V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro 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 Naspolini 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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA E A LIBERDADE DE EXPRESSÃO COMO DIREITO DA PERSONALIDADE

ORGANIZATION OF ASSOCIATION BRAZILIAN AND FREEDOM OF EXPRESSION AS LAW OF PERSONALITY

Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira [1]
Leda Maria Messias Da Silva

Resumo

A estrutura sindical brasileira tem formato de pirâmide abrigando Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais, fundamentada no artigo 8º da CF/1988. Embora tantos avanços sociais ao decorrer das Constituições brasileiras e também do princípio da liberdade sindical consagrado na convenção 87 da OIT, o Brasil não a ratificou. A Constituição vigente conservou princípio do sindicato único, mantendo a base territorial mínima e a contribuição sindical obrigatória. Afronta-se os direitos fundamentais, pois os interessados devem submeter-se a regras instituídas por um regime corporativo e intervencionista, limitando a liberdade sindical, que seria disponível se o Brasil ratificasse a Convenção 87 da OIT.

Palavras-chave: Sindicato, Liberdade, Contribuição, Unicidade, Pluralidade, Personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

The Brazilian union structure has pyramid-shaped housing unions, federations, confederations and Trade Unions, based on Article 8 of the Constitution / 1988. Although many social advances the course of the Brazilian Constitutions and also the principle of freedomthe Convention 87 the ILO, Brazil has not ratified it. The current Constitution retained the principle of single union, maintaining a minimum territorial basis and mandatory union dues. Affront the fundamental rights as interested must submit to rules established by a corporate and interventionist regime, limiting freedom of association, which would be available if Brazil ratified the ILO Convention 87.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Syndicate, Freedom, Contribution, Uniqueness, Plurality, Personality

[1] Mestranda no Programa de Ciências Jurídicas da Unicesumar; Contadora e Advogada; Especialista em Direito do Trabalho pela UCAM; Docente da Graduação na UNESPAR – FECEA; Contadora e Advogada.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho brasileiro é um terreno fértil para aplicabilidade da proteção aos direitos da personalidade. Não seria diferente na ramificação coletiva do direito do trabalho, mormente onde deve-se proteger a liberdade de expressão do sindicalizado.

Buscar-se-á abordar esta questão, com o objetivo de investigar se o modelo sindical brasileiro possibilita ou não o pleno exercício da liberdade de expressão do trabalhador, perante seu empregador, enquanto representado por seu sindicato, à luz da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que esta, embora o Brasil faça parte da OIT, não a ratificou.

Para tanto, tratar-se-á, inicialmente, a respeito de breves apontamentos históricos acerca do surgimento de sindicatos no mundo e principalmente no Brasil, desde o surgimento das Corporações de Ofício na Europa Medieval, em meados do Século XVIII, passando pela França, Alemanha e chegando ao Brasil, em meados do século XX.

Posteriormente, será abordado o modelo de organização sindical no Brasil, demonstrando a estrutura sindical brasileira a qual é constituída em forma de uma pirâmide abrigando os Sindicatos, as Federações, as Confederações e as Centrais Sindicais.

Na sequência, explanar-se-á a respeito da unicidade, que é a proibição de mais de um sindicato na mesma base de atuação imposta pela Constituição Federal no inciso II do artigo 8º, e pluralidade sindical, que permite a existência de mais de um sindicato representando trabalhadores ou atividades que tenham interesse em comum na mesma base terriorial; da base territorial mínima e de contribuição sindical obrigatória.

Por fim, se tratará da liberdade e autonomia sindical, com enfoque na sugestão de pluralidade sindical e garantias de emprego e liberdade de expressão da vontade do trabalhador.

O objetivo é demonstrar a importância da ratificação da Convenção n. 87 pelo Brasil, afim de que se tenha a plena liberdade sindical, isenta de qualquer intervenção estatal, a qual atualmente é reduzida pelas imposições do dos incisos do Artigo 8º da Constituição Federal 1988.

