

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

EDSON RICARDO SALEME

EDUARDO MILLEO BARACAT

MARIA ROSARIA BARBATO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-309-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, conseqüentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laborais e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

A RELAÇÃO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL COM A DEMOCRACIA THE RELATIONSHIP OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM TO DEMOCRACY

Marcus Mauricius Holanda ¹
Ysmênia de Aguiar Pontes ²

Resumo

O presente trabalho objetiva analisar a liberdade sindical prevista no Direito Internacional, através da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho e sua relação com o conceito de democracia. Analisar sua implementação no universo jurídico brasileiro, diante do conceito de liberdade sindical, que ainda não foi recepcionado pela Lex Mater brasileira. Para isso, far-se-á uma explanação sobre o Princípio da Liberdade Sindical como um direito humano; será analisada a liberdade sindical nas Constituições brasileiras, bem como far-se-á um estudo do que seria a democracia e qual a sua relação com o princípio da liberdade sindical.

Palavras-chave: Liberdade, Democracia, Constituição, Sindicatos

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the freedom of association provided for in international law through the International Labor Organization Convention on 87 and its relations with the concept of democracy, construing its implementation within the Brazilian law system, in front of the concept of freedom of association, which still hasn't been approved by the Brazilian Lex Mater. It shall be done an explanation over the principle of freedom as a human right, plus an analysis about the freedom of association in Brazilian Constitutions, as well as a study of what would be democracy and its connexion with freedom of association.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Freedom, Democracy, Constitution, Unions

¹ Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Mestre em Direito Constitucional - UNIFOR. É especialista em Direito do Trabalho e Processual Trabalhista pela Universidade Christus.

² Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduada em Direito (FFB). Professora Especialista e Coordenadora Adjunta do Curso de Direito da Faculdade Luciano Feijão

INTRODUÇÃO

A palavra liberdade possui uma riqueza semântica histórica. Sabe-se que toda pessoa humana nasce livre e ao longo da história essa liberdade vem sendo alijada por governos e guerras. A liberdade deve ser conquistada constantemente e preservada por todos, pois é um direito fundamental do ser humano o direito a ser livre. Seja para agir, como pensa Hannah Arendt, ou para ter o direito de não agir.

Logo, no cenário mundial, tenta-se constantemente garantir essa liberdade dos seres humanos por meio de pactos, convenções, declarações, dentre outros instrumentos internacionais. A Convenção nº 87 da OIT busca a liberdade sindical a fim de garantir a todos os trabalhadores o direito à liberdade.

É de suma importância que se tenha em mente que para existir a democracia é preciso existir efetivamente a liberdade, seja ela individual ou coletiva. Não há democracia sem liberdade. Pensando assim é que emerge a imensa curiosidade sobre o referido tema, objeto dessa pesquisa.

Em primeiro lugar, a liberdade sindical é considerada um direito fundamental do ser humano, pois apesar dos sindicatos lutarem por direitos sociais e direito de associação, esses direitos estão relacionados a direitos civis e políticos em prol de um bem comum. É certo pensar que as liberdades individuais também dependem das liberdades coletivas, logo é imprescindível a ratificação da Convenção 87 da OIT.

Ademais, segundo Oliveira¹ (1997, p. 13), quando foram comemorados os vinte anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1978, este ano foi escolhido para ser considerado como o ano internacional dos direitos humanos e, portanto, a Assembleia Geral das Nações Unidas escolheu as convenções e recomendações que deveriam ter tratamento diferenciado, passando a ter status de Direitos Humanos, e a Convenção 87 foi escolhida para esse fim. A partir desta data, então, a Convenção 87 da OIT passa a ser considerada como uma Convenção que trata de Direitos Humanos.

¹ OLIVEIRA, Maria Boschi Aguiar de. A Universalidade do Princípio da Liberdade Sindical. Florisnópolis: Sequência: Estudos Jurídicos e políticos, Vol 18, nº 34,1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/issue/view/1504>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

Logo, se ratificada pelo Brasil entrará no ordenamento jurídico brasileiro com força de Emenda Constitucional, de acordo com o art. 5º parágrafo 3º da Constituição Federal de 1988.

Importante ressaltar que o Tratado de Versalhes de 1919, assinado logo após o término da primeira guerra mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que anos depois foi incorporada como um organismo da ONU, organização essa criada em 1945 após a segunda guerra mundial.

