena e irrestrita, tanto de forma positiva, quanto negativa, como ainda de maneira individual como coletiva.

Há apenas uma observação a ser feita nesse aspecto. O código do trabalho, em Portugal, prevê também a liberdade sindical plena e sendo mais preciso, no art. 444, onde se vê o direito de inscrição do trabalhador num sindicato, e, o art. seguinte, art. 445, dispõe do direito das associações sindicais de estabelecerem seus estatutos e regulamento.

Ainda no mesmo diploma legal, se vê no art. 450 que os estatutos dessas entidades deverão conter os direitos e deveres dos associados, bem como as regras atinentes à aquisição e perda da qualidade de associado, o que poderia configurar como uma limitação ao direito pleno da liberdade sindical.

Pedro Romano Martinez (2013, p.1.007) esclarecendo tal questão cita que:

Põe-se, então, o problema de saber, em que medida uma associação sindical, tem liberdade para, nos estatutos, limitar a possibilidade de trabalhadores, nela se inscreverem. Deve entender-se que tal limitação, a constar dos estatutos, só poderá respeitar a aspectos objetivos, isto é, são admissíveis limitações à inscrição de trabalhadores determinadas tão-só por pressupostos objetivos.

Assim, não poderão constar do estatuto da associação sindical critérios de cunho subjetivo, que possam limitar o direito ao exercício da liberdade sindical, mas devendo tais regras impostas aos sindicalizados ser exclusivamente de caráter objetivo, como localização do exercício da profissão e etc. e nada que dependa de uma análise subjetiva.

Ainda por se falar numa inovação da liberdade sindical, verifica-se na dimensão coletiva, dentro do ordenamento jurídico português, um vertiginoso crescimento da atividade sindical na empresa, com a figura cada vez mais presente do delegado sindical, que é eleito pelos trabalhadores filiados ao respectivo sindicato.

O delegado sindical já existe no Direito português muito antes da instituição da Liberdade Sindical (LS, 1975), mas somente a partir dessa vem se notando um crescimento maior.

Convém ainda mencionar que o princípio da Liberdade Sindical em Portugal, também é empregado à Administração Pública, tendo como base, a Lei nº 35/2014, de 20 de junho de 2014, mais especificamente nos arts. 314, 337, 338 e 339 demonstrando, assim, a generalidade de aplicabilidade, sendo a todos os trabalhadores.

O entendimento de Francisco Liberal Fernandes, com o qual se concorda em plenitude, é que o requisito à aplicação da liberdade sindical não é que seja aplicado na esfera privada, mas que todo indivíduo que esteja ligado a uma relação de trabalho possa desempenhar atividades inerentes ao pleito de melhoria salarial, por exemplo, ou ainda de melhores condições de trabalho, podendo para isso, agir de fora coletiva junto com outros trabalhadores.

Segundo Francisco Liberal Fernandes (1995, p.124):

Por conseguinte, de acordo com a CRP, a classificação de uma pessoa como trabalhador, para efeitos de definir a respectiva posição, relativamente ao âmbito subjetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é válida tanto para o setor privado como para o público, sendo, por isso, indiferente a natureza do vínculo que a enquadre.

Conclui-se, destarte, que no Texto Constitucional português assegura-se o princípio estudado, em suas perspectivas já mencionadas, individual e coletiva, positiva e negativa, sendo visível a gradação e crescimento do direito da Liberdade Sindical, restando atualmente, já uma visão mais ampliada desse direito, não mais sendo o mero direito de associar e do sindicato se retirar como filiado a qualquer momento, nem mesmo de apenas constituição e manutenção do sindicato sem a intervenção do Estado, mas também se chegando ao direito da informação e participação na gestão da empresa por parte dos trabalhadores.

1.3 História do ordenamento jurídico brasileiro

O Texto Constitucional brasileiro encontra divergência do português,

exatamente naquilo que é o objeto de estudo desse trabalho: no que, por muitos é tido como a restrição da liberdade sindical ou, simplesmente, na unicidade sindical.

E esse princípio da unicidade sindical, em contrariedade à pluralidade, tem motivo, especialmente histórico, ou na história das previsões dos ordenamentos jurídicos com influência direta do momento político e sociológico vivido em cada época, pois ao contrário do que se mostrou acima, na instituição da Liberdade Sindical, não há uma evolução tão expressa quanto em Portugal, senão vejamos.

O início da história do movimento sindical no Brasil também tem nascimento em decorrência da Revolução Francesa e o início da modernização, que delas adveio o trabalho ao extremo, a exploração do trabalhador e, portanto, o sentimento de revolta coletivo, fazendo com que as pessoas se juntassem com o objetivo de representação em tratativas de melhoria de trabalho.

A Constituição Brasileira de 1824, ainda Imperial, veio a abolir de forma expressa, as corporações de ofício, juntamente com seus juízes, escrivães e mestres, sob a alegativa de ter por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade.

Já a Constituição Republicana de 1891, trouxe em seu artigo 72:

Art. 72 – [...]

[...]

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

Já após o Tratado de Versalhes sobre o qual já se falará adiante, em tópico específico, veio a Constituição de 1934 trazendo um texto mais claro sobre a liberdade sindical, prevendo no capítulo “Dos Direitos e das Garantias Individuais”:

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

12) É garantida a liberdade de associação para fins lícitos, nenhuma associação será compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária.

E ainda no mesmo Texto Constitucional, sobre os sindicatos e mais adiante sobre as Convenções Coletivas de Trabalho:

Art. 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Art. 121 – [...]

[...]

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. (Brasil, 1934).

A próxima Constituição após 1934 foi a de 1937 quando o Brasil encontrava-se em um novo contexto político, social e econômico, que foi chamado de “Estado Novo”, que nada mais foi do que o início de um período ditatorial, sob a presidência do General Getúlio Vargas.

A partir de 10 de novembro de 1937, o Presidente Vargas, como era conhecido, dissolveu o Congresso e outorgou uma Constituição que moldou o governo que iria se desenhar nos próximos anos, com traços marcantes de intervenção do Estado em diversos segmentos, incluindo nesses, os sindicatos.

Registra-se, então, a partir da Constituição de 1937, o que se pode chamar de um retrocesso nas políticas sindicais, pois “trouxe um texto autoritário e fascista, baseado, inclusive, na Constituição da Polônia e com elementos vindos do fascismo italiano [...]” (Myrian Becho Mota e Patrícia Ramos Braick, 1997, p.501).

Esse era o Texto Constitucional de 1937, em seu art. 122, que tratava dos direitos e garantias individuais: “9º. - A liberdade de associação, desde que os seus fins não sejam contrários à lei penal e aos bons costumes” (Brasil, 1937).

E ainda no art. 138:

Art. 138. – A associação profissional ou sindical, é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado, tem o direito de representação legal, dos que participarem da categoria, de produção para que foi constituído, e de defender-lhes do direito perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados impor-lhes contribuições e exercer, em relação a eles, funções delegadas do Poder Público. (Brasil, 1937).

Observa-se, com simples leitura, que o referido Texto Constitucional traz a primeira vedação real da liberdade sindical, impondo a unicidade de representação sindical, pois, assim, a intervenção estatal poderia ser exercida com maior facilidade e o governo teria maior controle sobre sindicatos e sindicalistas.

Em 1939 foi sancionado o Decreto-lei n.º 1.402, que previu, expressamente, a unicidade sindical: “Art. 6º - Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão” (Brasil, 1939).

No referido Decreto-lei, via-se ainda, traços profundos da intervenção e ingerência do Estado nas entidades sindicais, quando se previa que: “São prerrogativas do sindicato: [...] colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão”; ou ainda quando estipulava que o sindicato, para ser reconhecido como tal, deveria realizar requerimento “dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação”, determinando, ainda, o que deveria conter nos referidos estatutos. Ou mais adiante quando se via que: “São condições para o funcionamento do sindicato: a) abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, [...]” (Brasil, 1939).

Como fruto também do Decreto-Lei n.º 1.402 (1939), estabelece-se o Imposto Sindical como fontes de receita dos Sindicatos, que deveria ser recolhido por aqueles que participassem da profissão ou categoria. Assim, em 1939, restou estabelecido o Imposto Sindical.

Em momento posterior, com o Decreto-Lei n.º 2.377 (1940), O Imposto Sindical, passou a ter uma espécie de regulamentação, pois nesse se estabeleceram as contribuições e o Decreto-Lei n.º 4.298 (1942), trouxe texto sobre o recolhimento, aplicação e fiscalização do Imposto Sindical.

Não se pode negar, que naquele instante no Brasil, o movimento sindical era observado e restrito às determinações e condições impostas pelo governo. Nesse momento tão delicado, não poderia, um grupo de trabalhadores, apenas querer fundar um sindicato, pois, ainda que após fundado e constituído, deveria caminhar em suas orientações aos associados, de acordo com as diretrizes impostas pelo governo de Getúlio Vargas.

Dali até os dias atuais restou a unicidade sindical, vindo em seguida, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que trouxe em seu texto:

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. (Brasil, 1943).

Também contribuiu para assentar de vez, o então Imposto Sindical, sobre o qual se falará melhor em capítulo apartado, conhecido atualmente como contribuição sindical.

Posteriormente, a Constituição de 1946, tratou separadamente da liberdade de associação e de associação sindical, deixando claro que se tratava de dois institutos distintos:

CAPÍTULO II

Dos Direitos e das Garantias individuais

Art. 141 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, a segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 12 - É garantida a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação poderá ser compulsoriamente dissolvida senão em virtude de sentença judiciária. (Brasil, 1946).

Observa-se assim, que a expressão “para fins lícitos”, ainda estaria a levar ao Estado a liberdade de intervenção na fundação e gestão das entidades sindicais, pois todos aqueles que estivessem contra o governo, poderiam ser considerados como atividade ilícita, da mesma forma que a associação individual também assim poderia ser considerada.

A Constituição Federal de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 foram, basicamente, repetitivas nessa matéria, tendo, a primeira, trazido um pouco mais de abertura quanto à liberdade de associação, enquanto que a Emenda deu novamente, uma conotação mais estatística à liberdade de associação:

Constituição Federal de 1967

Art. 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 28 - É garantida a liberdade de associação. Nenhuma associação poderá ser dissolvida, senão em virtude de decisão judicial.

Emenda Constitucional n.º 1, de 1969

Art. 153. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 28. É assegurada a liberdade de associação para os fins lícitos. Nenhuma associação poderá ser dissolvida, senão em virtude de decisão judicial.

Finalmente, a Constituição Federal de 1988, que foi promulgada já em meio a um Estado Democrático de Direito e, portanto, sem qualquer interferência ditatorial, trouxe vários avanços no que se refere aos assuntos sindicais, vez que ratificou a liberdade de associação sindical, já mais aberta e sem condições de autorização a ser dada pelo governo.

Já não se vê também qualquer intervenção na fundação ou na gestão dos sindicatos por parte do Estado diretamente, ou mediante seus órgãos da administração indireta, mas ao contrário, permite aos sindicatos liberdade de realização de seus estatutos e de ingerência plena sobre seus assuntos, sendo dos sindicatos patronais e profissionais, as atribuições de negociação coletiva.

O que restou não tão avançado e, ao contrário, tendo ficado ainda muito limitado, foi a liberdade sindical em contenda com a escolha de sindicato a associar-se, ou seja, a unicidade sindical que ainda restou como resquício daqueles governos autoritários e manipuladores.

Assim, atualmente a liberdade sindical também tem expressa previsão no ordenamento jurídico brasileiro, no mais alto patamar que a norma possa alcançar, ou seja, na Constituição Federal/88, mas com a previsão do também princípio da unicidade sindical.

Na visão do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2012, p.717), tem-se que:

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses, ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

A liberdade sindical significa, pois, o direito de os trabalhadores e empregadores se associarem, livremente a um sindicato.

Claramente, se fez ver, pela definição do ilustre doutrinador brasileiro, que a liberdade sindical no Direito também brasileiro, está assentada no direito de todo cidadão poder associar-se ao sindicato representante de sua categoria, bem como deixar de ser associado tão logo o queira, sendo uma liberdade individual de

associação, mas que assim não se aplica do ordenamento jurídico brasileiro.

Há ainda o outro aspecto do princípio, que também assegura o direito de se poder constituir sindicatos ou agremiações, sem que tenham por obrigação, a subserviência ao Estado, mas ao contrário, não lhe devendo qualquer dever a não ser o registro no Ministério do Trabalho e emprego, cujo ponto também se retornará mais adiante, para discussão mais pormenorizada.

Já para o também doutrinador brasileiro Octávio Bueno Magano (1990, p.27):

Liberdade Sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferência nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, nos processos de se organizarem bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertençam.

Observa-se, portanto, das duas definições trazidas à baila que a liberdade maior se faz em relação à intervenção do Estado na constituição e gestão dos sindicatos, não podendo se deixar de mencionar, a liberdade em associação por parte dos empregados, caso desejem, ou a não obrigação de associação, caso não o queiram.

Essa previsão de forma expressa e enfática de que o Estado não poderá intervir na constituição e permanência do sindicato, tem uma razão histórica, vez que o sindicalismo no Brasil não foi sempre havido de forma pacífica como ocorre na atualidade, mas ao contrário, tem marcas profundas da ditadura militar que ocorreu nesse país por alguns anos.

O art. 520 da CLT trazia em seu texto a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Ministério do Trabalho, como condição de funcionamento, outorgando ao sindicato requerente, a carta de reconhecimento sindical, fruto ainda do período ditatorial retro mencionado (Brasil, 1943).

Com o advento da CF/88, tal artigo foi revogado por não ser mais necessária qualquer outorga por parte do MTe para o funcionamento dos sindicatos, mas menciona que todos os sindicatos deverão ter o respectivo registro no órgão competente, restando a dúvida, então, de qual seria o respectivo órgão. Houve quem falasse na doutrina ser o cartório de registro de títulos e documentos, sem que houvesse, porém, na lei de registros públicos, qualquer menção a tal situação, o que logo gerou descrédito, tal tese.

Dessa forma, mesmo após a CF/88, os sindicatos continuaram a ser registrados no MTe, como condição de funcionamento, para obtenção de registro, pois seria necessário o controle da representatividade de cada categoria, assegurada pela unicidade sindical também prevista na CF/88, o que só poderia ser feito pelo respectivo órgão.