A pesquisa é teórica e a metodologia escolhida é a hipotético dedutiva, realizada através de revisão bibliográfica, pesquisas em artigos específicos e legislação, visando destacar a relevância do tema, bem como destacar a importância da não intervenção estatal, como ocorre em outros países tais como: França e Itália.

1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA - UNICIDADE *versus* PLURARIDADE

1.1. Breve Histórico

O sindicato nada mais é que uma associação de trabalhadores sendo ela uma pessoa jurídica de direito privado interno, cujo objetivo principal é a proteção dos interesses coletivos da categoria representada.

O sindicato teve origem nas corporações de ofício[1] da Europa medieval, mais precisamente na Inglaterra, em meados do Século XVIII. Neste período ocorria a Revolução Industrial, que teve um papel crucial no advento do capitalismo, uma vez que trabalhadores, os quais eram a classe proletariada, foram trocados por maquinário e acabaram sendo chamados de "excedente de mão de obra" pelos capitalistas, os quais eram os proprietários dos meios de produção. Para MARTINS (2015, p. 780)"as crises que importaram no desaparecimento das corporações de oficio acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos".

Através da situação vivenciada pelo proletariado neste período, surgiu a necessidade dos trabalhadores **reunirem** forças afim de negociar melhores condições de trabalho, salários, inclusive limitação da jornada de trabalho. Assim criaram os sindicatos, nos quais o proletariado, que eram os trabalhadores, se associaram com o objetivo de unir forças a fim de se equipararem com os capitalistas no momento de negociação, impedindo que a classe hipossuficiente fosse obrigada a aceitar o que era imposto pelos empregadores.

Segundo MARTINS (2015, pg. 780), por um grande período houve intolerância quanto aos sindicatos não sendo reconhecido, inclusive o direito à greve, sendo que somente

[1]As **corporações de ofício** eram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades. Essas unidades de produção artesanal eram marcadas pela hierarquia (mestres, oficiais e aprendizes) e pelo controle da técnica de produção das mercadorias pelo produtor.

por lei de 1875, a qual foi consolidada em 1906, é que se possibilitou a criação livre dos sindicatos.

Em França, somente foi reconhecido o direito de associar-se em sindicato em meados de 1884, já na Alemanha, o direito sindical foi admitido em 1919, pela Constituição de Weimar, que, segundo MARTINS (2015, 781), foi “a primeira constituição a tratar de matéria trabalhista e do direito coletivo do trabalho”.

No Brasil, a questão sindical foi não entendi a palavra forças em meados do século XX, uma vez que, após a abolição da escravatura (Lei Áurea de 13 de maio de 1888) e a proclamação da república em 15 de novembro de 1889, houve a diversificação da economia, fazendo com que surgissem nos centros urbanos e, principalmente, no litoral brasileiro atividades manufatureiras, atraindo, assim, imigrantes vindos da Europa.

Tais imigrantes tinham como experiência o trabalho assalariado, bem como alguns direitos trabalhistas que já haviam sido conquistados em seus países de origem. Quando da chegada ao Brasil, se encontravam com a ausência ou poucos direitos e escravocratas. Diante disso, os imigrantes sentiram a necessidade de se organizarem através de associações a fim de reivindicarem direitos trabalhistas, dando início ao que viria a ser chamado de "sindicato". O movimento sindicalista brasileiro se instaurou efetivamente no século XX, também em decorrência da industrialização, sendo que o mais forte aconteceu em São Paulo, com imigrantes trabalhadores das fábricas e indústrias. Neste momento reinava no Brasil o pluralismo sindical, o que será estudado em tópico posterior, fazendo com que fossem corriqueiras as greves especificamente em meados da década de 20.

Em 26 de novembro de 1930 foi criado pelo Governo de Getúlio Vargas o Ministério do Trabalho, chamado por Lindolfo Collor de Ministério da Revolução, sendo uma das primeiras iniciativas do governo revolucionário. Em 19 de março de 1931, foi regulamentado, por meio do Decreto nº 19.770, a sindicalização das classes patronais e operárias.