A OIT é considerada um importante organismo de defesa do trabalho digno, pois prima pela garantia dos Direitos Humanos dos trabalhadores. A Organização tem uma comissão de peritos que analisa a possibilidade da aplicação de suas Recomendações e Convenções nas Constituições dos vários países, uma vez que é preciso lembrar que mesmo em questões internacionais é necessário respeitar a soberania dos Estados. Essa comissão chegou à conclusão de que apesar de no inciso V, do artigo 1º da CF brasileira de 1988 ter-se garantido um pluralismo político, e no art. 5º, inciso XX, ter-se garantido a liberdade de associação e o art. 8º, inciso V, garantir-se a liberdade de filiação, no entanto, o mesmo artigo 8º inciso II, da Constituição Federal de 88, veda a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. Portanto, a liberdade sindical é esposada de forma paradoxal pela Constituição Federal de 1988, ora permitindo, ora vetando tal pluralidade sindical.

Desse modo, esse impasse impediu a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil e isso nos remete a um regresso democrático, uma vez que quase todos os países do mundo ratificaram essa convenção. De todos os países signatários da ONU, vamos mencionar cinco países que não ratificaram a convenção 87, quais sejam: Brasil, China, Índia, Estados Unidos da América e República Islâmica do Irã. O curioso é que se contabilizarmos a mão de obra desses países, isso representará mais de 50% da mão de obra trabalhadora do mundo.

O relatório Global da OIT² diz que: “até 2007, de um total de 182 Estados-Membros, 148 haviam ratificado a Convenção nº 87 e 158 haviam ratificado a

²Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/resumo_relatorio_global_2008_171.pdf. Acessado em 06/05/2016.

Convenção nº 98. O Relatório aponta que é preocupante o fato de a Convenção nº 87 ter se tornado a menos ratificada das oito Convenções fundamentais”.

Logo, questiona-se o motivo pelo qual esses países não terem ratificado a convenção 87. Muitos podem ser os motivos que levariam o Brasil a não ratificar a Convenção 87 da OIT, o primeiro e mais importante seria o impasse que a própria Constituição sugere quando veda a ratificação no art. 8º, inciso II.

Outro problema que assola a implementação de uma pluralidade sindical no Brasil é o imposto sindical, imposto esse cobrado de todos, independente de filiação. Nessas duas situações abordadas é clara a intervenção do Estado. Ora, se há a intervenção estatal não tem como se falar em liberdade, uma vez que tal conceito não admite tutela.

Desde a década de 30 que a justificativa utilizada pelos sindicatos para não ratificarem a Convenção nº 87 da OIT, seria que uma vez adotada a pluralidade sindical haveria uma fragmentação e pulverização do movimento sindical. No entanto, essa unicidade permitiu que o Brasil seja um dos países que possui mais sindicatos, muitos dos quais não representam seus filiados. Diante desse fato, esse discurso de 1930 em pleno século XXI não encontra recepção na história. O fato de existirem tantos sindicatos pode ser atribuído ao imposto sindical, que independentemente de qualquer ato sindical que represente ou não a categoria, o simples fato de estar registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, já o deixa apto para receber o imposto. Caso existisse a pluralidade sindical, só conseguiriam manter-se aqueles sindicatos que angariassem filiados com as suas ações e representações efetivas, podendo assim cobrar contribuições mensais.

Outro problema que pode surgir com a ratificação da Convenção será a negociação coletiva com relação aos acordos e convenções coletivas, fato esse ainda muito polêmico até na Itália, país que prima pela liberdade sindical. O importante é que seja garantida a Liberdade Sindical e com isso o Brasil seja reconhecido no cenário mundial como um país verdadeiramente democrático, em que o seu povo é capaz de criar e gerir os seus próprios sindicatos sem nenhum tipo de intervenção estatal e, com isso, sem imposição de contribuições. Somente assim os sindicatos se sentiriam na obrigação de realizar melhores acordos e de oferecerem melhores serviços para os seus filiados.

Diante desses impasses, que impedem a efetivação da liberdade sindical no Brasil, há algo preocupante, ou seja, a efetivação da democracia. O país para considerar-se democrático precisa também garantir as liberdades de seu povo e isso não se observa na Constituição de 1988 nesse quesito Liberdade Sindical. Para Oliveira e Porto (2007, p. 171) “Os termos da democracia seriam a igualdade política, a igualdade econômica e a igualdade social”.