Sérgio Pinto Martins (2012, p.736) esclarece:

Parece que a solução mais acertada é a do registro no Ministério do Trabalho, pois os cartórios de registro de títulos e documentos realmente não têm condições de verificar a unicidade dos sindicatos na mesma base territorial. Dessa forma, os sindicatos registrariam seus estatutos no cartório de registro de títulos e documentos para adquirir personalidade jurídica e dar publicidade ao ato, havendo necessidade de depósito, para fins cadastrais dos estatutos no Ministério do Trabalho, que iria verificar a unicidade da base territorial.

No que se refere à previsão em norma, como já mencionado, a liberdade sindical se encontra na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988, que traz em seu art. 8º. “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]”

A previsão Constitucional do princípio da Liberdade sindical traz, entretanto, em trecho seguinte ao *caput* do art. 8º, supramencionado, ou seja, em seus incisos, as condições que devem ser observadas à liberdade sindical prevista, dentre elas, o registro sindical, senão vejamos:

- I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
- II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
- III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
- IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
- V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
- VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

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

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. (Brasil, 1988).

Percebe-se, assim, que em Texto Constitucional são fixadas algumas garantias e obrigações tais quais: a estabilidade no emprego por parte do sindicalista; o direito a voto dos aposentados; a obrigatória presença dos sindicatos nas negociações coletivas; a substituição processual por parte dos sindicatos; o modo de fixação de contribuição ao sindicato profissional; e a exigência do registro no MTe para a segurança da manutenção da unicidade sindical.

Além desse, há o inciso II do artigo 8º, onde vê claramente a determinação da unicidade sindical, deixando na liberdade dos trabalhadores somente a jurisdição, mas também determinando que não poderá ser inferior a um município (Brasil, 1988).

Por fim, a Carta Magna brasileira, traz o mesmo conceito da liberdade sindical que vimos na Constituição da República Portuguesa, no que se refere aos planos individual (positivo e negativo) e coletivo, mas acaba por trazer também vedações, especialmente, de representatividade, como já exposto, por conta da unicidade sindical.

A CF/88 prevê a vedação de criação de mais de uma organização sindical representativa de uma categoria profissional ou econômica, numa mesma base territorial, o que caracteriza a unicidade sindical e, que, numa primeira análise, traria uma incoerência com a liberdade sindical anunciada.

Assim, se tem, no Brasil e em Portugal, o livre direito de associar-se a sindicatos, mas no Brasil, não é permitido que seja a qualquer sindicato, podendo-se escolher esse ou aquele, mas tão somente àquele que for o único representante da categoria.

No Brasil, assim como em Portugal, tem-se a liberdade de constituir e gerir sindicatos, sem que haja a intervenção estatal, mas no Brasil, não se pode constituir sindicato que seja representativo de classe profissional ou econômica, que já tenha sindicato representativo correspondente, ou seja, há a limitação a um único sindicato representativo.

A dicotomia liberdade sindical e unicidade sindical é alvo, portanto, de críticas e discussões, tendo em vista que é assegurado por alguns doutrinadores que não há liberdade sindical plena sem que a pluralidade sindical seja assegurada, enquanto que por outros é assegurado que a liberdade sindical foi devidamente prevista e assegurada e apenas um aspecto desse princípio sofreu pequena restrição.

Mais adiante, estudaremos essa polêmica de forma mais minuciosa a fim de explorarmos esses princípios e chegarmos a um entendimento que poderá não ser único, mas será fundamentado nas normas existentes.

1.4 Direito Internacional do Trabalho

Se claramente já se foi dito que o princípio da liberdade sindical está dentre aqueles mais basilares, mais importantes, não poderia se deixar de mencionar o que trazem as previsões nas fontes internacionais de direito do trabalho acerca do assunto.

O início da história do sindicalismo, especialmente na Europa, basicamente se evidencia e se confunde com o início da industrialização da idade moderna e essa tem origem marcada na França, em seus fatos históricos.

A contar da segunda metade do século XVIII, a industrialização iniciada no continente europeu, trouxe, pelas próprias necessidades decorrentes do crescimento desordenado da mão de obra, o surgimento do direito do Trabalho, inicialmente no plano individual e depois, no coletivo.

Após a Revolução Francesa, em 1791, têm-se notícias da Lei Le Chapelier e do Decreto D'Allarde, que visavam como objetivo principal, a liberdade de trabalho, para que se não houvesse mais possibilidades do trabalho em corporações de ofícios.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão realizada em 1793 trouxe em seu contexto, de forma expressa, em seu art. VII, o primeiro sinal da liberdade de associação, que dizia que:

O direito de manifestar seu pensamento e suas opiniões, quer seja pela voz da imprensa, quer de qualquer outro modo, o direito de se reunir tranquilamente, o livre exercício dos cultos, não podem ser interditos. A necessidade de enunciar estes direitos supõe ou a presença ou a lembrança recente do despotismo. (Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, 2015, *on line*).

Em 1810, o Código Penal Francês, previu pena para os, então, crimes de organização associativa ou ação coletiva dos trabalhadores, e a classe operária, apoiada por alguns segmentos da sociedade da época, como pensadores, após a revolução social de 1848, conquistou a possibilidade de reunião.

Esse mesmo objeto foi novamente proibido e, somente com a Lei Waldeck - Rousseau, em 1884, foi conquistado o direito de criação e manutenção das organizações sindicais.

De suma importância para o assunto foi a criação da Liga das Nações, também conhecida como Pacto da Sociedade das Nações (2015, *on line*), atualmente a Organização das Nações Unidas (ONU), em 28 de abril de 1919, em Versailles, subúrbio de Paris, que nada mais era do que uma organização dos países vencedores da 1ª. Guerra Mundial, para que pudessem negociar um acordo de paz e de cujo pacto, restou em seu art. 23, *a*, o seguinte texto:

Art. 23 – Sob reserva e na conformidade das disposições das convenções internacionais atualmente existentes, ou que serão ulteriormente concluídas, os Membros da Sociedade:

- a) Esforçar-se-ão por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança, nos seus próprios territórios, bem como em todos os países aos quais se estendam suas relações de comércio e de indústria e, por fundar e sustentar as organizações internacionais necessárias;

Nas reuniões da Liga das Nações, fora assinado o Tratado de Versalhes e nesse, em sua Parte XII, restou constituída a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, de extrema importância seria para a clarificação e sedimentação da Liberdade Sindical.

Já em atividade, a OIT, em sua 3ª Reunião elaborou a Convenção n.º 11 (2013, *on line*), a qual trouxe a previsão do direito de associação em sindicato, por parte de trabalhadores agrícolas:

Art. 1º - Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se comprometem a assegurar a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores na indústria e a revogar qualquer disposição legislativa ou outra que tenha por efeito restringir esses direitos em relação aos trabalhadores agrícolas.

E assim, o princípio da liberdade sindical foi ficando cada vez mais presente nos países, assegurando a todos, o direito de livre associação, bem como de constituição de entidades sindicais.

Como grande marco de previsão da liberdade sindical de forma clara, sem que se pudesse ter mais quaisquer dúvidas, foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral da ONU no dia 10 de dezembro de 1948, que preconiza que:

Art. XX

- 1 - Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.
- 2 - Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

E ainda:

Art. XXIII

[...]

- 4 - Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Ainda em 1948, para reforçar o princípio da liberdade sindical aqui estudado, aponta a Convenção n.º 87 da OIT, que fora ratificada por Portugal em 1977, que o referido princípio se firma como liberdade pública ratificando sua autonomia perante o Estado.

Referida Convenção trata, especificamente, da Liberdade Sindical e da proteção do direito sindical e tem importância fundamental na ampliação dos princípios que consagra e que são tão bem divididos, conforme Verdier (apud António de Lemos Monteiro Fernandes, 1999, p.581):

O direito individual de sindicalização, (constituição e filiação), a independência dos sindicatos perante o Estado, o direito de formação de uniões sindicais (de âmbito geográfico variável), a limitação do exercício da liberdade sindical pelo respeito da legalidade em cada país.

A Convenção n.º 87 da OIT, é, sem dúvida alguma, aquela que traz maior conteúdo e segurança à liberdade sindical. Traz em seus diversos artigos todas as possibilidades asseguradas do direito em questão, fazendo menção ao Direito de constituição de sindicatos, bem como de se organizarem elaborando estatutos e regulamentos.

Prevê ainda, a abstenção das autoridades e Poder Público de intervenção que possam restringir ou proibir o direito à sindicalização e ao livre exercício da liberdade sindical.

E ainda, atribui interpretação extensiva à palavra “organização”, explanando que essa será, toda e qualquer “organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores” (OIT, Convenção n. 87).

Já a Convenção n.º 98 da OIT, que foi aprovada em 1949 e ratificada por Portugal em 1964, com a liberdade sindical já assegurada, vem a tratar do direito de organização e de realizar negociações coletivas por parte dos sindicatos. Trata-se aqui, da “liberdade sindical como ação coletiva autônoma dos trabalhadores organizados, em relação, sobretudo ao empregador.”

O direito a realizar as Convenções Coletivas de Trabalho e até a obrigação de que sejam realizadas somente com a presença dos sindicatos, é também uma expressão da Liberdade sindical, enquanto maneira de atuação da entidade e segurança de permanência ou obtenção de direitos por parte dos trabalhadores.

Adveio ainda a Convenção n.º 135, também da OIT a introduzir a liberdade sindical no interior das empresas, deixando de ser somente na esfera pública, social, mas transformando-a também num direito de participação dos trabalhadores na gestão das empresas.

Não é suficiente apenas a previsão de qualquer direito, mas se faz necessária a segurança de que eles serão cumpridos, devendo haver sempre a previsão do meio como deverão ser assegurados os direitos dos trabalhadores, que foi o que fez a Convenção n.º 135, em sua maior parte.

Acerca da necessidade de meios eficazes para o devido cumprimento da lei, Jean-Michel Servais (2011, p.129) dá sua contribuição:

La implementación de los derechos sociales no solo requería medidas legales, por ejemplo, la adopción de la legislación protectoria, remedios judiciales (y de outro tipo) y sanciones, syn o también la definición e adopción de políticas y programas socyales eficaces. No basta, por ejemplo, com autorizar el sindicalismo agricultor em la ley; um médio favorable debe ser creado para el desarrollo de las asociacoes de trabajadores em condiciones de defender sus intereses eficazmente.

Por fim, vale ainda mencionar que imprescindível para o exercício da liberdade sindical é o exercício do direito à informação, que encontrou previsão na Recomendação n.º 163 da OIT e ainda na Diretiva n.º 2002/14/CE da Comunidade Europeia que cita:

Artigo 1º

Objecto e princípios

1. A presente directiva tem por objectivo estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na Comunidade.

Essa é uma recente manifestação da Liberdade Sindical e que traz como objetivo principal, o reforço no diálogo entre empregadores e trabalhadores, antecipando a previsão de riscos para ambos, com forte probabilidade de eliminá-los antes mesmo que ocorram, e de maneira geral, promovendo uma maior empregabilidade ao trabalhador e maior competitividade à empresa.

Tem assentamento com destaque em Convenções, Tratados e Declarações Internacionais, com o fim de orientar, incentivar e até ser cobrado o seu devido cumprimento, por cúpulas e entidades que regem o Direito Internacional do Trabalho, tal qual a OIT.

A Declaração Universal de Direitos do Homem (DUDH) que tem papel fundamental nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro, traz previsão, dentre outros tantos importantes princípios, do direito a constituir e a filiar-se em sindicatos (art. 23º, nº 4). Vale ressaltar que são vindos da DUDH artigos diretamente para o texto da Constituição da República Portuguesa, tal qual o artigo 16, nº 2.

E não resta qualquer dúvida que a DUDH ocupa lugar de destaque no conjunto de normas internacionais, tendo seu valor à parte pelo grande alcance e história próprios. Tem, inclusive, valor diferenciado das outras fontes internacionais, pelo menos no que diz respeito ao ordenamento jurídico português, senão vejamos as palavras de Pedro Romano Martinez (2013, p.186):

Quanto à hierarquia das fontes, a posição mais generalizada no que respeita às convenções Internacionais – exceção feita à Declaração Universal dos Direitos do Homem, onde se encontram três artigos que respeitam ao Direito do Trabalho e que, nos termos do art. 16º, nº 2, da CRP, tem aplicação na ordem interna com um valor diverso do das restantes

convenções – vai no sentido de elas ocuparem uma posição infraconstitucional, no sentido de valerem no ordenamento jurídico português sem contrariar o disposto na Constituição.

Observa-se na simples citação das palavras do doutrinador acima indicada, que a DUDH traz importância, de fato, diferente das demais fontes externas do Direito do Trabalho, muito embora essas últimas também guardem grande relevância e que também, trazem expressa previsão do princípio da liberdade sindical.

A Convenção Europeia dos Direitos do Homem, aprovada pelo Conselho da Europa, também guarda previsão no que concerne à liberdade sindical, senão veja-se:

Artigo 11.º

(Liberdade de Reunião e de Associação)

1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses.
2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado. (Conselho da Europa, 1950).

Ainda com previsão de tal princípio, tem-se a Carta Social Europeia, também aprovada pelo Conselho da Europa:

Os Governos signatários, membros do Conselho da Europa:
[...]
comprometem-se ao que se segue:

PARTE I

As Partes reconhecem como objectivo de uma política que prosseguirão por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efectivo dos direitos e princípios seguintes:

[...]

- 5) Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de se associar livremente em organizações nacionais ou internacionais para a protecção dos seus interesses económicos e sociais;
- 6) Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de negociar colectivamente; (Conselho da Europa, 2015, *on line*).

Por fim, como órgão internacional do Direito do Trabalho, tem-se ainda a OIT, que além de, no curso da história, ter feito prever em suas convenções a importância da liberdade sindical, recomendando a todos os países a aplicabilidade do princípio, que se verá mais detidamente quando da narração da história, também fez prever tal princípio em Declaração própria do órgão, recomendando o cumprimento até pelos países que não subscreveram todas as Convenções.

Conforme ensinamento ainda de Pedro Romano Martinez (2013, p.190):

A OIT tem um papel essencial no domínio do direito do trabalho, em especial através da Conferência Geral que, na sua reunião anual, toma decisões com vista à resolução de problemas latentes na área laboral. A Conferência Geral tem competência para aprovar recomendações e convenções (art. 19º da Constituição da OIT).

