



**UNIFACS**  
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

**MESTRADO EM DIREITO, GOVERNANÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LUCIANA AGUILERA GAGLIANONE**

**LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA: UMA ANÁLISE PARA AVALIAÇÃO E  
APERFEIÇOAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Salvador  
2018

**LUCIANA AGUILERA GAGLIANONE**

**LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA: UMA ANÁLISE PARA AVALIAÇÃO E  
APERFEIÇOAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Mestrado de Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito final para obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Geovane de Mori Peixoto.

Salvador  
2018

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS  
Universidade Salvador, Laureate International Universities.

Gaglianone, Luciana Aguilera

Liberdade sindical brasileira: uma análise para avaliação e aperfeiçoamento das relações de trabalho. Luciana Aguilera Gaglianone. – Salvador: UNIFACS, 2018.

115 f.: il.

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Geovane de Mori Peixoto.

1. Liberdade de associação - Brasil. 2. Sindicalismo – Brasil. 3. Relações de trabalho 4. Políticas Públicas I. Peixoto, Geovane de Mori, orient. II.Título.

CDD: 341.641981

LUCIANA AGUILERA GAGLIANONE

LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA: UMA ANÁLISE PARA AVALIAÇÃO E  
APERFEIÇOAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito, Governança e Políticas Públicas, da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, pela seguinte banca examinadora:

Geovane de Mori Peixoto – Orientador \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)  
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Fábio Periandro de Almeida Hirsch \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)  
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Gabriel Dias Marques da Cruz \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP)  
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Salvador, 27 de fevereiro de 2018.

## AGRADECIMENTOS

A conclusão do mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas representa mais uma importante conquista em minha vida acadêmica. E, com a mais absoluta certeza, afirmo que esta realização somente foi possível, pois pude contar com uma imensa equipe fraterna que sempre esteve disposta a me amparar em todas as ocasiões.

À minha amorosa mãe Leila, meu infinito obrigada. Sem o seu eterno apoio, eu jamais teria chegado até aqui. Você é o meu grande exemplo de amor, de luta e de perseverança.

Ao meu pai Mauro, meu exemplo de honestidade e de caráter, e à querida Gláuria, minha gratidão por todo apoio e incentivo despendidos.

À minha irmã Lívia, ao Pedro e ao meu dindinho Gabriel, agradeço por todo carinho, ternura e amizade incondicionais. À Vovó Alcy, meu profundo respeito pelas sábias palavras proferidas nos momentos mais oportunos.

Ao meu amor, Igor, amigo e companheiro de todas as horas e à minha filha Júlia, minha eterna pequena, meu imenso obrigada. Vocês são o combustível indispensável para a minha batalha diária.

Aos meus amigos de vida, sou imensamente grata pela alegria e pelo carinho compartilhados.

Aos companheiros da DPE-BA, em especial, à querida Gi, pela liderança afetiva e compreensão constante.

Ao meu orientador, Prof. Geovane De Mori Peixoto, pelo respeito e por todo conhecimento compartilhado.

Aos estimados professores Fábio Periandro e José Gileá, meu imenso obrigada pelo incentivo na produção acadêmica.

Aos professores do MDGPP, em especial, Profs. Apolinário, Costa Gomes, José Menezes, Miguel Calmon, Augusto e Leny, meus sinceros agradecimentos pela oportunidade de crescimento intelectual.

Aos colegas de jornada acadêmica, com especial referência à Luan, Vicente, Daniel, Marko, Carol e Fernando, obrigada por tudo!

## RESUMO

A liberdade sindical configura tema recorrente na doutrina nacional e internacional, de modo que estratégias para a sua ampla implementação no Brasil devem ser desenvolvidas. Neste cotejo, o presente trabalho avalia a efetividade da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória no âmbito das relações de trabalho e como tais institutos influenciam na atuação sindical no que tange a promoção de políticas públicas para o aperfeiçoamento das relações de trabalho e geração de empregos. Analisa se a unicidade sindical, aliada ao financiamento compulsório, cooperam com a manutenção de resquícios corporativistas, obstando o progresso dos vínculos laborais. Utiliza a metodologia de compilação e de exploração, mediante análise crítica de posicionamentos científicos e de levantamento bibliográfico de publicações periódicas científicas, análise de livros e obras filosóficas. Aplica o método dedutivo, prezando pela observação qualitativa e pela investigação de processos que tramitaram (ou tramitam) nos Tribunais Trabalhistas Brasileiros, examinando as medidas e as decisões adotadas em cada caso e seus reflexos. Conclui que não houve a superação dos critérios herdados de regimes autoritários, apesar de autorização conferida pelas normas internacionais e constitucionais que amparam a liberdade sindical, configurando a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória óbices para uma atuação sindical positiva, em especial, no que concerne a atos ligados ao aperfeiçoamento das relações de trabalho e à geração de empregos.