A metodologia³ de abordagem utilizada nesse artigo foi a indutiva. O procedimento utilizado foi o monográfico e a temática será desenvolvida através da técnica de documentação indireta, envolvendo pesquisa bibliográfica.

O artigo passará a analisar o princípio da Liberdade Sindical e o seu conceito como um direito humano.

1. O Princípio da Liberdade Sindical como um Direito Fundamental do Ser Humano

A liberdade sindical só poderá ser compreendida em toda a sua plenitude se houver a perfeita efetivação de tal liberdade no ordenamento jurídico brasileiro e o apoio dos atores sociais. Algo que está pressuposto na conceituação do princípio da liberdade sindical é a pluralidade sindical.

Pois bem, hoje no Brasil, o sistema adotado pela Constituição Federal é de unicidade sindical, que não pode ser confundido com unidade. A unicidade significa que só poderá existir apenas um sindicato que represente aquela categoria pela mesma base territorial, que não poderá ser inferior a área de um município. Outro fato importante é que no Brasil em 1930 foi promulgada a lei que trata da unicidade sindical, o Decreto 19.771/1931 nesse decreto os sindicatos não poderiam ter qualquer vinculação política. Algo que não poderia existir em um país que prima pela liberdade sindical. Para fins de curiosidade a unidade é a união da categoria e não pode ser confundida com a unicidade.

O que se busca aqui, seria a pluralidade sindical como efetivação da democracia brasileira. A falta de liberdade coletiva interfere inclusive no direito a greve. A lei de greve sofre restrições determinadas pelo Estado e com isso, há interferência estatal na

³ No desenvolvimento desse item foi utilizada a obra: OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Monografia Jurídica: orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Síntese, 2003.

lei. Logo a pluralidade sindical significa a possibilidade de criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial.

É preciso que haja uma emenda à Constituição de 1988 que altere o art. 8, II, só assim será possível à ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Com essa possibilidade poderá surgir outro questionamento, ou seja, caso a Convenção nº 87 da OIT seja ratificada pelo Brasil a pluralidade sindical passaria a existir de fato ou não. Essa pergunta poderá surgir diante do que já foi vivenciado na Constituição de 1934 em que Getúlio Vargas assegurava a pluralidade sindical, mas de fato ela não ocorreu. Esse problema deverá ser enfrentado como foi na Itália que passou do Cooperativismo para a Liberdade Sindical com o apoio dos atores sociais, ou seja, com o apoio dos dirigentes sindicais dos trabalhadores e empresários.

Na Itália o processo de liberdade sindical durou alguns anos, pois ele emerge com a democracia e a Itália passa de um movimento fascista-corporativo para uma democracia, como relata Bobbio (2007, p.121-122), “os ideais democráticos foram o cimento que manteve unidos os homens da classe política que dirigira a guerra de libertação e que chegara, mesmo que através de profundos conflitos, ao compromisso constitucional”.

A Constituição brasileira de 1988 sofre fortes influencias fascista e cooperativista da Constituição italiana. Logo, corporativismo influencia fortemente as questões sindicais brasileiras até os dias de hoje. Para falar em fascismo é preciso falar na Itália que mesmo durante muitos anos sofrendo pelo cooperativismo com o fim do fascismo paralelamente incorporou a liberdade sindical. Assim como a Itália, a França, a Espanha e Portugal são países que primavam pela unicidade sindical, mas que com a democratização ratificaram a Convenção nº 87 da OIT e adotaram a pluralidade sindical e o princípio da Liberdade Sindical. Apenas como uma curiosidade vale ressaltar que na França a luta dos trabalhadores se deu com muita luta como relata Oliveira (1997, p.3),

O liberalismo francês não podia permitir que alguma coisa ou pessoas interferissem no livre desenvolvimento da manufatura e do comércio. Assim, apesar da Declaração dos Direitos do Homem de 1789 ter regulado a liberdade de coalização, esse direito foi proibido pela Lei Le Chapelier de 14 de junho de 1791, que proibia também o direito de associação e o direito de greve.