Dentre os direitos fundamentais dos trabalhadores elencados pela Organização Internacional do Trabalho está a liberdade sindical juntamente com o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, que são os que interessam para o presente estudo.

Assim sendo, vale transcrever:

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

[...]

A Conferência Internacional do Trabalho,

[...]

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

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

[...]. (grifo nosso).

A liberdade sindical ocupa, assim, lugar de destaque no cenário trabalhista internacional, sendo parâmetro balisador a todos os países ou pelo menos aqueles que seguem e subscrevem as Convenções da OIT.

Observe-se que a Convenção orienta que ainda que, alguns países não tenham subscrito todas as Convenções da OIT, deverão, por apenas ser um membro da OIT, fazer promover esses princípios, no que o Brasil já estaria em desacordo, uma vez

que não é subscritor da Convenção nº 87.

Como já dito em momento anterior, o princípio da Liberdade Sindical é de tanta importância que mereceu um comitê exclusivo para o assunto, o Comitê de Liberdade Sindical (CLS), que esclarece, quando instado, questões atinentes à matéria, chegando a publicar um compêndio de decisões e princípios do CLS.

Dessas decisões, algumas merecem destaque para elucidar nosso assunto, tal qual a de nº 13 que diz que: “Não pode ser utilizado por um Estado o argumento de que outros compromissos ou acordos podem justificar a não-aplicação de convenções ratificadas da OIT” (OIT, 1979, p.9).

Sendo assim, o Brasil jamais poderá utilizar o argumento de que por ter também em Texto Constitucional, o princípio da unicidade sindical, jamais poderia deixar de ratificar a Convenção nº 87 da OIT que celebra a liberdade sindical.

De forma clara, a Recomendação nº 277 e seguintes condena a unicidade sindical aplicada no Brasil sendo essa clarivamente aplicável ao *status* da CF/88 do Brasil, quando cita que:

277. Disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau da organização numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, não estão de conformidade com os princípios da liberdade sindical. (OIT, 1997, p.62).

Assim, pode-se concluir que a liberdade sindical, como princípio do Direito Internacional do Trabalho, é inquestionavelmente importante ao bom e correto desenvolvimento do direito do trabalho, e sua aplicabilidade não guarda questionamento no plano dessa ciência.

Ali, a liberdade sindical é plena e irrestrita, sem que haja qualquer óbice ou mesmo restrição a sua aplicabilidade, mas ao contrário, a OIT determina mesmo a quem não subscreva a todas as suas Convenções que, em sendo país membro da Organização Internacional do Trabalho, assim como o Brasil, deverá fazer valer os princípios da Organização, dentre eles o da liberdade sindical.

Tal afirmativa somente aumenta a controvérsia sobre o tema e impulsiona ao estudo e à curiosidade sobre a escolha entre a unicidade ou a pluralidade sindicais,

ou ainda sobre uma terceira alternativa já mencionada a até utilizada em alguns países como pano de fundo para o pluralismo ou mesmo como via escolhida, como a unidade sindical.

CAPÍTULO 2 - UNICIDADE E A PLURALIDADE SINDICAIS

Como visto nas definições, conceitos e cronologia trazidos dos dois países, Brasil e Portugal têm histórias diferentes sobre a liberdade sindical, sendo em Portugal, atualmente, a aplicação desse princípio, plena e irrestrita, enquanto que no Brasil, a liberdade sindical ainda é interpretada de forma diversa, havendo limitação pela previsão da unicidade sindical.

Em Portugal os sindicatos têm a autonomia de fundação, gestão e extinção, da mesma forma que seus associados, poderão deixar de sê-lo em momento que julgarem oportuno, enquanto que no Brasil, apesar da Constituição Federal de 1988 pregar a liberdade de associação, o mesmo artigo que a prevê, traz os requisitos condicionais a essa liberdade, como já transcrito alhures.

Em citação do Texto Constitucional brasileiro se pôde verificar que apenas um sindicato será o representante de toda a categoria de trabalhadores ou categoria econômica, utilizando-se o Brasil da unicidade sindical, ou como se chama em Portugal, do monopólio sindical.

Nas palavras de Bernardo da Gama Lobo Xavier (1999, p.124):

Convém a este propósito dissipar equívocos de linguagem, quanto aos conceitos de monopólio, unidade ou pluralismo sindicais. O monopólio sindical exprime a imposição legal do sindicato único por categoria (em Portugal, o monopólio designou-se por unicidade). O pluralismo sindical significa a possibilidade legal de constituição de vários sindicatos por categoria, da qual tanto pode resultar a unidade sindical, livremente construída pelos próprios trabalhadores (como na Alemanha ou na Inglaterra) ou a pluralidade de organizações (como na França ou na Itália).

A primeira grande diferença entre ambos os países e que seria o centro de toda a questão é a Convenção n.º 87 da OIT que, ratificada por Portugal, trata da “Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização” e que não foi subscrita pelo Brasil e nem poderia, uma vez que colidiria frontalmente com a unicidade aposta em sua Constituição Federal.

A referida Convenção não prega a pluralidade sindical, mas atesta o direito do indivíduo filiar-se de maneira livre, como se vê:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas. (OIT, Convenção n. 87).

Observa-se, sem qualquer sombra de dúvida, que não poderia o Brasil, realmente, ratificar o sobredito documento, pois na Carta Magna desse país, há, sim, várias condições a serem observadas quando da filiação, como já mencionado anteriormente.

O restante do texto da Convenção mencionada já até fora incorporada ao Texto Constitucional brasileiro, pois como acentua Renato Rua de Almeida (2006, p.363) em seu artigo “Visão Histórica da Liberdade Sindical”: “A Convenção n.º 87 de 1948 da OIT, garante a liberdade sindical, como liberdade pública, na sua forma organizacional em relação ao Estado.” Deixando de coincidir somente no que diz respeito à liberdade sindical, também chamada por alguns doutrinadores de plena.

Uma vez ratificada a pré-falada Convenção por Portugal, vê-se que não há grandes polêmicas acerca do princípio da Liberdade Sindical naquele país, mas ao contrário, o princípio é tratado de forma pacífica e em consonância com todo o Ordenamento Jurídico pertinente.

Assim se manifesta Pedro Romano Martinez (2013, p.372) sobre a aplicação do princípio da Liberdade sindical em Portugal, no que se refere aos sindicatos e sua representatividade:

As liberdades de os trabalhadores constituírem associações sindicais existe a todos os níveis e vem expressa na Constituição (art. 55, n.º 2, alínea a). Nos termos em que essa liberdade aparece formulada, tanto na Constituição como nos diplomas internacionais mencionados, parece não estar sujeitas a quaisquer limites, na medida em que os trabalhadores poderão constituir os sindicatos que entenderem, não estando sujeitos a restrições quanto ao exercício desse direito.

Ou seja, a aplicação da liberdade sindical em Portugal é inquestionável, pacífica e de forma ampla, ratificando-se o seu não limite ou não restrição, quando da subscrição por Portugal da Convenção n.º 87 da OIT.

Dessa forma, poderá haver (como realmente há) múltiplos sindicatos por cada categoria, caracterizando-se assim o pluralismo sindical, ao contrário do Brasil que deverá ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, exatamente para que se

haja, naquele momento, a conferência da unicidade determinada pela Lei Maior.

No Brasil, a liberdade sindical é prevista na Carta Magna, mas não é considerada de forma plena, havendo a restrição de apenas um sindicato ser o responsável pela representatividade da categoria profissional ou das empresas pertencentes a um determinado segmento.

Isso faz com que os respectivos sindicatos únicos, profissional e patronal, sejam os legítimos a negociar coletivamente, acordos ou convenções coletivas, não havendo dúvidas quanto ao sindicato a contratar coletivamente, por ser o mais representativo ou com o maior número de associados.

Da mesma forma, por ser um único sindicato, a contribuição sindical é compulsória, tendo caráter de imposto, devendo ser fiscalizado pelo auditor fiscal competente, quanto ao seu pagamento anual e podendo ser, a empresa, autuada em caso de não pagamento, e executado o empregado em caso de inadimplemento, como se fará ver em tópico específico.

O fato é que, tanto a Convenção da OIT quanto a CRP deixam de forma aberta e ampla, a questão de constituição e ingerência de sindicatos, bem como a associação às entidades sindicais, de maneira que caberá sempre ao trabalhador, a escolha de ser representado ou não e por qual sindicato.

Vale também ressaltar que não se tem a pretensão aqui de se sustentar a unicidade, a pluralidade ou ainda a unidade prática, pois tanto a unicidade sindical como a pluralidade de sindicatos, tem vantagens e desvantagens, podendo-se chegar a citar inúmeras de cada lado, mas que como nosso ponto mais polêmico é a unicidade quando determinada uma liberdade sindical, analisaremos as vantagens de se ter obrigatoriamente apenas um sindicato representativo de cada lado, profissional e patronal.

A grande vantagem da aplicação da unicidade sindical, sem sombra de dúvidas, a nosso ver, é a obtenção de um sindicato mais forte, com mais poder de combate às forças do governo ou de grandes grupos políticos e econômicos, se representando a categoria com maior vigor, enquanto que a maior desvantagem de unicidade parece ser paradoxalmente a mesma, ou seja, um grupo único que domina o sindicato e, portanto, mais fácil de representar seus próprios desejos e não os da categoria.

Um único grupo no poder de um sindicato, também se torna mais fácil de corromper pelos grupos políticos (dentre eles o governo) e grupos econômicos, mas por outra via, tem-se como representante certo na contratação coletiva, sem que se tenha que, inicialmente, se analisar qual será o sindicato, para depois se passar a negociar.

Por todos esses aspectos positivos, vários são os doutrinadores, especialmente os brasileiros, que se posicionam a favor do monismo sindical, tendo em conta a realidade brasileira, cultura, sistema político e econômico, como enumerado por Agostinho Toffoli Tavolaro (1995, p.1.501):

Em resenha que se faz da posição dos autores sobre a questão, enumera Roberto Baretto Prado, a favor da unicidade sindical: Oliveira Viana, Joaquim Pimenta, Evaristo de Moraes Filho, Arnaldo Sussekind, Segadas Vianna, Orlando Gomes, Elson Gottshalk, José Martins Catharino e Cesarino Junior, alinhando-se ele na corrente contrária onde se situa: Delio Maranhão, Tristão de Ataíde, Rego Monteiro, Eduardo Gabriel Saad, Arion Romita, Mozart Victor Russomano e João Regis Fassbender, dando, no entanto, aos dois últimos, e a Carlos Alberto G. Chiarelli, uma posição de conciliação, teórica e programática pela pluralidade, e prática e pragmática pelo monismo.. Aos primeiro, acrescenta Amauri Mascaro Nascimento, Tarso Fernando Genro e Aluísio Rodrigues.

Conclui-se, da leitura dessa última citação, que o princípio da unicidade sindical aplicado no mesmo Ordenamento Jurídico e jurisdição que se tem também como norteadora a liberdade sindical, é no mínimo polêmico.

José Carlos Arouca (2012, p.89) se manifestando sobre essa polêmica escolha do monopólio ou do pluralismo sindical diz que:

[...] Assim como a grande maioria dos acadêmicos considera que a pluralidade é causa do divisionismo e por isso mesmo um grande mal. Mas melhor do que a unicidade imposta por lei. O ideal seria a unidade concertada. [...]

Já na ótica de Agostinho Toffoli Tavolaro (1995, p.1500), que analisa a unicidade sindical:

As falhas que à unicidade se atribui são as de que: a) leva ao domínio das organizações sindicais por grupos que manipulam o sindicato ao seu bel-prazer; b) o sindicato único não tem representatividade, refletindo o desejo e ambições de grupos e não da categoria profissional; c) o sindicato único torna-se presa fácil da influência ou de grupos política ou economicamente

poderosos que não refletem os anseios da categoria econômica ou profissional.

Mas por outro lado, indica suas virtudes como sendo fundada nas mesmas desvantagens sendo elas:

a) o domínio dos sindicatos por grupos tende a se tornar muito mais evidente, o que não acontece quando os sindicatos se pulverizam, tendendo cada um a se tornar cada um, instrumento de um grupo específico; b) a representatividade dos interesses da categoria representada pelo sindicato se faz com muito maior fidelidade e vigor; c) o sindicato único é um sindicato forte. (Agostinho Toffoli Tavoraro (1995, p.1.500).

Dessa forma, passa-se a pensar se o modelo ideal não seria aquele atualmente utilizado em países como a Alemanha, no qual não há a imposição do monopólio sindical, mas de forma opcional, os sindicatos se fundem e se agregam em prol do fortalecimento da categoria e de uma maior representatividade. Parece ser um momento mais maduro em contexto sindical.

Esse pensamento seria corroborado pelas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.1.043), quando diz que: “A Constituição Federal de 1988 conservou a unicidade ou o monismo sindical, impondo o princípio do sindicato único, no que não acompanhou a evolução do sindicalismo dos países democráticos.”

A verdade é que a unicidade tem como um dos únicos países a praticar, o Brasil, pois nas palavras do ministro da Corte Suprema do Trabalho brasileira, Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maurício Godinho Delgado (2006), há países que praticam a pluralidade sindical e há ainda outros que mesmo adeptos da pluralidade, acabam por aderirem a uma união de sindicatos, por necessidade de coesão, denominada unidade sindical.

Acerca do assunto, vejamos o que nos leciona Maurício Godinho Delgado (2006, p.1.330):

O sistema da liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena encontra-se propugnado, pela Convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil.

[...]

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

A Alemanha é um exemplo de país que adota a unidade e acerca da força dos sindicatos naquele país, nas palavras de Vito Palo Neto (2009, p.2): “Em nome da liberdade sindical, o estado intervém o mínimo possível nas negociações coletivas, que ficam exclusivamente ao encargo das partes interessadas [...].”

O modelo adotado quanto à representação sindical na Alemanha é o do pluralismo, mas que por iniciativa própria dos mesmos sindicatos, já há uma unidade prática e para que não haja um enfraquecimento da categoria, apenas um sindicato negociará e contratará coletivamente.

Corroborando com o entendimento de Maurício Godinho Delgado, temos Jean-Michel Servais (2011, p.32), que também traz a unidade sindical como forma de solução, mas sendo essa espontânea, e não imposta pelo Estado, como ocorre no Brasil:

Los variados sistemas de monopólio sindical impuestos a los trabajadores, estan en descuerdo com el principio de libre elección. Este último no presupone la existência de numerosas organizaciones de trabajadores; establece meramente el derecho de cualquier grupo de trabajadores a constituir una organización por fuera de la estructura existente si la considera la mejor manera de defender sus intereses materiales o morales. Em pocas palabras, mientras evitar la existência de multiples sindicatos suele favorecer a los trabajadores, la unidad del movimiento sindical debe ser acordade y no impuesta por el Estado.