A Constituição Federal de 1934, especificamente no artigo 120, adotou o princípio da pluralidade, o que também será explanado em tópico seguinte.

Com a publicação da Carta de 1937, foi novamente adotado o princípio da unicidade sindical que subordinava o sindicato ao Ministério do Trabalho, sendo seguido na elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

A referida carta de 1937 foi revogada pela Constituição Federal de 1946, conservando o princípio da unicidade sindical, o qual permaneceu nas Constituições de 1967, 1969 e também na vigente, a Constituição Federal de 1988.

A partir deste momento, na Constituição Federal de 1988, o sindicalismo brasileiro, ganhou maior liberdade do que na era Vargas, uma vez que foi vedado ao Estado a interferência na organização sindical, ressalvado o registro no órgão competente, conforme consta em seu artigo 8º, I.

Entretanto, a mesma Constituição que veda interferência do Estado na organização sindical, preceitua várias restrições a serem observadas pelo movimento sindical brasileiro. Dentre elas, menciona-se as principais: a unicidade sindical, a sindicalização por categoria e a base territorial mínima e a contribuição sindical obrigatória (artigo 8º, II, CF/1988)[2], sendo que a inobservância das três primeiras, não reconhece a entidade como sindicato, o que será tratado em tópico posterior.

1.2. Modelo Sindical Brasileiro. Unicidade *versus* Pluralidade

A estrutura sindical brasileira é constituída em forma de uma pirâmide abrigando os Sindicatos, as Federações, as Confederações e as Centrais Sindicais. Em sua base estão as entidades sindicais de 1º grau, ou seja, os sindicatos.No meio da pirâmide estão as entidades de 2º grau, quais sejam as federações, reunindo sindicatos em cada estado. No topo desta pirâmide, encontram-se as confederações que assim como as Centrais, possuem abrangência nacional, englobando as Federações.

A estrutura sindical brasileira está prevista no artigo 8º da Constituição Federal de 1988 *(in verbis)*:

[2] "Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

> É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
>
> II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
> Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

O Brasil, atualmente, como já mencionado em tópico anterior, adota o sistema de unicidade sindical. Tal sistema consiste em um só sindicato dentro de uma circunscrição/município (base mínima), para cada categoria de trabalhadores, ficando vedado a criação de outra entidade sindical para representar a mesma categoria.

Neste sentido, BARROS (2010, pg.1233) preceitua que a unicidade sindical ou também chamada por ela de monismo sindical versa no reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, desde que da mesma categoria econômica ou profissional na mesma base territorial, ao passo que já a pluralidade sindical consiste na possibilidade de que seja criado mais de uma entidade sindical na mesma base territorial.

O artigo 516 da CLT prevê que "não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial", de tal forma que a Constituição Federal de 1988 adota a mesma orientação, em seu art. 8º, II[1].

No ano de 1948, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho "[...] passou a determinar as linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, sem qualquer ingerência por parte do Estado" (MARTINS, 2010, p. 715), o que serviu de norte para entabular diversas normas de Direito Sindical, todavia, a Constituição Federal de 1988 impediu a

ratificação da mencionada convenção pois, conforme afirma MARTINS (2010, pg. 728) permite apenas um sindicato em casa base territorial, que não pode ser inferior à área de um município".

Ademais, imprescindível é, atentar-se sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical prevista no artigo 8º, IV da CF/88[3] cumulado com o artigo 579 da CLT[4], a qual abrange todos os empregadores e trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não, o que também não corrobora com a Convenção nº 87 da OIT uma vez que esta preceitua sobre a espontaneidade das contribuições a serem efetuadas por filiados ou não.

Ademais, em 19.06.1998, foi aprovada a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que em seu artigo 2º aduz: "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 objetos dessas convenções, isto é: a) a *liberdade sindical* e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; [...]".