A Lei de Chapelier proibia o direito de associação e a greve e considerava a greve como crime no Código Penal de 1810. “De acordo com o Código Penal, a tentativa de greve era punida com uma pena que poderia variar de um a três meses de reclusão, e para os dirigentes da greve a pena poderia ser de dois a cinco anos de reclusão” (OLIVEIRA, 1997, p. 4).

A Liberdade sindical passa a ser reconhecida como um Direito Humano logo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos completa vinte anos e a partir daí é essencial que o Brasil possa garantir essa liberdade coletiva que luta e protege as liberdades individuais do povo brasileiro. É salutar que se compreenda o que é a OIT. A Organização Internacional do trabalho (OIT), criada no fim da primeira guerra mundial, em meados de 1919, emerge para promover a proteção dos trabalhadores, bem como garantir-lhes certos direitos, dentre os quais, resguardar a liberdade sindical.

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, a liberdade sindical é reconhecida no bojo dessa declaração como um direito do homem. Importante ressaltar que no mesmo período foi aprovada a Convenção nº 87 da OIT, que tinha como foco o exercício da liberdade sindical. O sindicalismo já era consolidado em países considerados industrializados e começava a difundir-se pelo mundo.

O direito sindical no Brasil passou por grandes mudanças com a Constituição Federal de 1988. Nesse momento havia forte intervenção estatal na formação, organização e manutenção dos sindicatos, de modo a falar-se em braço do Estado nos sindicatos. Com o advento da CF de 88, houve várias mudanças nesse tópico, sendo vedada a interferência estatal no modo de criação e constituição dos sindicatos. A vedação da intervenção estatal é de grande importância para o direito sindical brasileiro, pois dá liberdade aos sindicatos. Essa conquista dar-se-á com o Direito Internacional do Trabalho por meio de Convenções e Recomendações.

A liberdade sindical é um direito fundamental previsto nas principais declarações de direitos humanos. No pensamento de Hannah Arendt é por meio do exercício da ação que o cidadão se torna um ser participativo e assim melhora a sua condição como um ser humano. Para a autora, a liberdade está ligada à ação que

equivale à soberania, segundo a qual o homem é livre e soberano na medida em que decide a sua conduta individualmente ou coletivamente.

A pujança e a novidade do Direito Internacional dos Direitos Humanos consistem em ter no ser humano um sujeito de direitos na ordem internacional. Ora, “tal fato amplia o espaço público, pressuposto do exercício da liberdade, que não está mais reduzido a “cidade-estado” dos gregos, mas amplia-o para o espaço do mundo”. (BITTAR, 2010, p. 440).

E é por meio da ação sindical que o trabalhador tem condições de lutar por seus direitos perante a categoria econômica, fazendo assim que o seu espaço público se amplie e a sua cidadania seja garantida.

Com a Organização Internacional do trabalho, criada pelo Tratado de Versailles, em 1919, buscou-se a paz social no mundo, tendo como objetivo, segundo Bezerra Leite (2014, p. 693), “... a proteção e promoção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho”. A competência da OIT é ampla, pois busca a qualificação dos trabalhadores, a garantia de oportunidades iguais para todos, a proteção às crianças e à maternidade das trabalhadoras gestante. Como diz Bezerra Leite:

Vê-se, pois, que a competência da Organização Internacional do Trabalho não se restringe a questões específicas do direito do trabalho e da previdência social, já que lhe cabe, entre outras atribuições, fomentar a plenitude do emprego e a elevação de níveis de vida; a formação profissional e a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais, a proteção à infância e à maternidade e a promoção de alimentos, cultura, habitação, recreação; colaborar com os demais organismos internacionais visando à melhoria da saúde, ao aperfeiçoamento da educação, enfim, à promoção do bem-estar s todos os povos. (LEITE, 2014, p. 693).

A OIT é considerada pessoa jurídica de direito público internacional, integrante das Nações Unidas, sendo uma das agências especializadas. Logo, a OIT é uma agência ligada a ONU, especializada em questões trabalhistas. Possui sede em Genebra, na Suíça e tem representação por meio de escritórios em todos os continentes.

Vem contribuindo consideravelmente para o cumprimento do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e culturais das Nações Unidas, pois visa proteger os direitos humanos dos trabalhadores. A OIT atua com vigor na permanência

de seus valores e objetivos destinados ao equilíbrio do processo de globalização e seus ideais de eficiência econômica, pensando sempre na justiça social, o seu maior foco.