Assim, o que se extrai é que diante do Ordenamento Jurídico que se tem em ambos os países, Portugal traz, de forma muito tranquila a pluralidade sindical e a prática de forma espontânea, enquanto que o Brasil, se um dia quisesse aderir também, ao pluralismo sindical, deverá emendar o Texto Constitucional, modificando-o naquele artigo em que está prevista a unicidade sindical.

Em seguida, poderia, já sem conflitos, subscrever a Convenção n.º 87 da OIT e, assim ser adepto da Liberdade Sindical plena, sem que haja exigência ou intervenção por parte do Estado, ou ainda, se desejar, seguir o modelo da Alemanha

que, atualmente, pela prática adota a unidade sindical, como meio mais eficiente e forte de representação.

CAPÍTULO 3 - ALGUNS REFLEXOS DAS DIFERENÇAS DE APLICABILIDADE DA LIBERDADE SINDICAL EM AMBOS OS PAÍSES

3.1 Algumas consequências

Já passados os pontos de definição da liberdade, da unicidade e pluralidade sindicais, bem como do histórico de cada país em estudo, que justificam seus ordenamentos jurídicos atuais, e traçado um breve paralelo com vantagens e dificuldades impostas pela diferença dos sistemas aplicados em Brasil e em Portugal, passemos a verificar os reflexos dessa diferença.

A aplicação da liberdade sindical plena em Portugal e não completa no Brasil, não está vislumbrada somente nos textos constitucionais e internacionais aqui apontados anteriormente, mas traz consequências no próprio direito coletivo do trabalho, em pontos bastante polêmicos tais como a própria formação do sindicato ou deflagração de greve assim como em focos interdisciplinares, como dos custeios dos sindicatos.

Por não ser possível uma abordagem completa nessa breve revisão de literatura, abordar-se-á nesse estudo em três pontos que se tem por mais curiosos (quais sejam os sistemas sindicais, as fontes de custeio com caráter compulsório e a greve e sua deflagração) e como sendo resultados da diferença da aplicação do princípio da liberdade sindical nos países estudados, Brasil e Portugal.

3.2 Sistema sindical no Brasil e em Portugal e ainda em alguns países

Como sendo diferente a maneira de se ver o princípio e o exercício do mesmo em ambos os países, naturalmente se terá diferenças também na organização dos sindicatos nesses países e na maneira que eles atuam para com seus associados ou para com os trabalhadores ou categoria econômica representada.

Inicialmente e por uma questão lógica, há uma diferença entre os dois sistemas sindicais, do Brasil e Portugal, posto que, na associação de base, no Brasil só haverá um único sindicato, que representará toda a categoria profissional a que está adstrito e para negociar com esse, um sindicato correspondente à categoria econômica.

A esse páreo de um para um, ou seja, um sindicato profissional e, portanto, que defenda o direito dos trabalhadores, para cada sindicato patronal, que será o responsável a defender os direitos dos empregadores, se chama paralelismo sindical, que somente é possível no Brasil, por consequência do monopólio de representação pelos sindicatos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz assertivamente a formação do sistema sindical naquele país em forma de pirâmide (art. 534 e seguintes), onde se tem a base maior, ou seja, composta por todos os sindicatos, as Federações ao meio, pois vários sindicatos estão ligados a uma única Federação, e as Confederações no topo, sendo essa, ponto de convergência de representação de várias Federações.

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.1.280) faz uma analogia da organização dessas entidades à organização federativa:

Há associações sindicais de grau superior, uma vez que a organização sindical assemelha-se à organização federativa. Nesta, como sabemos, há Municípios, Estados e União; naquela, há sindicatos, federações e confederações, as duas últimas denominadas associações sindicais de grau superior, de empregados e empregadores, na simetria em que é disposta a organização sindical.

Por força ainda do art. 534 e seguintes da CLT, aos sindicatos, é facultado organizarem-se em Federação, mas se o quiserem fazer, estarão adstritos à Federação que representar a maioria absoluta de um grupo de atividades ou idênticas, similares ou conexas e que ainda esteja representando o estado em que esteja inserido geograficamente o sindicato (Brasil, 1943).

As Federações no Brasil estarão organizadas por Estado, mas há ainda a possibilidade do Ministério do Trabalho e emprego autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais e a essas deverão estar ligados, no mínimo, 5 (cinco) sindicatos.

Já as Confederações, deverão ter no mínimo 3 (três) Federações a representar e estão já previstas no art. 535 da CLT, como por exemplo: as Confederação Nacional da Indústria e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria e Confederação Nacional de Educação e Cultura e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

Há que se mencionar, porém, que no Brasil ainda há a figura das Centrais Sindicais, que são nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2008, p.1.300) “órgãos classistas, que representam e coordenam classes trabalhadoras, para ajudar no diálogo político-econômico”.

Mais adiante, a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2008) ainda diz entender que elas não pertencem ao sistema sindical, não podendo realizar acordo nem Convenção Coletivos, nem mesmo negociar coletivamente, e ainda homologar rescisões.

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 750) corrobora quando afirma que “as centrais não integram o sistema confederativo previsto na Constituição, nem estão inseridos dentro do sistema de categoria estabelecido pela Lei Maior.”

Contribui ainda para esse pensamento, Valentim Carrion (2011, p.499), quando cita que “a Constituição, apesar da liberdade, prevê uma estrutura de confederações e federações como se depreende da expressão “sistema confederativo da representação sindical respectiva” (art. 8º. IV).”

As centrais sindicais no Brasil ganharam legitimidade, pelo advento da Lei nº 11.648/2008 e tem o papel de orientar politicamente os sindicatos profissionais (pois não há centrais de sindicatos patronais), mas também usufruem do recolhimento da contribuição sindical, que tem caráter obrigatório no Brasil (sobre o qual se falará mais detidamente em sub capítulo específico), com o percentual de 10% do total arrecadado.

Como assevera José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2008, p.336):

A participação das Centrais na esfera política é de atuação sindical, quer coordenando os esforços e as ações das entidades integrantes do sistema confederativo quer representando a classe dos trabalhadores em conselhos, entidades etc.

A grande polêmica doutrinária instaurada pela presença das Centrais Sindicais se deu pelo fato de que seria incompatível com o monopólio sindical adotado pelo Brasil, pois essas entidades estariam a representar os trabalhadores ainda que politicamente, e, portanto, inconstitucional a Lei que as criou.

Doutrinadores como Sérgio Pinto Martins (2012, p. 751) entendem que não há inconstitucionalidade, pois a unicidade sindical, prevista na Constituição Federal se

dá apenas na base e não na cúpula, afirmando “é certo que a unicidade se refere ao sindicato na base territorial (art. 8º, I da Constituição) e não ao órgão de cúpula, como no caso da Central.”

Amauri Mascaro Nascimento (apud Vólia Bonfim Cassar, 2008, p 1.301) corrobora com esse entendimento quando explica que a Carta:

Impõe a unicidade sindical na categoria e não acima dela (posição das centrais sindicais), isto quer dizer que, nosso sistema admite, segundo suas palavras, a pluralidade na cúpula e impõe a unicidade na base sindical. [...] afirmando que elas não concorrerão com os sindicatos e não vão comprometer suas prerrogativas negociais, pois não podem efetuar convênios coletivos. Alega que as centrais sindicais não pertencem ao sistema confederativo, pois estão acima dele e estão reunidas sob a forma de “supracategoria” e não categoria.

Por fim, vale dizer que as Centrais Sindicais são pessoas jurídicas de direito privado, como uma associação civil, com registro dos atos constitutivos realizados nos Cartórios de Registros de Pessoas Jurídicas e não podem representar trabalhadores, mas somente os sindicatos. Não representando trabalhadores, jamais poderão declarar greves, celebrar atos coletivos tais como acordos ou convenções coletivas ou ainda propor dissídios coletivos e não sendo entidade de classe nem organização sindical, também não poderão impetrar mandado de segurança coletivo, cuja previsão se dá no art. 5º, LXX, “b” da Constituição.

Assim, a unicidade sindical determina que se tenha somente um representante da categoria profissional e um da categoria econômica, assim como, uma federação a quem estão filiados sindicatos de um mesmo grupo profissional ou econômico (comércio, indústria) e com base territorial por estado, e essas à Confederação correspondente, no que difere em absoluto de Portugal.

Em Portugal, a forma de pirâmide tripartida de forma imperiosa não se aplica, estando previstas no art. 442 do Código do Trabalho, as entidades que compõem o sistema sindical português: sindicatos, federações, união e confederação, sendo os sindicatos as associações de base, as federações e as uniões as entidades intermediárias e as confederações como associações de cúpula.

Às associações sindicais estarão filiados sem qualquer obrigatoriedade, os trabalhadores que fizerem essa opção, e seguindo o mesmo princípio da liberdade sindical, aplicado tão amplamente em Portugal, os sindicatos estarão filiados às

entidades intermediárias acima citadas, as uniões ou federações se assim preferirem não sendo um ato obrigatório, podendo, inclusive, os sindicatos se associarem diretamente às confederações.

Por definição do próprio Código do Trabalho (CT, art. 442, a, b, c, d), os sindicatos reúnem trabalhadores com o fim de defesa dos seus interesses sócio-profissionais e ao se juntarem vários trabalhadores da mesma profissão ou setor de atividades, formam uma federação que divide com as uniões, a função de entidade intermediária como já dito, mas sendo essa última responsável pela associação também de sindicatos, mas como critério, uma base regional.

E, na mesma linha, as confederações, que também podem ser chamadas de centrais sindicais, representam todos os trabalhadores a nível nacional, que também obedecem ao critério da liberdade e pluralismo sindicais, podendo ser várias, diferentemente do Brasil, como já explanado, mas atualmente sendo duas, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Pedro Romano Martinez (2013, p. 1012), em sua obra cita que:

A possibilidade de construir federações e uniões sindicais integra-se na liberdade sindical. Desse modo o direito conferido aos sindicatos de se associarem, quer a nível profissional, quer a nível regional, corresponde a uma consagração do princípio da liberdade sindical.

As fases necessárias para a constituição de uma federação e de uma união são idênticas às que se verificam para os sindicatos e já analisadas nesse parágrafo.

E ainda mais adiante, continua Pedro Romano Martinez (2013, p.1.012):

O objetivo da confederação é a representatividade total dos trabalhadores, mas tendo em conta o chamado “direito de tendência”, os diferentes sindicatos podem filiar-se numa das duas confederações existentes, em função das suas tendências, ou não se associar, permanecendo como independentes.

Nem todas as associações sindicais, se encontram filiadas nas duas confederações existentes. A liberdade sindical leva à inexistência de qualquer obrigatoriedade de filiação; daí a existência de sindicatos independentes, sem filiação de cúpula.

Torna-se, assim, muito evidente, a diferença entre os dois países na organização sindical posta em cada um deles, percebendo-se que o princípio da liberdade sindical é o fator determinante de distinção entre ambos, seguindo-se desde

a base até os órgãos de cúpula, refletindo-se por toda a cadeia, já que é aplicado de forma também distinta nos dois países estudados.

O que se vê, por exemplo, é que o Brasil jamais teria duas entidades intermediárias representativas, assim como não há dois ou mais sindicatos representando uma mesma categoria, devido ao monopólio da representação sindical. A federação em Portugal busca, em palavras bem básicas e numa análise pessoal bem simplista, tornar uma única representação de todos os sindicatos, já que há vários sindicatos representativos de uma mesma categoria, o que já há na unicidade ainda no nível base, ou seja, nas associações sindicais por força da unicidade.

Deve-se ainda citar como diferença proveniente entre os dois países, a fase de constituição das associações sindicais, uma vez que, em Portugal faz-se necessário, além da fase inicial (que se constitui por deliberação de constituição e aprovação dos estatutos), um segundo momento de publicação dos estatutos do sindicato, feita pelo Boletim do Trabalho e Emprego (art. 447, nº 4, alínea “a” do CT), para que só depois adquira personalidade jurídica.

Para António Menezes Cordeiro (1997, p.448), o ato de constituição do sindicato automaticamente após o registro, merece uma crítica:

Verifica-se, pois que a lei leva até as últimas conseqüências, o princípio da não-ingerência da Administração nos sindicatos: mesmo o sindicato ilegal ou patentemente irregular adquire a personalidade pelo registro dos estatutos, desaparecendo apenas por decisão judicial.

Enquanto no Brasil, também será necessário o devido registro da instituição no Ministério do Trabalho (MTe) e emprego, mas com o fito de averiguação de outras entidades já existentes com a mesma representatividade, assegurando-se, assim, a unicidade sindical.

Após a publicação da Constituição Federal de 1988, o Ministério do Trabalho chegou a editar portaria dispensando qualquer registro de estatuto em seus arquivos, como se não mais fosse necessário, dificultando, assim, o controle da unicidade sindical, mantida por aquela Carta Magna (art. 8, II).

Tais incertezas, fez com que o Supremo Tribunal Federal (STF), guardião da Lei Maior, se manifestasse, inclusive com edição de Súmula n.º 677, assegurando a obrigatoriedade de depósito dos estatutos dos sindicatos, não dependendo de já

realizada a inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas.

Dessa forma, a constituição das associações sindicais e de empregadores, também são norteadas pelo princípio da liberdade sindical, verificando-se que embora tenham a liberdade de constituir o sindicato, seus estatutos, gerir a entidade, estão adstritos à análise do Ministério do Trabalho no Brasil, para verificação de conflito de representatividade com outra entidade já existente, podendo ser frustrado o surgimento dessa nova entidade, caso detectado o conflito.

Como reflexo dessa organização sindical distinta em ambos os países, se torna óbvio que também haverá distinção no momento da concertação coletiva. Uma das mais importantes funções do sindicato, independentemente da maneira como se aplique o princípio da liberdade sindical no país, será a representatividade para negociar e contratar de forma coletiva, ou seja, os acordos e convenções coletivas. Mas a consequência da contratação e seus frutos serão aplicados de forma distinta em países como Brasil e Portugal, como também consequência do tratamento que é dado por cada um desses países ao princípio da liberdade sindical.