Imprescindível é, destacar, que o *caput* do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 demonstra uma liberdade sindical absoluta a qual é rechaçada pelos próprios incisos sequentes, notadamente o II.

Apesar desta previsão constitucional, NASCIMENTO (2005, pg. 1043) aduz que "a Constituição Federal de 1988 conservou a unicidade ou monismo sindical, impondo o princípio do sindicato único, no que não acompanhou a evolução do sindicalismo dos países democráticos"

Visualiza-se a enorme contradição que a CF/1988 estabelece no ordenamento jurídico brasileiro no momento em que, conforme menciona NASCIMENTO (1997, pg. 727)

[3] Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
IV - a assembleia 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;

[4] Art. 579 – A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, em conformidade do disposto no art. 591.

de um lado proíbe-se o Estado intervir na organização sindical e de outro estabelece-se enormes obstáculos ao seu liberto desenvolvimento através das restrições acima mencionadas.

É límpido que não há no Brasil a total e irrestrita liberdade de organização sindical por meio de um sindicalismo livre e bem estruturado formado pela classe trabalhadora de forma autônoma e espontânea que de forma coletiva, fará escolhas por meio de forças mobilizadas dispondo livremente de sua organização.

Liberdade esta que pode ser dividida em duas: a liberdade no plano coletivo e no plano individual.

Na primeira, a liberdade é direcionada para as entidades sindicais, as quais gracejam de liberdade de associação, organização e administração no exercício das funções.

Neste diapasão, analisa-se em relação à liberdade de associação, que tem como objetivo a criação de associações econômicas e profissionais e também a liberdade de organização, tendo os sindicatos prerrogativas que lhe garantem a não interferência na sua administração através da Assembleia Geral.

Em um primeiro momento, têm-se a unicidade sindical, ou seja, não pode existir mais de uma entidade sindical, representante de uma mesma categoria num espaço inferior a um município (art. 8º, II, CF/88). Com esta norma, inviabiliza-se a organização sindical em empresas, bairros e distrito.

Em que pese atualmente a base territorial seja definida pelos trabalhadores e empregadores, essa escolha não pode ser inferior a área de um município.

Segundo o autor PRADO (1991, pg. 67) a preferência é por sindicatos distritais, eis que o objetivo é fazer a aproximação do sindicato com o ambiente de trabalho e, em uma cidade grande há muitas categorias profissionais e empresariais.

Diferentemente do pluralismo sindical que possibilita a existência de mais de uma entidade sindical, representante de uma mesma categoria no mesmo município. Segundo NASCIMENTO (2005, pg.166) o pluralismo é o modelo adotado na França, na Espanha e na Itália.

Mas não para por aí, ainda há que se mencionar a sindicalização por categoria, ou seja, os sindicatos são formalizados por interesses comuns, qualificando-se por serem profissionais (trabalhadores) ou econômicos (empregadores). Esse fato é denominado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de vinculo social baixo, impondo organização homogênea, ou seja, as classes organizam-se conforme a atividade ou profissão exercida (Artigo 511 e seguintes da CLT).

Pois bem. Países como a Inglaterra e a Suécia gozam do sistema da pluralidade sindical, não havendo assim qualquer imposição estatal. A tendência, nestas condições, é permanecerem somente os sindicatos que mais atuam em defesa da classe.

Outro ponto que merece destaque é sobre a contribuição sindical, a qual é compulsória, ou seja, todos aqueles que são membros de determinada categoria, seja ela profissional ou econômica, estão obrigados a contribuir. Com isso, afirma-se que a existência da contribuição sindical obrigatória é mais uma contradição do modelo sindical brasileiro, uma vez que de um lado é garantido a liberdade de filiação, desfiliação e não filiação, conforme preceitua o artigo 8º, V, CF/88, e de outro lado não garante a liberdade de não contribuir para com determinado sindicato, aclarando, assim, mais uma afronta à liberdade sindical posto pela Convenção n. 87 da OIT.