A estrutura orgânica da OIT é formada pela Conferência Internacional do Trabalho, pelo Conselho de Administração e pela Repartição Internacional do Trabalho.

A Conferência Internacional do Trabalho é um órgão de grande importância, pois assume o papel de Assembleia geral de todos os Estados-Membros, tendo a competência de traçar as metas sociais, editar Convenções e Recomendações, assim como aprovar o orçamento da entidade. É também a Assembleia que delibera sobre o descumprimento das Convenções ratificadas. A sua composição é formada por dois delegados governamentais, um trabalhador e um empregador para cada Estado-Membro (LEITE, p. 695, 2014).

O Conselho de Administração é um órgão de colegiado composto de 56 pessoas, sendo: 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos obreiros.

Segundo o art.7º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho: “ O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas: 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados ”. O Conselho será renovado a cada três anos e elegerá os seus membros, sendo um presidente e dois vice-presidentes e estabelecerá o seu próprio regulamento.

Atualmente, os membros do Conselho de Administração são: Alemanha, Brasil, China, França, EUA, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia.

A Repartição Internacional do Trabalho tem sede em Genebra e seu diretor geral é eleito pelo Conselho de Administração.

As Convenções são os ideais de proteção aos direitos humanos dos trabalhadores sendo que de caráter mundial, em que todos os anseios e desejos de uma vida mais digna para os trabalhadores do mundo são externados. Assim, as Convenções que emergem da Organização Internacional do Trabalho constituem, segundo Arnaldo Sussekind, “tratados-leis normativos, multilaterais e abertos, que visam a regular determinadas relações sociais (1993, p.48) ”. A convenção, uma vez ratificada, passa a fazer parte integrante do ordenamento jurídico do país, desde que esteja de acordo com o princípio da soberania nacional ou, nos dizeres de Hans Kelsen (p.78, 2009),

independência.

As normas das Convenções da OIT podem ser, conforme Bezerra Leite (2014, p. 698): “Autoaplicáveis, de princípios e promocionais”. Com relação à vigência das Convenções Internacionais, elas trazem em seu texto o início de sua vigência no cenário internacional e âmbito interno para os países que as ratificam, assim como o prazo de validade da ratificação, prorrogação tácita ou denúncia.

2. A Liberdade Sindical nas Constituições brasileiras

No Brasil só se pode falar em liberdade sindical a partir de 1888, pois até esse período o que se tinha eram escravos. Com o fim da escravidão e o início de um trabalho assalariado que foi fortemente influenciado pelos imigrantes europeus.

Nas Constituições brasileiras, o histórico do sindicalismo nem sempre foi festejado pelas autoridades. Na Constituição de 1824, o período do Império, não existia sindicato, apenas algumas organizações de trabalhadores, como a “Liga Operária” de 1870. É bom ressaltar que essa Constituição emergiu no período do trabalho escravo. (VIANNA, 1978, P. 31).

Na Constituição de 1891, surge a primeira inspiração de liberdade de associação quando diz em seu artigo 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” (CF/1891). Mesmo não prevendo normas para o direito sindical, esse já foi um primeiro passo para o espírito sindicalista no Brasil. Durante a vigência da CF de 1891, foram editadas várias normas que proibiam o trabalho de menores de doze anos nas fábricas, a instituição da caderneta agrícola, caixa de aposentadorias e pensões dos ferroviários dentre outros. Nesse período emergem as primeiras greves que sofrem influências do movimento socialista de Marx. De acordo com Leite e Siqueira (2012, p.9) “De certa forma, foi a Revolução Russa (1917) que impulsionou, junto com algumas Cartas Constitucionais que, por sua vez, reconheceram certos direitos trabalhistas e sociais, o socialismo na Europa, tendo reflexos nos países latino-americanos, dentre eles o Brasil”.

O movimento sindical após a revolução Liberal de 1930 era dividido em duas ideologias, ou seja, uma parte era anarquistas estes seguiam o modelo italiano que na

época eram os imigrantes do movimento conhecido no Brasil como, como café com leite que envolvia os estados de São Paulo e Minas. A outra vertente ideológica é a socialista que era um modelo marxista.