Antonio Monteiro Fernandes (1999, p.590) explica de forma clara o direito de contratação do sindicato, que se faz interessante verificar:

O “direito de contratação coletiva” é exercido através das associações sindicais (art. 56º/3, CRP). Este direito, é, também, uma liberdade em que se torna possível, distinguir duas faces: *a liberdade de iniciativa negocial*, que se exerce mediante decisões (colectivamente formadas no seio do sindicato) referentes à oportunidade ou necessidade das pretensões a prosseguir por via contratual; e a liberdade de estipulação, no que respeita à definição dos conteúdos acordados.

Pela definição de Antonio Monteiro Fernandes acima citada, o que ocorre é que o sindicato terá a liberdades negocial e de estipulação, mas no Brasil para toda a categoria e em Portugal somente para os representados.

Por força da liberdade sindical plena exercida em Portugal, o sindicato será formado somente por trabalhadores associados e os atos praticados por essas entidades, só alcançarão esses trabalhadores especificamente, ou seja, Convenções Coletivas somente alcançarão os trabalhadores associados naquelas entidades, não podendo ser aplicados a outros trabalhadores, nem impositivamente, nem esses querendo fazer jus aos benefícios desse instrumento coletivo, por força do art. 496, 1, do CT.

O direito a contratar coletivamente, segundo José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p.744) consiste em poderem os trabalhadores

regularem colectivamente as relações de trabalho com os empregadores ou com as associações representativas, substituindo o fraco poder contratual do trabalhador individual pelo poder colectivo organizado no sindicato.

Acerca das Convenções Coletivas em Portugal, Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p.43), em sua obra *Negociação Coletiva Atípica* esclarece que no que concerne à negociação coletiva, há grande número de convenções coletivas, “e essas são hoje em numero considerável, coexistindo nas suas diferentes modalidades (contratos coletivos de trabalho, acordos coletivos de trabalho e acordos de empresas).”

E é bom ressaltar que Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p.43), atrela a esse fato, a liberdade sindical restabelecida, com conseqüente devolução do princípio da autonomia coletiva na sua plenitude, afirmando ainda que “ora no que toca á negociação colectiva, o pluralismo sindical traduz-se na multiplicidade de Convenções Coletivas de Trabalho.”

No Brasil, em consonância com o art. 540 da CLT, os sindicatos estão aptos a negociar representando toda a categoria, independentemente de serem filiados ou não, os trabalhadores. Avençada a convenção coletiva, será aplicada a toda a categoria, sendo da vontade ou não do associado, pois pela unicidade sindical somente há um sindicato a representar a categoria e a esse, o trabalhador estará ligado por meio da representação, bem como fará jus aos seus benefícios independentemente de ter ido à Assembléia ou não, por exemplo.

Vale ressaltar, por fim, somente a título informativo, que há países em que não há qualquer intervenção do Estado, havendo uma ampla liberdade sindical com atuante participação dos sindicatos, especialmente na realização de Convenções Coletivas, que são fortes instrumentos do direito.

Observa-se, assim a importância do estudado princípio da liberdade sindical, uma vez que além da aplicação do princípio em si, se tratar de forma diferente, ainda repercute em toda a sistematização sindical, impactando também na contratação coletiva e ainda em outros ramos do Direito, como se fará ver adiante.

3.3 Fontes de custeio dos sindicatos no Brasil e em Portugal: um aspecto tributário

Este assunto traz-se em capítulo apartado que não apenas inserido na explanação dos sistemas sindicais propriamente ditos, pela especificidade da matéria, pois no Brasil, a contribuição sindical ganha espaço de previsão no Direito Tributário.

Mas se essa fonte de custeio é uma contribuição no Direito Tributário brasileiro, necessário se faz, preliminarmente, trazer um esboço acerca da diferença entre o imposto, categoria mais conhecida no Direito Tributário português e as diversas formas de tributo no Direito Tributário brasileiro, entre elas, a contribuição.

Destaque-se que apesar da divergência doutrinária acerca da definição de tributo e impostos segundo a doutrinadora Glória Teixeira (2008, p.30):

É consensual que o principal objetivo da tributação é o da arrecadação de receita para cobertura de gastos públicos essenciais. Para além desse objetivo prioritário, podem os estados prosseguir outros objetivos, tais como o da redistribuição da riqueza, assumindo aqui uma relevância especial, o princípio da progressividade ou o do controlo da economia e da sociedade, através de uma influência directa ou indirecta no comportamento dos contribuintes.

Assim, verifica-se de forma clara que, apesar das diversas definições que possam ser assumidas pelos doutrinadores, o intuito maior da tributação é a arrecadação de valores para pagamento de gastos públicos e, em segundo plano, o equilíbrio da economia quando da cobrança, especialmente, do imposto sobre o consumo.

Já se passando, especificamente, ao conceito de imposto, no Direito Tributário português, tem-se segundo o doutrinador Sérgio Vasques (2011, p.181) que: “O imposto constitui uma prestação pecuniária, coactiva e unilateral, exigida por uma entidade pública com o propósito da angariação de receita.”

Da simples leitura acima, logo se verifica que se trata de uma imposição, não cabendo aceitação por parte do contribuinte e não havendo, necessariamente, uma contraprestação ao pagante, mas ao contrário, é fixado por lei e, portanto, não há qualquer participação do mesmo.

A unilateralidade é a característica que salta aos olhos, de forma que estabelece a obrigação, do Estado ao cidadão, mediante legislação, de valor pecuniário e, portanto, nunca uma obrigação de fazer, e de maneira impositiva, sem qualquer espécie de negociação.

Há ainda autores como José Casalta Nabais (2006, p.16), que acrescenta aos quesitos de definição de imposto a “definitividade” da prestação pecuniária, alegando que se trata de uma prestação que “não dá lugar a qualquer reembolso, restituição ou indemnização.”

Aliás, José Casalta Nabais (2006, p.12), ainda na definição dessa espécie de tributo, fundamenta seu conceito no art. 16 do Código Tributário Nacional brasileiro e na Ley General Tributaria espanhola, senão veja-se:

Uma ideia que consta claramente das definições legais de imposto do art. 16 do Código Tributário Nacional brasileiro em que se prescreve que “o imposto é o tributo cuja obrigação tem por facto gerador uma situação independente de qualquer atividade estatal específica relativa ao contribuinte” e do 21 da Ley General Tributaria espanhola que define os impostos como sendo “os tributos exigidos sem contraprestação, cujo facto tributário, seja constituído por negócios, actos ou factos que manifestem a capacidade economica do contribuinte”.

Somente para ilustrar e manter a diferenciação, vez que não cabe em nosso estudo, o imposto se difere da modalidade taxa exatamente pelo quesito da unilateralidade, uma vez que a taxa paga pelo contribuinte ao Estado, sempre gera uma contrapartida ao agente arrecadador.

O objeto de nosso estudo é outra espécie de tributo, qual seja a contribuição sindical, cobrada no Brasil, que um dia já foi chamado de Imposto Sindical, pelas razões que passaremos a expor mais adiante, quando se verá a história dos sindicatos no Brasil.

Em Portugal, o tributo que seria correspondente, poderia ser a quotização sindical, que, ao contrário do Brasil, não tem qualquer caráter impositivo por parte do Estado, mas ao contrário, trata-se de um pagamento voluntário, uma vez que a sindicalização também o é.

Acerca da existência de outros tributos no direito português, a ilustre doutrinadora Glória Teixeira (2008, p. 30) preconiza:

Se em determinadas situações é fácil vislumbrar a existência da figura do imposto, desde logo por estarem reunidos seus requisitos fundamentais – nomeadamente unilateralidade e carácter vinculativo ou obrigatório – noutras situações, a posição é menos clara e aqui entram em cena figuras de diferentes tipos: licenças e contribuições.

Já definindo a contribuição, Sérgio Vasques (2011, p. 221):

As contribuições constituem prestações pecuniárias e coactivas exigidas por uma entidade pública em contrapartida de uma prestação administrativa presumivelmente provocada ou aproveitada pelo sujeito passivo.

Embasando-se nesse conceito, temos a contribuição sindical no Brasil, na qual, o sindicato e o Ministério do Trabalho e Emprego, que também recebe parte do rateio da arrecadação, prestam serviço de forma indireta e coletiva ao agente pagador, mas com carácter impositivo por parte do Estado e também em parcela pecuniária.

Para restar claro, tem-se definição cristalina do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2009, p. 59), que assim preconiza, já no Direito do Trabalho brasileiro:

Contribuição sindical é uma prestação pecuniária, por ser exigida em moeda ou valor que nela se possa exprimir. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir para a ocorrência do vínculo jurídico. É prevista em Lei, nos arts. 578 a 610 da CLT. Não se constitui sanção de ato ilícito. É ainda cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada, que é o lançamento, feito pelo fiscal do trabalho.

O que se fará ver adiante é o motivo pelo qual essa contribuição não tem o mesmo carácter e interpretação tributária em Portugal, muito embora os conceitos sejam similares.

Necessariamente, se volta ao histórico de cada país, que já descrito em momento anterior, tendo em vista que, em Portugal, uma vez livre, o trabalhador poderá optar para qual sindicato contribuir, bem como até quando deverá pagar tal contribuição, pois fruto de sua filiação, enquanto que no Brasil, independentemente de filiação ou não, o trabalhador tem obrigação de pagar a contribuição sindical, que tem carácter impositivo de imposto.

A liberdade sindical tem influência direta e determinante para a diferença nos ordenamentos jurídicos quanto à cobrança da contribuição sindical no Brasil e da quotização sindical em Portugal.

Como já visto em exaustão, em território luso, é possível a quem quiser, associar-se bem como deixar de sê-lo a qualquer tempo, pela simples aplicação da liberdade sindical em plenitude e, portanto, contribuindo ou deixando de contribuir também em concomitância, por sua vontade.

Como também já bem definido em outro capítulo, a Convenção nº 87 da OIT, demonstra bem essa diferença entre ambos os países, o conteúdo da referida Convenção traz com lucidez, a proteção do Direito de Sindicalização, que por sua vez, foi subscrita por Portugal e não pelo Brasil.

No que se refere a constituição de sindicatos, em Portugal, os trabalhadores poderão constituir quais e quantos sindicatos lhes aprouverem, não havendo objeções, restrições e imposições quanto a isso, ao contrário do Brasil, que deverá ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, exatamente para que se haja, naquele momento, a conferência da unicidade determinada pela Lei Maior e o recolhimento da contribuição sindical para sua manutenção.

Ratificando esse entendimento Bernardo da Gama Lobo Xavier, (1999, p. 122) preconiza:

A liberdade sindical exprime-se nos seguintes princípios:

[...]

b) Direito dos trabalhadores de se filiarem ou não nos sindicatos e de não sofrerem discriminação por motivo de filiação sindical (v. nº 10.2.5);

Vale, porém, ressaltar somente por respeito à informação, que nem sempre foi dessa forma. Sérgio Pinto Martins (2009, p. 28), em seu estudo específico sobre as contribuições sindicais, informa que:

No regime corporativo português, havia a possibilidade de, por despacho ministerial, tornar-se obrigatório o pagamento de quotizações para um sindicato, por todos os membros da categoria representada, havendo ou não filiação da pessoa.

Em 1974, porém, também numa evolução, sobreveio o Decreto-Lei nº 30, que prescrevia:

1. O sistema corporativo português, tal como vem definido na Constituição Política, desenvolvido no Estatuto do Trabalho Nacional e precisado nos diplomas seus complementares, integra-se no tipo classificado de

«corporativismo livre ou de associação», caracterizando-se fundamentalmente pela circunstância de a iniciativa da constituição dos organismos pertencer aos interessados e ser livre a sua filiação neles.

[...]

Hoje em dia, dado o notável incremento do espírito associativo verificado nos últimos anos, vão diminuindo as razões que justificam o instituto da quotização obrigatória, pelo que se tomam medidas, de acordo, aliás, com o preconizado internacionalmente, no sentido de o ir progressiva mas firmemente restringindo.

Neste sentido, e visando-se por ora a quotização obrigatória estabelecida por despacho, entendeu-se, nomeadamente, que tais despachos deveriam ser proferidos apenas quando as circunstâncias assim o aconselhassem, mas sempre a requerimento das direcções dos organismos interessados, aos quais passa, pois, a pertencer a iniciativa. (Portugal, 1974a).

Logo após, novo Decreto-Lei de nº 329, de 10/06/1974, revogou o Decreto 30/74, ainda em seu artigo 1º, quando citou que estava “mantendo-se em vigor, toda a legislação anterior sobre a matéria, bem como os despachos de quotização obrigatória, atualmente existentes” (Portugal, 1974b).

Somente após a Lei Sindical de 1975, revogou-se a legislação que determinava o pagamento obrigatório de quotas sindicais por parte dos empregados não sindicalizados, o que foi ratificado pelo posterior Decreto-Lei nº 841-B, de 07/12/76, que determinou a competência da cobrança das associações sindicais, sem que houvesse mais a compulsoriedade do recolhimento na fonte.

Houve-se ainda a Lei nº 57/77 que diziam que as quotas sindicais poderiam resultar de acordo entre as associações patronais e as associações sindicais e atualmente, as quotizações sindicais se encontram com previsão no Código do Trabalho, em seus arts. 457 e seguintes.

A legislação veda ainda o pagamento de quaisquer outras quotas da mesma natureza, bem como a ausência de pagamentos de tais quotas não poderá gerar sanções, tais como passagens de carteiras profissionais, quando restar à competência dos sindicatos tal passagem.

No Brasil, por ser um único sindicato, como já dito, a contribuição sindical é compulsória, tendo caráter de tributo, devendo ser fiscalizado pelo auditor fiscal competente, quanto ao seu pagamento anual e podendo ser, a empresa, autuada pelo auditor fiscal do trabalho, em caso de não pagamento, e executado o empregado em caso de inadimplemento.

E sobre o tributo, no Código Tributário Nacional tem-se que:

Art. 3º Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada. (Brasil, 2012).

A contribuição sindical é um tributo, pois cobrada em moeda, é compulsória (não dependendo da vontade de cada um contribuir ou não), é prevista em lei, como se verá de sua constituição até os dias atuais e não se constitui em sanção de ato ilícito. Ganha, pois, uma natureza jurídica tributária.

A fixação em Lei e, por consequência, a compulsoriedade da contribuição sindical tem caráter protecionista aos sindicatos, por força da unicidade sindical imposta pelo Estado.