Conforme discorre o autor PRADO (1991, PG. 326-327) a contribuição sindical brasileira é adaptada, perfeitamente, ao sistema de unicidade sindical, o qual permeia em nosso país, favorecendo, assim, o monopólio sindical.

Por outro lado, gozando o sistema do princípio da pluralidade sindical, os interessados, sejam eles empregados ou empregadores, unem-se para a formação de um sindicato de forma totalmente livre e consciente, não havendo fixação de área limite para esta criação. Assim, poderiam os interessados constituírem a quantidade necessária de sindicatos para cada categoria, possuindo, assim, capacidade para reivindicarem espontaneamente melhores condições de trabalho. MARTINS (2006, pg. 699), entende, conforme expressou-se anteriormente, que em relação ao problema da possível quantidade desenfreada de surgimento de sindicatos, conseguiriam melhores condições de trabalho aos trabalhadores somente os sindicatos fortes e representativos, os quais seriam escolhidos, desaparecendo, com o tempo, aqueles mais fracos.

Já, BARROS (2010, pg. 1234) como causídicas da unicidade sindical, alimenta a opinião no sentido de que os sindicatos representam toda a coletividade que possui objetivos e interesses semelhantes, assim, o sindicato não representa apenas seus associados impondo-se a unicidade de representação. Assim sendo, se não houver uma delimitação da base territorial para a formação de um sindicato, seriam criados inúmeros sindicatos de uma mesma categoria impossibilitando, assim, uma base forte par negociação junto à empregadores. Como já foi fundamentado, as autoras não concordam com a última posição.

2. A PLURALIDADE SINDICAL COMO GARANTIA DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DA VONTADE DO TRABALHADOR

Em que pese a liberdade sindical ter sido consagrada por todas as organizações internacionais as quais o Brasil faz parte, não é a realidade das relações sindicais brasileiras, eis que tal princípio é violado bem como os direitos fundamentais do trabalhador.

A afronta está diretamente ligada aos interessados não terem o direito de se organizarem livremente em sindicatos, devendo submeter a regras instituídas de um regime corporativo.

Confirma-se esta afronta analisando que a liberdade sindical possui limites, ou seja, ela não goza de verdadeira liberdade. Os principais limites da liberdade sindical são: a contribuição sindical compulsória para todas as categorias profissionais e econômicas independente de filiação, a unicidade sindical em mesma base territorial e a base territorial mínima.

Os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana, tem por finalidade o direito à dignidade, segurança e bem-estar, estando eles diretamente ligados aos valos inatos à pessoa sendo ela digna de proteção desde sua concepção, sendo eles inalienáveis, imprescritíveis e impenhoráveis.

O modelo sindical brasileiro, em que pese tenha progredido a partir da Constituição Federal de 1988, não deixou de ter intervenção política e econômica.

A carta magna, em seu artigo 8º, traz a previsão da livre associação profissional ou sindical que, corroborado com o artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, preceitua sobre a liberdade e autonomia sindical que tem como objetivo obstar que outro tipo de entidade

se aproprie do direito/dever do sindicato de representar a categoria, uma vez que incumbe a ele a defesa dos direitos individuais ou coletivos da classe, sejam em questões administrativas ou judiciais.

Mister mencionar que a razão da liberdade sindical advém da compreensão de que é um bem de todos, sendo que cada um estabelece seus limites, ou seja, a liberdade não privilegia um em detrimento de outro, ela é igualitária.

Neste sentido, verifica-se que atualmente no Brasil, o modelo sindical brasileiro não coopera para a liberdade sindical propriamente dita. Tem-se por base, o *caput* do artigo 8º da Constituição Federal que aduz: *"É livre a associação profissional ou sindical,* ***observado o seguinte****"*. Neste diapasão, o inciso II do referido artigo, preceitua sobre a impossibilidade de criação de mais de um sindicato por município, ou seja, determinada categoria somente será representada por um único sindicato dentro daquele município. Desta forma, não se visualiza a liberdade sindical que se busca.