Em 1934 é instituída a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, essa é a primeira que demonstra de forma explícita, a liberdade sindical, em seu artigo 120 que diz: “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei” (CF/1934). A pluralidade sindical que vinha no texto desta Constituição foi ignorada por Getúlio Vargas na época deixado de lado os princípios democráticos e sociais e prevalecendo o corporativismo estatal.

Na Constituição de 1937, no chamado Estado Novo, o sistema adotado era o da unicidade sindical, com total intervenção do estado, pois o sindicato teria que ser reconhecido pelo Estado para ter o seu direito de representação, um dos marcos históricos desse período foi à proibição da greve. (BONAVIDES E ANDRADE, 2008). De 1930 a 1945, período em que Getúlio esteve no poder ele sempre impediu o avanço dos sindicatos e nessa época o governo era intervencionista e com isso foi criado o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Com a queda de Getúlio Vargas surge, em 1946, uma nova Constituição. Essa promoveu um processo de redemocratização no Brasil, tentando, por exemplo, alargar direitos sociais. Em seu bojo, fala-se da livre associação como relata o art. 159: “é livre a associação profissional e sindical, sendo regulada por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício das funções delegadas pelo poder público”. Fato importante é que dois anos após a promulgação dessa Constituição foi aprovada a Convenção n. 87 da OIT. Contudo mantém em seu bojo a unicidade sindical e a vinculação dos sindicatos ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (LEITE; SIQUEIRA, 2012, p.11). Por volta de 1950 com Getúlio novamente no poder é que os sindicatos começam a ganhar força.

Em 1964, houve no Brasil o golpe militar. Nesse período era praticamente impossível se falar em sindicatos, pois os sindicalistas eram considerados inimigos dos militares, bem durante o período do golpe os militares buscam enfraquecer os sindicatos perseguindo os dirigentes sindicais. Apenas no final da década de 70 é que os sindicatos voltam a pressionar o governo, até então eles não conseguem movimentar-se devido as fortes repressões da época. Em 1984, emergem as Diretas já, movimento em busca das

garantias dos direitos humanos e sociais. Então nasce em 1988 a Constituição cidadã, uma carta democrática, mas que, para o direito sindical, não teve muitos avanços. A CF/88 prima pela unicidade sindical, fala na não intervenção do Estado, mas não garante a liberdade sindical por meio da pluralidade. A liberdade sindical é um elemento essencial para a democracia, pois possibilita a ação dos trabalhadores, e é no sindicato que eles terão força para buscar os seus direitos e ideais. O modelo vivenciado hoje no Brasil ainda é o do corporativismo da era Vargas e diverge aos princípios da liberdade sindical, como diz Gino Giugni:

[...] a faculdade de efetuar a defesa e promoção de interesses envolvidos no mundo do trabalho é atribuída aos próprios sujeitos protagonistas do conflito, como afirmação de sua posição de liberdade. A eles é reconhecida a faculdade de unirem-se para prover a defesa dos próprios interesses, escolhendo livremente, no exercício da própria autonomia, os meios convenientes para tal fim. (GIUGNI, 1991, p. 46-47).

A liberdade sindical é algo conquistado historicamente e essa conquista é festejada em quase todos os países. No entanto, no Brasil, ainda não surtiu o efeito desejado, pois, com a unicidade sindical e a contribuição obrigatória, percebe-se claramente uma intervenção estatal. Não existirá liberdade sindical plena sem existir a possibilidade de autonomia sindical sem intervenção estatal e sem existir a pluralidade sindical.

3. A democracia e a liberdade sindical

A partir do momento em que as Constituições começaram a falar em liberdade sindical, esse conceito assumiu uma dimensão jurídica. A Constitucionalização do princípio da liberdade sindical indica a proteção dos direitos e da dignidade do trabalhador como sendo um direito fundamental, estando, portanto, no topo do ordenamento jurídico nacional e com isso o Brasil passa a ser reconhecido internacionalmente como um país democrático. Afirma José Afonso da Silva (2006, p. 125-126): “(...) A democracia não é um mero conceito político abstrato, estático, mas é um processo de afirmação do povo e de garantia dos direitos fundamentais que o povo vai conquistando no decorrer da história”. Com esse conceito percebe-se claramente que para que o Brasil seja considerado um país democrático é necessário que seja implementado na legislação pátria o Princípio da Liberdade Sindical.