No ensinamento de Sérgio Pinto Martins (2009, p. 36), doutrinador brasileiro:

O termo *contribuição* empregado na no inciso IV do art. 8º da Constituição, quando há referência à contribuição confederativa, não tem, portanto, concepção de tributo, mas de uma prestação pecuniária não compulsória, espontânea. A contribuição prevista em lei é a sindical. Esta sim, de natureza tributária, tanto que parte dela é destinada ao Estado.

No Ordenamento Jurídico brasileiro há, inclusive, outras contribuições a serem recolhidas às entidades sindicais, mas sem a importância necessária ao nosso estudo, pois não têm o caráter de tributo e, portanto, o intuito compulsório da contribuição sindical, no que difere da quotização sindical aplicada em Portugal.

Pela leitura do art. 545 da CLT se vê que:

Os empregadores ficam obrigados a descontarem na folhas de pagamento dos seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições devidas ao sindicato, quando por estes notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas informalidades. (Brasil, 1943).

Mais adiante, a CLT ainda prevê o meio como devem ser pagas e recolhidas, com a devida distribuição, sendo a arrecadação da contribuição sindical, realizada pela Caixa Econômica Federal (CEF) e distribuída em contas distintas às seguintes entidades e percentuais:

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'; (Brasil, 1976).

Percebe-se pela simples leitura dos artigos celetários acima, que a referida contribuição tem parte de sua arrecadação entregue ao Estado e mantém todo o sistema sindical vigente no país. Numa visão mais política, pode-se afirmar que é de pleno interesse do Estado, a manutenção dessa liberdade sindical em proporção, aplicada no Brasil.

Mas nem sempre, essa contribuição foi assim estabelecida, sendo inicialmente um imposto, denominado Imposto Sindical.

No Decreto-Lei n.º 1.402 de 1939, foi mencionada a instituição do Imposto Sindical como uma das fontes de receita dos Sindicatos, por parte daqueles que participassem da profissão ou categoria. Era a previsão do Imposto Sindical.

Já o Decreto-Lei n.º 2.377 veio a regular as ditas contribuições e o Decreto-Lei 4.298 de 1942, dispôs sobre o recolhimento, aplicação e fiscalização do Imposto Sindical.

Desse período, veio a unicidade sindical que permanece até os dias atuais no Brasil, através do texto de sua Carta Magna. Logo após a Constituição de 1937, adveio a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, a qual não evoluiu a um Código do Trabalho e ditando as normas trabalhistas até os dias atuais, ratificando a unicidade sindical, bem como sistematizando os Decretos Leis acima citados, que instituíram o Imposto Sindical, como se vê:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título; (Brasil, 1943).

Não tendo havido legislação ordinária posterior referente a instituição e recolhimento do, então, Imposto Sindical, esse foi recepcionado com o texto previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, portanto, com *status* de Lei Ordinária, pela Constituição Federal de 1946.

Entretanto, com a edição do Decreto nº 27 de 1966, o então Imposto Sindical, passou a ser denominado de “contribuição sindical”, o que foi feito de forma acertada vez que, como já visto, somente parte dos valores arrecadados são repassados ao Estado, dividindo com o sistema sindical.

Assim, era o texto do Decreto nº 27/66:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o parágrafo único do art. 31 do Ato Institucional nº 2, tendo em vista o Ato Complementar nº 3,

CONSIDERANDO a necessidade de deixar estreme de dúvidas a continuação da incidência e exigibilidade das contribuições para fins sociais, paralelamente ao Sistema Tributário Nacional, a que se refere a Lei número 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Código Tributário Nacional);

[...]

DECRETA:

Art 1º - Fica acrescido à Lei número 5.172, de 25 de outubro de 1966, o seguinte artigo, que terá o número 218, passando o atual art. 218 a constituir o art. 219:

Art. 218 - As disposições desta lei, notadamente as dos arts. 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei nº 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade.

I - da "contribuição sindical", denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964

Referido texto encontra-se até os dias atuais previsto no Código Tributário Nacional, passando-se apenas a ser o artigo 217, de forma que poderá ser motivo de execução fiscal.

Acerca da recepção, Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão (apud Aluysio Mendonça Sampaio, 1989, p. 341):

O Decreto-lei nº 27 de 1966, alterou a denominação do tributo: de imposto passou à contribuição sindical; mas não modificou as normas a respeito inseridas na Consolidação, integrando, aliás, a aludida contribuição parafiscal, no sistema tributário nacional.

Diante de todo o visto, a contribuição sindical tem caráter de imposto e, portanto, compulsória, sem que o fator vontade do representado seja levado em consideração em qualquer momento, sendo esse o texto previsto ainda na CLT, no art. 579, bastando que se faça parte de uma determinada categoria econômica ou profissional ou ainda se profissional liberal.

Independentemente da permissão ou não do trabalhador, se vê pela simples leitura do art. 582 da CLT que os empregadores têm a obrigação legal de descontar da folha de pagamento de seus empregados e repassar ao sindicato representante da categoria, e tudo isso, reflexo da unicidade sindical estatuída no Brasil.

Sobre esse assunto, no plano do direito do trabalho internacional, não poderia ser diferente, visto que seria incoerente, valendo mencionar que a Organização Internacional do Trabalho, traz em sua Convenção nº 95, que é vedado qualquer espécie de desconto no salário do trabalhador, que não seja devidamente previsto na legislação nacional (Arnaldo Sússekind, 1998).

Ainda na OIT, a Comissão de Peritos, firmou convencimento de que ocorrerá expressa violação à Convenção nº 87, caso haja obrigatoriedade de pagamento de contribuição de sindical, sem que empresa ou empregados estejam filiados por vontade própria, à entidade recebedora.

Dentre outros, o verbete nº 325 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, é claro quando menciona que:

Quando uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical como a dedução de contribuições sindicais de não-filiados que se beneficiam da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas. (Jane Aeberhard-Hodges e Alberto Otero Dios, 1993).

Mais um motivo pelo qual o Brasil não tem meios para subscrever a Convenção de nº 87, exatamente pelo fato de não praticar a liberdade sindical em plenitude, ao ponto que determina o monopólio de sindicatos.

Se quisesse concordar com o referido documento, deveria praticar a liberdade sindical da mesma forma que o faz Portugal e tantos outros, e a contribuição sindical deveria ser espontânea, assim como a quotização sindical o é, no que haveria substancial perda de receita ao Estado ao mesmo tempo em que necessitaria de reformulação em todo o sistema sindical.

Diante de todo o exposto, cabe a análise de que em Portugal, com a liberdade sindical plena, na qual o trabalhador ou a empresa podem associar-se ou não a qualquer entidade sindical, a quotização sindical não poderia jamais ter o mesmo caráter da contribuição sindical do Brasil que, como explanado, é de tributo.

Como reflexo imediato do exercício da liberdade sindical em plenitude, tem-se em Portugal que, só haverá pagamento da quotização sindical, se houver por parte do interessado, filiação à entidade que melhor lhe aprouver e, portanto, for de sua escolha, não cabendo, também, e por conta disso, que lhe seja cobrado o pagamento, por qualquer via mais enérgica.

Assim, o que resta bastante claro, diante de todo o exposto é que a previsão da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro tem outras repercussões que não somente aquelas previstas no direito coletivo do trabalho, mas interferindo, inclusive, no sistema tributário brasileiro, onde os valores a serem recolhidos ao sindicato representante adquirem caráter de contribuição, com caráter impositivo e com percentual dedicado ao Estado.

3.4 Liberdade sindical e o direito de greve

A greve é um direito constitucional em ambos os países e, como tal, deverá ser exercido em sua plenitude, sem questionamentos. Para o estudo em epígrafe, se deixará de trazer um momento preliminar desse direito tal como conceitos e/ou natureza jurídica, pois o que realmente se trará à tona será o exercício da greve sob a ótica da liberdade sindical.

O direito de greve no Brasil está previsto na Constituição Federal/88, (art. 9º), mas a regulamentação somente veio com a Lei nº 7.783/89, a qual traz uma série de formalidades para o bom exercício do direito de greve, dentre os quais se pode citar, os requisitos para a deflagração do movimento paralisista, a limitação do movimento, especialmente em relação aos serviços essenciais e a legitimidade para propor o movimento.

Segundo Francisco Liberal Fernandes (2010, p.24-25) em sua obra que discorre sobre a greve e os serviços mínimos nos serviços essenciais:

Aliás pelas repercussões sócio-liberais que assume, a forma como a ordem jurídica enquadra o fenómeno da paralisação colectiva do trabalho pode ser considerado um elemento de qualificação ou caracterização do sistema de relações laborais de cada país.

Não tenha dúvidas de que esse fenómeno da greve irá variar em cada país e em nosso estudo, irá também variar como reflexo da previsão e utilização da unicidade sindical no Brasil.

No Brasil, como já dito à exaustão, o texto constitucional prevê a liberdade sindical, mas prevê ainda que somente um sindicato representa toda a categoria profissional ou econômica, tanto em negociações coletivas, como nas soluções dos conflitos, como na greve desde a deflagração.

Acerca da legitimidade para desencadear o movimento, os doutrinadores brasileiros são enfáticos, assim como Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1.367):

A legitimação para a declaração da greve é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram os direitos aos trabalhadores.

No mesmo entendimento Vólia Bomfim Cassar (2008, p. 1.363) cita que: “Portanto, os trabalhadores, não devem deflagrar a greve diretamente, pois a legitimidade (art. 8º, VI, da CRFB) foi garantida às associações sindicais – sindicato, federação e confederação.”

Da simples leitura das citações, não sobram dúvidas de que o exercício do direito é individual, mas com legitimidade de deflagração pela coletividade, ou seja, pelos sindicatos ou outras entidades de cúpula.

Somente para completar a exposição sobre tal legitimidade, tem-se que, aos trabalhadores autônomos, não caberá o exercício da greve, pois não terá vínculo empregatício para poder pugnar por melhores condições de trabalho, por exemplo, ou mesmo por salário ou reajuste superior ao recebido.

Sobre esse tema, Sérgio Pinto Martins (2012, pg. 867):

O exercício do direito de greve é assegurado apenas ao trabalhador subordinado, não podendo ser exercido pelo trabalhador autônomo, mas poderá ser exercido pelo trabalhador avulso, pois este tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente (art. 7º, XXXIV, da Constituição).

Tal pensamento, só ratifica a legitimidade dos sindicatos dos trabalhadores, para a deflagração do movimento paredista, o que no Brasil, por força da aplicação do princípio da unicidade sindical, não gera qualquer dúvida, uma vez que, terá legitimidade para enviar o aviso prévio de greve, assim como administrará a greve, o sindicato único representante da categoria.

Essa legitimidade não se funda somente no direito do trabalho brasileiro, mas tem um cunho em norma internacional, vez que como nos esclarece Servais (2011, p. 119): “*Hacer del derecho a llamar a una interrupción del trabajo un derecho exclusivo de las organizaciones sindicales es compatible con el Convenio n° 87.*”

No campo do direito internacional do trabalho, somente a título de curiosidade, há países que legitimam os trabalhadores individuais a proporem os respectivos movimentos grevistas, pois ainda nas palavras de Jean-Michel Servais (2011, pg. 119) “*las huelgas pueden ser un medio de acción que solo los sindicatos están autorizados a tomar (Suecia) o ser reconocido a trabajadores individuales (Francia)*”.

Em Portugal, porém, apesar de seguir à regra de que a deflagração da greve é de legitimidade das associações sindicais (art. 56º/3 da CRP), há de se verificar qual será a entidade a fazê-lo e se somente por essas entidades deverá ser dado o respectivo aviso de greve.

No Código do Trabalho há a previsão da deflagração de greve sendo, inicialmente, a legitimidade para a decisão de tal movimento, também das associações sindicais (art. 531, nº 1), sem maiores discussões, trazendo o texto de forma clara.

Já Pedro Romano Martinez (2013, p.1.121) lembra outro fator pelo qual seria inevitável que a legitimidade fosse realmente das associações sindicais:

Se cabe a tais entidades a representatividade para consertação junto aos empregadores e se a greve é um meio de pressão para a celebração ou modificação de Convenção Coletiva, nada mais justo e sensato, que a essas coubesse o direito de deflagração por perceber que a negociação não lhe renderá mais frutos.

As associações dos trabalhadores detêm a legitimidade para a negociação coletiva com os empregadores e, portanto, poderá se subsidiar-se na greve, como meio de coação aos empregadores a aceitar as imposições realizadas pelos trabalhadores. Em palavras muito coloquiais, ou o empregador aceita, ou os trabalhadores param, e o momento disso acontecer, junto à capacidade de conglomerar e estimular trabalhadores, não poderia caber ou outrem, que não às associações sindicais.

Convém ainda ressaltar que o CLs da OIT também se manifestou sobre a legitimidade do movimento paredista, em sua decisão nº 477, sendo o teor dessa:

477. Não parece que o fato de se reservar exclusivamente às organizações sindicais o direito de declarar greve seja incompatível com as normas estabelecidas na Convenção nº 87. Mas é preciso que os trabalhadores, e particularmente seus dirigentes nas empresas, sejam protegidos contra eventuais atos de discriminação em consequência de uma greve realizada, e que possam constituir sindicatos sem serem vítimas de práticas anti-sindicais. (Arnaldo Sússekind, 1998, p.52).

Entretanto, seria absolutamente controverso, se ter um direito constitucional assegurado, qual seja o de greve, e nessa, haver qualquer restrição de atuação, tendo em vista a ausência de filiação, ao mesmo em que é assegurado ao trabalhador, inquestionavelmente estabelecido pelo Constituição, o da liberdade sindical, com todas as particularidades e histórico aqui já trazidos.

Se não há um sindicato que represente o trabalhador com obrigatoriedade, como ocorre no Brasil, e a liberdade sindical é amplamente assegurada, sendo

facultada ao trabalhador, a sua inscrição e filiação em sindicato ou não, ao mesmo tempo em que às associações sindicais cabe a legitimidade para deflagrar os movimentos paredistas, nada mais justo que a própria lei prever uma exceção à regra da legitimidade ser exclusiva a tais entidades.

O próprio art. 531º mais adiante (nº 2) prevê a possibilidade da greve ser deliberada por assembleia de trabalhadores porém, com alguns requisitos a serem cumpridos, tais como a maioria dos trabalhadores não estar representado por associações sindicais, pelo óbvio motivo acima exposto.