Ademais, tendo apenas um sindicato da categoria por município, mesmo que ele não cumpra com seus deveres de representar os individuais, receberá a contribuição sindical obrigatória tanto dos empregados como dos empregadores.

Visualiza-se, portanto, que os direitos da personalidade de cada trabalhador e empregador não estão sendo respeitados, eis que pelo monopólio sindical dentro de um município, estão os contribuintes fadados a contribuir para com eles, o que muitas vezes é o objetivo de criação de sindicatos: a arrecadação, deixando de lado os direitos e deveres que lhe são incumbidos por lei, deixando de buscar a efetiva participação da classe trabalhadora, ou seja, acabam virando um "peso morto".

Desta forma, nota-se que sendo o sistema sindical brasileiro pautado na unicidade sindical, além de confrontar com a Convenção da OIT da qual o Brasil é parte, viola o direito de liberdade de expressão da pessoa afrontando diretamente os direitos da personalidade uma vez que, sendo a pessoa privada de seus direitos econômicos e sociais, notoriamente está privada da liberdade e igualdade. Portanto, se submetido a um determinado sindicato da categoria, obrigado a contribuir, sem, muitas vezes, ter amparo necessário eis que não possui uma espontânea representação, e sim que lhe é imposta, está privado de exercer seu

direito de liberdade e igualdade, principalmente, de liberdade de expressão e reivindicação de seus direitos.

2.1. Liberdade em relação ao empregado.

2.1.1. Estabilidade do empregado

Para que o trabalhador sindicalizado tenha certa segurança jurídica em seu trabalho, o próprio artigo 8º da CF/88, que regula a organização sindical, prevê:

> **Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:**
> I - (...)
> **VIII - e vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.**
> Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.***(grifo nosso)***

Estabilidade representa o direito garantido ao trabalhador de permanecer no emprego, ainda que não seja essa a vontade do seu empregador.

A Estabilidade do Empregado Dirigente Sindical, prevista no inciso VIII do artigo 8º da CF/88, informa que o empregado goza de estabilidade a partir do registro da candidatura a cargo de direção sindical e, se eleito, ainda como suplente até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave apurada nos termos da lei.

A Convenção 98 da OIT, aprovada na 32ª Sessão da Conferencia Internacional do Trabalho, em 1949, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, fixa normas que protegem os trabalhadores e suas organizações sindicais da intervenção patronal, inclusive no que concerne à punição pela participação no cotidiano sindical: participação nas atividades sindicais.

Todavia, não é suficiente para garantir a plena atuação do empregado no sindicato, pois, em que pese tenha previsão para proteção contra "atos de discriminação com relação ao seu emprego", especialmente aqueles tendentes "a causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato" (art. 1º, § 2º, "b"), o Brasil permite que, em seu território, haja descumprimento de uma Convenção que

espontaneamente foi incorporada ao seu ordenamento jurídico ainda na década de 50 do Século passado.

Como verifica-se, apenas os dirigentes sindicais possuem estabilidade, os demais empregados, não. No atual momento, muitos sindicatos sequer defendem os empregados para um reajuste salarial nos índicies inflacionários, ocorrendo assim, a desvalorização salarial. Todavia, esses empregados lesados, que não possuem garantia de emprego por não serem dirigentes sindicais, não se manifestam em prol das condições dignas de emprego temendo represálias. Este fato é nitidamente comprovado analisando que no setor privado, as reinvindicações por meio de greve são totalmente ínfimas, ao contrário do setor público, no qual os empregados gozam de estabilidade. Ou seja, com a estabilidade, os empregados estariam livres para buscar melhores condições de trabalho, sem o temor da "dispensa sem justa causa".

Destarte, acerca da liberdade sindical, está, novamente, demonstrado uma pseudo-liberdade.