Para corroborar com o pensamento citado, diz Canotilho, que seu teorema fundamental é: “o processo de formação da vontade democrática não assenta nem no povo indiferenciado dos sistemas plebiscitários, nem no indivíduo abstracto da teoria liberal, mas sim em grupos definidos através da freqüência de interações sociais”, ou seja, a democracia está presente aonde o povo reunido está.

Ainda para o mesmo autor, (2003.p.1418), as colocações abaixo são requisitos mínimos em um estado de direito democrático:

(a) Participação de um número tão elevado de cidadãos quanto possível; (b) regra da maioria para a tomada de decisões colectivas e vinculantes; (c) existência de alternativas reais e sérias que permitam opções aos cidadãos de escolher entre governantes e programas políticos; (d) **garantia de direitos e liberdades** e participação política.

Afirma Canotilho, que para que se tenha uma democracia é preciso à garantia de direitos e liberdades. Logo o Brasil precisa aderir ao Principio da Liberdade Sindical para que se considere um país democrático.

Para Ricardo José Macedo de Brito Pereira a previsão constitucional do direito à liberdade sindical o deixa em primeiro plano, pois:

A elevação da liberdade sindical às Constituições, como modalidade de direito fundamental, será passo para a exigência da sociedade em geral e de todos os poderes públicos que convivam com os inevitáveis conflitos resultantes do trabalho e respeitem a margem de liberdade para sua solução, a partir da ação dos próprios interessados. A auto-organização, autodefesa e auto definição passam a ser técnicas não necessárias, mas fundamentais a todos os trabalhadores para o enfrentamento do conflito trabalhista (PEREIRA, 2007, p. 59).

Para que o princípio da liberdade sindical constasse no topo das Constituições, dos respectivos países-membros, foi preciso que a Organização Internacional do Trabalho - OIT criasse a Convenção nº 87, sendo necessária, contudo, a ratificação por parte dos países partícipes. Ora, aos países que ratificam tal convenção, é-lhes permitido usá-la como fonte formal do direito. Aos que não a ratificam, porém, esses países ficam limitados a usá-la como fonte material no seu respectivo direito pátrio.

Diante de tantos fatos exposto fica claro que democracia não é o simples fato do povo, considerado cidadão, ir até as urnas e votar, mas sim a possibilidade de exercer as suas liberdades tanto individuais como as coletivas. A democracia é a possibilidade

de se deliberar sobre algo em coletividade e segurança. Nesses moldes a relação do Princípio da liberdade sindical está intimamente ligado a democracia.

CONCLUSÃO

O artigo retrata o histórico do Princípio da Liberdade Sindical no Brasil e demonstra que logo após a primeira guerra mundial foi assinado, pelas potências europeias, o Tratado de Versalhes, que buscava a paz entre os países. No tratado foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, para assegurar os direitos dos trabalhadores.

Ocorre que só em 1948, depois da segunda guerra mundial, foi que a ONU- Organização das Nações Unidas, foi criada e chamou para si a OIT. A partir daí a OIT passa a ser um organismo internacional da ONU. A OIT tem sede em Genebra, na Suíça, e possui no Brasil um escritório em Brasília.

Importante ressaltar que nessa época o Brasil ainda estava vivendo a era Vargas, que se perpetuou de 1930 a 1945 e que nesse período os sindicatos eram vistos com maus olhos, ou seja, eram considerados inimigos do Estado, chegando ao ponto de os sindicalistas serem perseguidos e a greve ter sido criminalizada. Apenas em 1950, depois do retorno de Getúlio Vargas à presidência da república, é que ele começa a apoiar os sindicatos. Vale ressaltar que a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, é de 1943 e prevê a existência dos sindicatos e a cobrança do imposto sindical no art. 581, configurando, assim, a intervenção estatal e os seus resquícios corporativistas dos imigrantes italianos.

Como já relatado no artigo, a história da evolução constitucional brasileira sofre grande influência dos europeus, principalmente italianos, imigrantes que aqui vieram e que com isso, devido a sua experiência fascista, trazem consigo o anarquismo. Eles não aceitam a presença do Estado e muito menos se preocupavam com o bem-estar coletivo. Eles estavam preocupados apenas com a empresa na qual trabalhavam.