Ainda como requisitos, é necessário que a assembleia seja convocada por, no mínimo, 20% dos trabalhadores ou 200 deles, tendo a participação da maioria na votação, com resultado de aprovação da deliberação da greve, tendo sido o voto, secreto, com também maioria de aprovação.

Há quem diga, na doutrina portuguesa, como Antonio Moreira Fernandes (2013, p.43), nos comentários que faz à lei de greve, que a fórmula da lei portuguesa:

Mantém-se a meio caminho entre o monopólio sindical do desencadeamento da greve (consagrado, por exemplo, pela jurisprudência alemã, seguindo antiga doutrina de NIPPERDEY) e o reconhecimento de qualquer coligação ocasional para o efeito de qualquer decisão de greve (como na França, na Itália e na Espanha).

Vale ressaltar que, também diferentemente do Brasil, a legitimidade das associações para deliberarem sobre o movimento paredista não encontra respaldo na Constituição Portuguesa, não havendo, portanto, donde se concluir, que é conferido às tais associações, uma posição dominante, conforme entendimento de José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007).

Em Portugal, assim como no Brasil, o exercício do direito de greve é, em primeiro momento, coletivo, independentemente de ter sido deflagrado pela assembleia de trabalhadores ou pela entidade sindical. Após isso, a participação é individual e, portanto, o exercício do direito também individual.

A greve, então, traz vários efeitos quando do exercício do direito no momento individual, dentre eles aquele previsto no art. 540º do código do trabalho português, que atribui à ausência do trabalhador aderente ao movimento, o caráter de falta justificada.

Tal delimitação quanto ao exercício do direito ser individual ou coletivo se faz importante para que compreendamos se a decisão da greve tomada em assembléia e declarada pelo sindicato se faz de forma impositiva a cada membro, por força de seus estatutos ou se vagueia pelo campo da ainda liberdade absoluta do empregado em aderir ou não ao movimento.

A questão estaria vinculada ao momento do exercício do direito de greve pois se o direito for exercido de forma individual, a declaração por parte do sindicato se dará somente como meio para a efetivação do direito.

A hipótese do exercício ser coletivo, que não é o caso que ocorre no direito português, faria com que o sindicato obrigasse a participação de seus associados por força dos estatutos e, portanto, estaria em absoluta incoerência com o exercício pleno da liberdade sindical tão bem assumida no direito laboral de Portugal, o que torna sem dúvidas, que o exercício do direito se faz no campo individual, ainda que a legitimidade para a deflagração do movimento, em regra, seja das associações sindicais.

Em análise aos artigos que compõem o CT, Antonio Moreira Fernandes (2013, p. 46) diz que:

A dúvida não tem espaço no nosso ordenamento jurídico. O princípio afirmado no art. 540º do CT, ainda que, porventura, concebido como um princípio de defesa do trabalhador aderente contra represálias do empregador, implica também a interdição do sancionamento, da não adesão, mesmo por via disciplinar interna: é patente a preocupação do legislador, de libertar a opção individual, de cada trabalhador, de qualquer condicionamento, mesmo de origem regulamentar ou estatutária [...].

Assim, direito coletivo dos trabalhadores, mas com exercício de forma individual, em plena consonância com a liberdade sindical, o que no Brasil se configura de forma similar.

O que no Brasil se dá de forma diversa é que, decidido em respectiva assembléia de trabalhadores, respeitando-se todos os requisitos até aquele momento (edital de convocação, quórum etc.), pela realização da greve, o sindicato enviará o prévio aviso e não há empregados que não estejam representados naquele ato, pois o sindicato é o representante de toda a categoria (ou seja, a categoria entra em greve).

No mesmo seguimento de raciocínio, se deverá ser decidido em Assembléia no sindicato, pelos empregados representados, jamais teria cabimento de ser deflagrado por assembleia de trabalhadores, pois não há trabalhadores “avulsos”, ou seja, que não estejam representados pelo sindicato.

Em Portugal, como há trabalhadores sindicalizados ou não, haverá empregados em greve por força da decisão do sindicato que os representa e outros não. Mas como já dito, também não poderia ser usurpado ao trabalhador não associado o direito de greve, permitindo, então, o CT, que os trabalhadores não associados possam realizar assembleia a decidir pela realização da greve ou aderir à greve declarada.

A representatividade sindical para deflagrar e acompanhar o processo de greve caberá, pois, pelo próprio pluralismo sindical aplicado em Portugal, e respeitando o princípio da filiação (art. 496 do CT) ao sindicato a que os trabalhadores estiverem associados, que era o responsável também pela consertação da convenção coletiva.

O que se observa, porém, é que a própria doutrina portuguesa, aqui citado por Pedro Romano Martinez (2013, p. 1.023), afirma que, na prática, ao negociar com os empregadores,

os sindicatos quando entabulam negociações coletivas, reclamam uma determinada representatividade (em sentido amplo) e, muitas vezes, pretendem, nessas negociações, representar também os trabalhadores neles não sindicalizados. Deste modo, os sindicatos, ao negociarem, apresentam-se com uma representatividade genérica, relativamente a uma multiplicidade de trabalhadores, muitos dos quais não se encontram sequer sindicalizados.

Vale ressaltar de forma apenas contributiva que a Lei de Greve no Brasil determina todas as etapas a serem seguidas previamente à realização do movimento paralisante, sendo, inclusive, declarada ilegal, aquela greve que negligenciar esses requisitos prévios.

Em Portugal, o Código do Trabalho, assim como a CRP não trazem esse trâmite burocrático anterior à paragem, havendo somente a determinação de quem a decidirá, o que de pronto se presume que, se são as entidades sindicais as responsáveis pela decisão da greve e em lei não há previsão do processo de como se efetuarão, logo deverá estar tudo previsto nos estatutos das entidades sindicais.

Mais uma vez se denota a intenção do legislador em dar ampla liberdade aos sindicatos, pois uma das faces dessa liberdade como princípio é a de se permitir total gestão por parte dos mesmos, sem que haja a intervenção estatal nem no momento da fundação, nem no decorrer da gestão ou ainda no encerramento da associação.

Dessa forma, verifica-se que o princípio da liberdade sindical além de sua própria aplicação estar de maneira diversa nos dois países apontados, ainda reflete em outras circunstâncias tais como no momento da consertação coletiva e de seus reflexos como a greve, não estando adstrito somente ao fato de em Portugal se dar de forma ampla e no Brasil guardando as particularidades aqui expostas.

3.5 Entendimento do Superior Tribunal Federal no Brasil e Tribunal de Justiça em Portugal

Vale trazer ao estudo em questão, o entendimento do guardião da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal (STF), acerca da presença da unicidade sindical num mesmo ordenamento jurídico da liberdade sindical, uma vez que a Constituição Federal do Brasil de 1988, tanto traz a liberdade sindical estatuída como também a unicidade sindical como limitação a mesma.

Em julgamento acerca da controvérsia aparente, o STF assim já se manifestou:

Ausência de legitimidade do sindicato para atuar perante a Suprema Corte. Ausência de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Necessidade de observância do postulado da unicidade sindical. Liberdade e unicidade sindical. Incumbe ao sindicato comprovar que possui registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, instrumento indispensável para a fiscalização do postulado da unicidade sindical. O registro sindical é o ato que habilita as entidades sindicais para a representação de determinada categoria, tendo em vista a necessidade de observância do postulado da unicidade sindical.” (Rcl 4.990-AgR, Rel. Min. **Ellen Gracie**, julgamento em 4-3-2009, Plenário, *DJE* de 27-3-2009). **No mesmo sentido:** ARE 697.852-AgR, rel. min. **Cármen Lúcia**, julgamento em 30-10-2012, Segunda Turma, *DJE* de 21-11-2012; ARE 663.138, Rel. Min. **Gilmar Mendes**, decisão monocrática, julgamento em 5-3-2012, *DJE* de 13-3-2012.

Ou ainda, em julgado similar:

O princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da CF, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical. (**RE**

310.811-AgR, Rel. Min. **Ellen Gracie**, julgamento em 12-5-2009, Segunda Turma, *DJE* de 5-6-2009).

O entendimento do STF não deixa dúvidas do pleno exercício da unicidade sindical no Brasil, bem como de que se trata de uma limitação à tão falada liberdade sindical, ambos previstos em texto constitucional e que, portanto, devem ser respeitados embora possam ser apontados como contraditórios por alguns.

O STF também se manifestou de forma transparente quanto à contribuição sindical compulsória no Brasil, o que vale trazer somente para conhecimento:

Sindicato: contribuição sindical da categoria: recepção. A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 da 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 (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária, (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente – dão a medida da sua relatividade (cf. RE 146733, Moreira Alves, RJT146/684, 694). (STF, RE 180.745-8 SP, j. 24.3.98, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJU 8-5-98).

Esse último julgado do STF nos mostra de forma muito clara que o a liberdade sindical não obstrui a aplicação da unicidade sindical, também previsto em texto constitucional, e ainda a fixação da contribuição sindical obrigatória, o que, em sua visão, relativiza a liberdade sindical.

Quanto aos tribunais portugueses, traz-se à baila decisão que demonstra que, embora o empregado não seja sindicalizado, (ou seja, não estaria albergado pelo benefício da greve) ao faltar em dia de greve deflagrada, deverá ser considerada como se justificada fosse, como uma presunção à adesão ao movimento.

Cfr. Ac. Rel. Lisboa 20/01/1993 – P. 0078324 (Ventura de Carvalho)
O direito à greve não é um direito das associações sindicais, mas dos trabalhadores, que a ela podem aderir, uma vez decretada, independentemente da sua filiação no sindicato que emitiu o pré-aviso. Assim, a ausência do trabalhador não sindicalizado no dia da greve deve presumir-se como adesão à mesma, não sendo ele obrigado a justificar a ausência invocando a adesão à greve para não incorrer em falta injustificada.
Referência de Publicação: BMJ N423 ANO1993 PAG584

O que se percebe dos julgados meramente ilustrativos é que no Brasil, o Guardião da Constituição, STF, estará agindo em defesa do Texto Constitucional, estando ali tanto a liberdade quanto à unicidade sindicais de forma a garantir suas aplicações, enquanto que o Tribunal de Portugal também estará a guardar o devido direito da liberdade sindical, dando uma importância maior a esse do que à mera formalidade de sua filiação para poder fazer jus aos benefícios da paragem coletiva.

CONCLUSÃO

O presente estudo trouxe à baila, um dos princípios mais fortes e abalizadores do Direito Coletivo do Trabalho, qual seja, o da liberdade sindical. Estudou-se aqui que apesar do nome, o movimento sindical no Brasil não é pleno, sofrendo algumas limitações, especialmente quanto à liberdade coletiva, pois não é facultada a possibilidade de instituição de sindicatos com base apenas na vontade das pessoas, ou num grupo.

Inicialmente foi necessário se reconhecer a liberdade sindical nos Ordenamentos Jurídicos brasileiro e português, o conceito, nas palavras dos doutrinadores também dos mesmos países, para que se pudesse entender o que os princípios significam e qual a diferença entre eles.

A doutrina deixou claro que a liberdade sindical poderá ser vislumbrada tanto de forma coletiva, que seria a manifestação da vontade de um grupo em criar um sindicato ou associação, quanto de forma individual, que resulta no direito de livre associação, querendo o trabalhador ou a empresas serem associados ou deixarem de sê-lo no momento que quiserem.

Ambos os países estudados trazem em seu Texto Constitucional a liberdade sindical como princípio, mas facilmente se vislumbra que, na Constituição Brasileira, em seguida à instituição do princípio da Liberdade sindical, são impostas algumas condições ou restrições ao exercício pleno da mesma.

Mais adiante, foi ainda mencionada a liberdade sindical relacional, que seria em relação ao Estado, a possibilidade de instituição, gestão e extinção de sindicatos, sem a intervenção estatal, que mesmo nos dias atuais, ainda guarda uma interferência, muito embora seja tão somente para garantir o também princípio da unicidade sindical e que também foi apreciado pela Constituição Federal do Brasil.

Passados os conceitos, foi necessário se buscar os motivos da presença da unicidade sindical no Brasil, da ausência desse mesmo princípio em Portugal, passando-se por toda a cronologia de ambos os países, desde os primórdios do direito coletivo do trabalho até os dias atuais.

Restou claro que, em ambos os países, o Direito Sindical nasceu da maneira desordenada como o trabalho se comportou após a Revolução Francesa (Industrial), crescendo de forma alheia a qualquer direito laboral, mas ao contrário, forçando os trabalhadores à exaustão de horas de trabalho seguidas, causando muitos acidentes de trabalho, o que fez com que as pessoas se organizassem e surgissem os primeiros sinais de sindicatos.

Após esse período surgiram as Leis iniciais que permitiram as reuniões e a liberdade de associação, como a Lei Le Chapelier e do decreto D'Allarde e depois com a Declaração dos Direitos do Homem. Veio ainda o Código Penal francês, a Lei Waldeck-Rousseau e a criação da Liga das Nações, hoje ONU, que editou o Tratado de Versailles.

Essa Liga criou ainda a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que criou algumas Convenções de suma importância ao princípio da Liberdade sindical, tais como a de n.º 87 e a de n.º 98, sendo a segunda ratificada por ambos os países de nosso estudo, mas não tendo o Brasil subscrito a de n.º 87.

Surgiram ainda as Convenções de n.ºs 135 e 163 para coroar a liberdade sindical, estabelecendo algumas diretrizes operacionais dessa liberdade, tais como a possibilidade de contratar coletivamente em nome de seus representados e direito de participação dos trabalhadores na gestão das empresas. Foi dito ainda que, em Portugal o princípio da Liberdade Sindical também é assegurado à Administração Pública, embasado pela Lei Sindical.

Já o Brasil, tem uma história sindical parecida com a de Portugal até pós-meados do ano de 1937, quando Getúlio Vargas assumiu o Poder e promulgou a Constituição de 1937, que trouxe um texto totalmente autoritário, não pode ocorrer diferente com a política sindical.

A partir de então, a liberdade sindical não ocorreu mais no Brasil em sua plenitude, devendo o Estado escolher o sindicato que seria o representante de cada categoria, sendo ratificado pelo Decreto-Lei n.º 1.402 que já previu a restrição da liberdade associativa.