2.1.2. Ausência da contribuição sindical obrigatória

O art. 8º, caput e inciso V, da CF/88, como já bastante debatido em tópicos acima, enuncia que é livre a associação profissional ou sindical e assegura que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato, todavia, o legislador impôs a unicidade sindical de representação compulsória por categoria, previsto no mesmo artigo, em seu inciso II, instituindo a cobrança de contribuição sindical obrigatória em favor dos sindicatos, conforme o inciso IV do mesmo artigo.

A Contribuição Sindical Obrigatória afronta diretamente o princípio da liberdade sindical, o qual concede ao empregado o direito de escolha do sindicato a se filiar ou desfiliar.

Para que realmente fosse existente a liberdade sindical, seria necessário haver a liberdade de não contribuição, a qual não está prevista no artigo 8º da CF/88.

Ademais, com essa contribuição para manter o sindicato, muitas entidades se acomodaram. Melhor seria que estas sobrevivessem, essencialmente, da contribuição associativa, prevista no artigo 578 da CLT.

3. SUGESTÕES DE GARANTIAS DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO COMO DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO.

Necessário é uma reforma no modelo sindical brasileiro para que seja garantida a liberdade sindical. Assim, é mister que seja extinta a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória, a base territorial mínima e, por consequência, garantindo estabilidade de emprego aos trabalhadores sindicalizados, não somente os dirigentes sindicais. Sendo, portanto, necessária a ratificação da Convenção 87 da OIT e da Convenção 158[5], que garante a estabilidade qual no emprego.

Estes atos mencionados, compeliriam os sindicatos a desempenharem a sua verdadeira função e cumprir o real objetivo, qual seja, proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores.

Com o modelo sindical híbrido, ou seja, a CF/88 ao mesmo tempo em que define a liberdade sindical, demonstra a restrição em uma unicidade sindical, com delimitação de base territorial e com contribuição sindical obrigatória, demonstra-se a falta de liberdade sindical que o empregado possui. Ou seja, a sua liberdade está adstrita a respeitar algumas ponderações, que, de certa forma, o torna sem liberdade.

O modelo sindical brasileiro atual, afronta diretamente a liberdade de expressão, quando restringe a liberdade sindical a respeitar grandes limites como os já explanados acima.

A liberdade de expressão está escrita no quadro dos direitos, liberdade e garantias fundamentais tanto na Constituição Federal, quanto em várias declarações internacionais de direitos, com o objetivo de garantir a plenitude da democracia.

A liberdade de expressão, embora não seja um direito absoluto, eis que é adstrito aos casos previstos na CF/88, devendo ser ponderado quando em conflito com outros direitos e garantias fundamentais. Tutela direitos de externar ideias, opiniões, juízos de valor, em suma, qualquer manifestação do pensamento humano.

Uma vez que o empregado sindicalizado não possui garantia de emprego, ele se vê de mãos atadas, sem poder se manifestar por meio de greves e demais expressões de sua

vontade, sob medo de represálias advindas do seu empregador. Pois bem. Nota-se aí, a limitação à liberdade de expressão afrontando diretamente os direitos da personalidade, uma vez que o direito à liberdade de expressão é caracterizado como direito da personalidade, integrante do estatuto do ser humano, fundamental para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÕES

Após a análise doutrinária, desde o surgimento das Corporações de Ofício na Europa Medieval, mais precisamente na Inglaterra, do nascimento da força sindical em países como França e Itália e principalmente no Brasil após a abolição da escravatura em 1888, inclusive o modelo sindical brasileiro durante a historicidade, visualiza-se que, em que pese seja o modelo sindical brasileiro atual norteado pela liberdade sindical, é notadamente contraditório, podendo ser considerada uma "pseudo-liberdade", onde, ao mesmo tempo em que o artigo 8º traz a liberdade sindical, ele mesmo preceitua ponderações taxativas a serem respeitadas, ou seja, não é uma liberdade plena.