Em alguns momentos da história das constituições brasileiras é possível perceber a liberdade de associação e até mesmo em 1937, a liberdade sindical, mas que efetivamente nunca existiu. Em 1964 com o golpe militar, os sindicatos existem, mas são perseguidos. Apenas com o advento da Constituição Federal de 1988 as esperanças

se renovam e nasce a tão sonhada Constituição Cidadã. No entanto, o que se percebe é que mesmo em 1988 a liberdade sindical é garantida em alguns artigos e incisos já mencionados no trabalho, mas que não poderá se efetivar pois a Constituição de 88 ao mesmo tempo em que fala na liberdade de filiação e na não intervenção estatal, ela se contradiz pois não permitiu a pluralidade sindical e ainda mantém a interferência estatal por meio da análise da unicidade feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, órgão criado por Getúlio para fiscalizar e intervir nos sindicatos.

Logo o que pode ser concluído é que para que o Brasil possa ser considerado um país democrático, faz-se necessário a ratificação da Convenção Internacional de nº 87 que prevê o Princípio da Liberdade Sindical criada em 1948 e que até hoje o Brasil não a ratificou, embora já tenha se passado mais de 60 anos da criação de tal convenção.

O princípio da liberdade sindical é, hoje, considerado pelos órgãos internacionais como garantidores dos Direitos Humanos. A Organização Internacional do Trabalho não preza apenas pela liberdade sindical, mas busca a erradicação do trabalho infantil, do trabalho escravo, ou seja, busca garantir plenamente os direitos humanos e sociais dos trabalhadores.

Com a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, o Brasil deverá realizar uma Emenda a Constituição de 88 e alterar o art. 8º inciso II e IV e, com isso, formalmente terá como trabalhar a implementação de uma efetiva liberdade coletiva que garantirá as liberdades individuais dos trabalhadores. Assim, deverá o Brasil tomar como exemplo a Itália e trabalhar com os atores sociais, sejam eles, os trabalhadores, as empresas, os dirigentes sindicais e os sindicatos. Somente a partir daí o Brasil poderá considerar-se, nesse quesito, um país efetivamente democrático e com isso os sindicatos poderão ter liberdade para se organizarem e defenderem as categorias, sem nenhum tipo de intervenção estatal, lembrando que nada impede que seja criada uma lei que regule a pluralidade sindical, só não podendo a lei admitir a intervenção do Estado. Esse modelo pode ser encontrado na Espanha, país que primava pela unicidade sindical, mas que hoje prima pela liberdade sindical tendo uma lei específica para tal.

Dessa forma, conclui-se o artigo rogando pela ratificação da Convenção nº 87 da OIT e conseqüentemente fazendo com que o Brasil passe a fazer parte do rol de países verdadeiramente democráticos, que respeitam as liberdades individuais e coletivas de seu povo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, Guilherme Assis de; BITTAR, Eduardo C. B. **Curso de Filosofia do Direito**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOBBIO, Norberto. **Do fascismo à democracia**: os regimes, as ideologias, os personagens, as culturas políticas. Trad. Daniela Versiani. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História constitucional do Brasil**, Brasília: OAB/DF, 2008.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003. p.1409

DELGADO, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. Brasília: **Revista dos Tribunais**, Vol. 67, nº 2, Abr/jun 2001. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 de julho de 2015.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**, São Paulo: LTr, 1991.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito: introdução à problemática científica do direito**. Tradução de J. Cretella Jr. E Agnes Cretella . 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. ver, ampl. E atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direitos sociais dos trabalhadores**. São Paulo: Editora LTr, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SIQUEIRA, Carolina Bastos de. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, Vol.146, abr-jun /2012. p. 267-287.

OLIVEIRA, Maria Boschi Aguiar de. A Universalidade do Princípio da Liberdade Sindical. Florisnópolis: **Sequência: Estudos Jurídicos e políticos**, Vol 18, nº 34,1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/issue/view/1504>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**. vol 128. p. 165-186. São Paulo: Ed. RT, out.-dez. 2007.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Monografia Jurídica**: orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Síntese, 2003

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Constituição e liberdade sindical**, 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

Relatório Global da OIT: **A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática**: lições aprendidas. Disponível em:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/resumo_relatorio_global_2008_171.pdf. Acessado em 06/05/16.

SARLET, Indo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e Poder Popular**: Estudos Sobre a Constituição. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VIANNA, José de Segadas. **Direito coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 1972.