As Constituições Federais posteriores foram ainda limitadas, vindo somente a de 1988 a trazer um pouco mais de abertura, especialmente na intervenção estatal quanto à fundação e ingerência do sindicato, restando ao governo, apenas a

fiscalização do princípio da unicidade sindical que permaneceu nessa Constituição mais atual.

Assim, debruçando-se sobre a história desse país, verificou-se que por força de uma influência estadista, o princípio da unicidade sindical permaneceu no Texto Constitucional brasileiro até os dias atuais, em desproporção à liberdade sindical também prevista naquela Carta Magna.

Diante dessa dicotomia restou claro que o Brasil não subscreveu a Convenção n.º 87 da OIT e nem poderia, tendo em vista que esse documento versa sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização e esse não está totalmente assegurado no texto constitucional brasileiro, exatamente porque recebe a unicidade sindical.

A referida Convenção não traz a obrigatoriedade da pluralidade de sindicatos representativos de uma categoria, mas auferir plena autonomia aos trabalhadores de se associarem ou não, de criarem sindicatos ou não e de fazê-lo em quantos números quiser, independentemente de autorização do Estado e sem a interferência desse.

Em estudo publicado no periódico *Comparative Labour Law & Police Journal*, das juristas Ana Virgínia Gomes e Marina Mota Prado (2011, p.844), a dicotomia intrigante existente no Brasil foi exposta de forma muito objetiva e conclusiva:

The Brazilian labor law system is contradictory. On the one hand, Brazil is a democratic country with a Constitution proclaiming labour rights since 1988. On the other hand, there are significant restrictions to freedom of association imposed by the Constitution itself and by statutory provisions. These provisions establish a trade union system there is characterized by three elements: (i) mandatory representation by a single, legally recognized union (unicity rule); (ii) the organization of unions around occupational categories; and, (iii) compulsory dues payments. This system is protected by the Brazilian Constitution, which explicitly acknowledges the unicity role.

Tal avaliação é perfeita e conclusiva ao nosso trabalho. O Brasil tem um sistema sindical bem desenhado com hierarquia de entidades e recolhimento obrigatório de contribuição sindical, o qual é dividido entre tais entidades e ainda resguardando uma parte ao governo.

Trata-se de um sistema sindical absolutamente contraditório, pois enquanto subscreve quase a totalidade das Convenções da OIT, prevendo em texto constitucional a liberdade sindical, traz um mesmo patamar de norma, ou seja, também em texto constitucional uma enorme restrição á liberdade sindical, qual seja a unicidade sindical.

Em Portugal, a própria doutrina menciona que tanto o texto da CRP quanto os tratados e convenções internacionais são totalmente recepcionados por esse país, dada a tranquilidade da liberdade sindical e da concordância com a ausência das obrigatoriedades. Por conta da unicidade sindical, se fez citar também que no Brasil um único sindicato representa a categoria e, como tal tem contribuição sindical compulsória, com caráter de imposto.

Por fim, fez-se ver que tem países que não são adeptos nem da unicidade nem da pluralidade sindicais, mas já da unidade prática, quando lhes chegou a liberdade sindical de forma plena, sem que houvesse qualquer restrição a formação de sindicatos, mas foi visto que a unidade traria vantagens, de forma que se findou por determinar um único grupo a contratar coletivamente, representando uma categoria, como no caso da Alemanha.

Disso tudo, se concluiu que, ambos os sistemas de unicidade e pluralidade sindicais tem vantagens e desvantagens, podendo-se citar a mais importante de quando se tem um único sindicato representativo, a força que ganha com um só, reunindo a todos, enquanto que a maior desvantagem também é estar num único corpo toda a força de uma categoria, o que a torna alvo mais fácil, por exemplo, do governo.

Nessa seara ambígua é de se questionar se o único intuito de se manter a unicidade sindical no Brasil seria a manutenção da força de representatividade das categorias, pois mantendo as associações sindicais unidas, ainda que de forma imposta, resguardaria o caráter forte da categoria para melhor batalhar pelo seu entendimento.

Mas a unicidade também tem suas desvantagens, tão bem trazidas pelos doutrinadores aqui citados e tem como álibe, aquela que poderia modificar o texto constitucional: o Estado, que tem participação na contribuição sindical arrecada.

A unicidade proporciona que além de interesses coletivos, na realidade seja ela, unicidade

de facções, tendências partidárias, religiosas, de clãs, de prepostos do Estado ou dos patrões, bem assim fundada nas categorias criadas artificialmente, colocadas no velho e sepultado quadro de atividades e profissões ainda em uso (José Carlos Arouca, 2012, p.85).

Como finalização, além de se verificar as vantagens e desvantagens de cada sistema sindical e da própria unicidade ou pluralidade sindicais, muito vale se questionar o momento atual que cada país vive, bem como se, por exemplo, o Brasil, com todo o seu histórico de cultura, suportaria bem a pluralidade de sindicatos sem que houvesse perdas as todas as partes.

Da mesma forma, se não valeria a pena Portugal repensar em retomar a unicidade sindical ainda que proporcionalmente, para fomentar o sistema sindical português.

A bem da verdade é que, o melhor dos mundos seria a ambos os países, para se falar somente dos aqui estudados, a plena e irrestrita liberdade sindical sem que esses perdessem a representatividade de negociação e até de certa imposição, o que atualmente só se vê na unidade sindical, aplicada em países com a Alemanha.

Por fim, caso o Brasil entenda por bem de adotar a pluralidade de sindicatos, ou apenas a ausência de exigência de um só sindicato a representar trabalhadores e outro único a representar empresas, deverá, antes, reformar seu Texto Constitucional, mediante Emenda, pois com o texto atual, jamais receberá a pluralidade, podendo posteriormente, subscrever a já tão antiga Convenção n.º 87, da OIT.

Roga-se para que a unicidade ou pluralidade estejam sempre presentes de forma a assegurar a democracia e a forte representação de cada lado, fazendo com que ambas as partes ganhem em produção e condições de trabalho e os países se tornem ainda mais produtivos e atrativos em investimentos, gerando riquezas constantes e, portanto, melhorando as condições de trabalho e os direitos e dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEBERHARD-HODGES, Jane; DIOS, Alberto Otero. Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referentes a greves*. Brasília: Ministério do Trabalho, 1993.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2007.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar, jurisprudência*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho: dogmática, básica e princípios gerais; direito coletivo do trabalho; direito individual do trabalho*. reimpr. Coimbra: Almedina, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Ltr, 2006.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho*. 11.ed. Coimbra: Almedina, 1999.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as greves*. Coimbra: Almedina, 2013.

FERNANDES, Francisco Liberal. *A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais*. Coimbra: Coimbra, 2010.

FERNANDES, Francisco Liberal. *Autonomia colectiva dos trabalhadores da administração: crise do modelo clássico de emprego público*. Coimbra: Wolter Kluwer Portugal e Coimbra, 1995.

LEITE, Jorge. *Direito do trabalho*. Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, Coimbra, 1998.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990. v.III.

MARTINEZ, Pedro Romano. A Constituição de 1976 e o direito do trabalho. In: MIRANDA Jorge et al. *Nos 25 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976: evolução constitucional e perspectivas futuras*. Lisboa: AAFDL, 2001. 679p.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 6.ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Contribuições sindicais: direito comparado e internacional; contribuições assistencial, confederativa e sindical*. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MOTA, Myrian Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. *História: das cavernas ao terceiro milênio*. São Paulo: Moderna, 1997.
- NABAIS, José Casalta. *Direito fiscal*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- PALO NETO, Vito. Direito processual do trabalho comparado: Alemanha. In: EÇA, Vitor Salino de Moura; TOLEDO FILHO, Manuel Carlos (Coord.). *Direito processual do trabalho comparado*. Belo Horizonte: Del Rey, p.1/23, 2009.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Almedina, 2009.
- SAMPAIO, Aluysio Mendonça. As fontes de receita dos sindicatos na nova Constituição Federal. In: *Relações coletivas de trabalho*, São Paulo: LTr, 1989.
- SERVAIS, Jean-Michel. *Derecho Internacional Del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta, 2011.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed. São Paulo: LTR, 1998, 338p.
- TEIXEIRA, Glória. *Manual de direito fiscal*. Coimbra: Almedina, 2008.
- VASQUES, Sérgio. *Manual de direito fiscal*. Coimbra: Almedina, 2011.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. 2.ed. Lisboa: Verbo, 1999.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA:

- BRASIL. *Código Tributário Nacional*. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. 188p.
- BRASIL. Constituição (1824). *Constituição Política do Império do Brasil*, de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm> Acesso em: 02 mar. 2015.
- BRASIL. Constituição (1891). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao91.htm>Acesso em: 09 out. 2013.
- BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. Constituição (1937). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pe.html>> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. Constituição (1946). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. Constituição (1967). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao67.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no Trabalho*, de 19 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf> Acesso em: 10 jun. 2015.

BRASIL. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>> Acesso em 10 de junho de 2015.

BRASIL. *Decreto-lei n. 1.402*, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. *Decreto-lei n. 2.377*, de 8 de julho de 1940. Regula a associação em sindicato. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 27*, de 14 de novembro de 1966. Acrescenta à Lei n. 5.172, de 25 de outubro de 1966, artigo referente às contribuições para fins sociais Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0027.htm> Acesso em: 02 mar. 2015.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt515a521.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. *Decreto-lei n.º 4.298*, de 14 de maio de 1942. Dispõe sobre o recolhimento a aplicação do imposto sindical. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4298-14-maio-1942-414332-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 09 jun. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452*, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 02 mar. 2015.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 1*, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

BRASIL. *Lei n.º 11.648*, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais e altera a CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm> Acesso em: 02 mar. 2015.

BRASIL. *Lei n.º 6.386*, de 9 de dezembro de 1976. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L6386.htm> Acesso em: 02 mar. 2015.

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. VII Revisão constitucional, 2005. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>> Acesso em: 09 out. 2013.

PORTUGAL. *Decreto Lei n.º 30*, de 1º de fevereiro de 1974a. Altera o regime de quotização a observar relativamente às categorias profissionais e económicas representadas pelos sindicatos e que neles se não associem voluntariamente. Disponível em: <<http://dre.tretas.org/dre/233524/http://dre.tretas.org/dre/233524/>> Acesso em: 02 mar. 2015.

PORTUGAL. *Decreto Lei n.º 329*, de 10 de julho de 1974. Revoga o Decreto-Lei n.º 30/74, de 1 de fevereiro, relativo ao regime de quotização dos Sindicatos. Disponível em: <<http://dre.tretas.org/dre/228152/>> Acesso em: 02 mar. 2015.

JURISPRUDÊNCIA:

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 180.745-8 SP*, j. 24.3.98, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJU 8-5-98 RE 180.745-8 SP, j. 24.3.98, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJU 8-5-98. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigo.asp?item=173&tipo=CJ&termo=seguran%E7a+publica>> Acesso em: 02 mar. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ag. Reg. Na reclamação: *Rcl-AgR 4990 PB*. Relator: Ellen Gracie. Julgamento: 04.03.2009. Publicação: DJe-059 DIVULG 27.03.2009. EMENT VOL-02354-02 PP-00364. PARTE(S): Sindicato dos Agentes de Saúde e Vigilância Ambiental do Litoral, Vale do Mamanguape e Brejo Paraibano – SINDAS. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3257874/agregna-reclamacao-rcl-agr-4990-pb>> Acesso em: 02 mar. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 310.811-AgR*, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 12-5-2009, Segunda Turma, DJE de 5-6-2009). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigo.asp?item=173&tipo=CJ&termo=seguran%E7a+publica>> Acesso em: 02 mar. 2015.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n. 0078324. N° Conencional: JTRL00004600. Relator: Ventura de Carvalho. Descritores: Direito à Greve, Filiação Sindical. N° do Documento: RL 199301200078324. Data do Acórdão: 01.20.1993. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0cc99c9d87ccca01802568030004373d?OpenDocument>> Acesso em: 02 mar. 2015.

PERIÓDICOS:

ALMEIDA, Renato Rua de. Visão histórica da liberdade sindical. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v.70, n.3, p.363-366, mar. 2006.

AROUCA, José Carlos. Organização sindical: pluralidade e unicidade, fontes de custeio. *Revista do TST*, Brasília, v.78, n.2, p. 84-96. abr./ jun. 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. As centrais sindicais e a Lei nº 11.648/08. *LTr. Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v.44, n.69, p.335-340, 2008.

GOMES, Ana Virgínia; PRADO, Mariana Mota. Flawed freedom of association in Brazil: how unions can become and obstacle to meaningful reforms in the labor law system. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v.32, n.4, p.843-890, 2011.

TAVOLARO, Agostinho Toffoli. Liberdade sindical: unicidade ou pluralidade. *Revista LTr*, São Paulo, v.59, n.11, p.1493-1504, nov. 1995.

WEBSITE:

CONSELHO DA EUROPA. *Carta social europeia*. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidh_regionais/conv-tratados-18-10-961-ets-35.html> Acesso em: 02 mar. 2015.

CONSELHO DA EUROPA. *Convenção Européia dos Direitos do Homem*, de 04 de novembro de 1950. Disponível em: < <http://www.ofilosofo.com/Conselho%20da%20Europa.htm>> Acesso em: 02 mar. 2015.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/dec1793.htm>> Acesso em: 09 out. 2013.

O PENSADOR - *Frases e pensamentos*. Disponível em <<http://www.pensador.info>>, acesso em 31 maio 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Recomendação 163*. Sobre a promoção da negociação coletiva. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>> Acesso em: 02 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção n. 11*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/397>> Acesso em: 09 out. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Convenção n. 135*. Relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_10/IIIPAG3_10_3.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Convenção n. 87*. Convenção relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_oit_87_dir_sindical.htm> Acesso em: 09 out. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Convenção n. 98*. Aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Disponível em: <<http://www.lgdh.org/Convencao%20n%2098%20da%20OIT%20sobre%20a%20Aplicacao%20dos%20Principios%20do%20Direito%20de%20Organizacao%20e%20de%20Negociacao%20Colectiva.htm>> Acesso em: 09 out. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Liberdade sindical*: recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997.

PACTO DA SOCIEDADE DAS NAÇÕES – 1919. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-Internacionais-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-1919-a-1945/pacto-da-sociedade-das-nacoes-1919.html>> Acesso em: 09 out. 2013.

PARLAMENTO EUROPEU / CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA - *Directiva 2002/14/CE*, 11 de março de 2002. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=302L0014&lg=pt> Acesso em: 09 out. 2013.