Ao tempo que a Constituição Federal em seu artigo 8º *caput* traz a liberdade sindical e igualmente nos incisos I e V aduz sobre as garantias de liberdade de associação e administração das entidades sindicais, e liberdades de filiação, desfiliação e não–filiação, o inciso II, IV e VI do mesmo artigo dispõe sobre modelos do tipo corporativista apresentando institutos de unicidade sindical, representação por categoria, base territorial mínima, contidas no inciso II, da contribuição compulsória prevista no inciso IV.

Assim, manter um sistema sindical da maneira que se apresenta, é totalmente incompatível com um sistema baseado na liberdade, eis que a importância sindical é a mobilização da força política. E, permeando a unicidade sindical, fica mais fácil de ser controlado pela intervenção estatal.

No sistema de pluralidade sindical, o objetivo é que prevaleçam aquelas entidades que se sobressaem pela forte atuação, aumentando assim o poder de negociação e por consequência, a responsabilidade sindical.

Sendo assim, nota-se que a implantação do pluralismo sindical no Brasil, fortalecerá as organizações sindicais sérias e enfraquecerá aquelas que só foram constituídas para fins

econômicos, garantindo assim a verdadeira liberdade sindical, sem ressalvas, assim como nos muitos países que adotaram a Convenção n. 87 da OIT. Todavia, em que pese o Brasil tenha cadeira fixa na OIT, não ratificou a Convenção n. 87, podendo-se considerar um atraso.

Para afluir a garantia de expressão, direito fundamental e de personalidade do empregado, mister, portanto, que sejam ratificadas as Convenções 87 e 158 da OIT, que garantirão plena liberdade sindical, alterando o modelo sindical brasileiro corporativistas, bem como, possibilitando a garantia de emprego do trabalhador. Só assim, teremos um modelo sindical perto e que prima pelo equilíbrio nas negociações coletivas. Só assim, o negociado sobrepor-se ao legislado.

Ademais, nota-se que o posicionamento majoritário é a favor do pluralismo sindical, eis que, por exemplo, a concorrência, seria um fator positivo para o sindicato sair do comodismo e lutar verdadeiramente pelos direitos dos trabalhadores e empregadores. Outro aspecto também positivo, seria a não interferência estatal, garantindo, assim, a igualdade de interesses.

De outro lado, há quem defenda que com o pluralismo sindical, haveria o enfraquecimento dos sindicatos, o que também não ocorreria, eis que formar-se-iam sindicatos mais fortes, já que não teria uma pulverização sindical, todavia, não por imposição legal e sim por liberdade sindical, fato que seria regulamentado pelo legislativo.

Demonstra-se, portanto, que a ratificação das Convenções n. 87 e 158 da OIT, trariam a plena liberdade sindical e, por consequência, o fortalecimento dos sindicatos e a efetiva busca dos direitos dos trabalhadores, sem qualquer intervenção econômica ou política, como efetiva garantia da dignidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. ***Teoria dos Direitos Fundamentais*.** Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2ª Edição. 4ª Tiragem. São Paulo. Malheiros Editores. 2015

AROUCA, José Carlos. ***Curso básico de direito sindical.*** 2ª ed, São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso De Direito Do Trabalho***, 13ª edição, revista e atualizada - Saraiva - São Paulo, 1997.

_____. ***Iniciação ao Direito do Trabalho***, São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 31ª Edição. São Paulo: Atlas, 2015

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do trabalho***. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do trabalho***. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto.***Direito do trabalho.*** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MONTEIRO, Claudia Servilha; MEZZAROBA, Orides. **Manual de Metodologia da Pesquisa do Direito.** 6ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014

PRADO, Roberto Barreto. Curso de Direito Sindical. 3.ª ed., Ed. LTr, São Paulo, 1991.

VENEZIANO, André Horta Moreno. **Direito e processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da. ***A liberdade de Expressão do Empregado no Modelo Sindical Brasileiro.***

SUSSEKIND, Arnaldo. ***Direito constitucional do trabalho.*** 4ª ed (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.