**Palavras-Chave:** Liberdade Sindical. Unicidade Sindical. Contribuição Compulsória. Políticas Públicas. Empregabilidade.

## ABSTRACT

Freedom of association configures a recurrent theme in national and international doctrine, so that strategies for its wide implementation in Brazil must be developed. In this comparison, the present study evaluates the effectiveness of union unity and compulsory union contribution in the scope of labor relations, and how these institutes influence union activity in the promotion of public policies for the improvement of labor relations and the generation of jobs. It analyzes whether union unity, coupled with compulsory financing, cooperate with the maintenance of corporatist remnants, hindering the progress of labor ties. It uses the methodology of compilation and exploration, through critical analysis of scientific positions and bibliographical research of scientific periodicals, analysis of books and philosophical works. It applies the deductive method, emphasizing the qualitative observation and the investigation of processes that have been processed (or processed) in the Brazilian Labor Courts, examining the measures and decisions adopted in each case and its reflexes. It concludes that there was no overcoming of criteria inherited from authoritarian regimes, despite the authorization granted by the international and constitutional norms that protect freedom of association, configuring union unity and compulsory union contribution obstacles to a positive trade union action, especially as regards to acts linked to the improvement of labor relations and the generation of jobs.

**Keywords:** Freedom of Association. Union Unity. Compulsory Contribution. Public Policy. Employability.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
AI-1	Ato Institucional nº 01
AI-4	Ato Institucional nº 04
CCJC	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria Geral da União
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COAF	Conselho de Controle de Atividades Financeiras
CTN	CTN - Código Tributário Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DPF	Departamento de Polícia Federal
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LIA	Lei de Improbidade Administrativa
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTFC	Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OGU	Ouvidoria-Geral da União
ONU	Organização das Nações Unidas



PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIDCP	Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PIS	Programa de Integração Social
PL	Projeto de Lei
SDC	Seção Especializada em Dissídios Coletivos
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SFC	Secretaria Federal de Controle Interno
SPCI	Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 SOBRE A LIBERDADE SINDICAL .....</b>	<b>15</b>
2.1 A LIBERDADE SINDICAL NAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS DO BRASIL.....	19
<b>2.1.1 Evolução e contexto histórico .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.2 Limitações atuais ao exercício da liberdade sindical plena .....</b>	<b>34</b>
2.2 A LIBERDADE SINDICAL NO CENÁRIO INTERNACIONAL.....	37
<b>2.2.1 O papel da Organização Internacional do Trabalho e da Declaração Universal dos Direitos Humanos para o desenvolvimento da Liberdade Sindical .....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.2 Convenções e Tratados Internacionais sobre o sistema sindical incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro .....</b>	<b>43</b>
<b>2.2.3 Sobre a Convenção n. 87 da OIT.....</b>	<b>49</b>
<b>2.2.4 Reflexos da ratificação do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos sobre a Constituição Federal do Brasil de 1988.....</b>	<b>51</b>
<b>3 PERSPECTIVAS DA LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA: AMPLA EFETIVAÇÃO PARA ALCANCE DE DESEMPENHO SINDICAL E CONQUISTA DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>55</b>
3.1 A MANUTENÇÃO DOS RESQUÍCIOS CORPORATIVISTAS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO BRASILEIRAS.....	56
3.2 AVILTAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	57
3.3 DAS PRÁTICAS DE COOPTAÇÃO SINDICAL.....	65
3.4 CORRUPÇÃO SINDICAL: MEDIDAS PERQUIRIDAS PARA A SUA CONTENÇÃO .....	68
<b>3.4.1 Contenção de atos de corrupção sindical no plano dos estatutos sindicais.....</b>	<b>71</b>
<b>3.4.2 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Legislativo.....</b>	<b>72</b>
<b>3.4.2.1 Controle e fiscalização dos sindicatos e de seus dirigentes sindicais à luz da Lei de Improbidade Administrativa.....</b>	<b>73</b>
<b>3.4.2.2 Controle e fiscalização dos sindicatos e de seus dirigentes sindicais mediante controle do Tribunal de Contas da União.....</b>	<b>76</b>
<b>3.4.3 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Judiciário e no Ministério Público .....</b>	<b>77</b>
<b>3.4.4 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Executivo.....</b>	<b>80</b>
<b>4 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E A LIBERDADE SINDICAL. REFLEXÕES SOBRE MODELOS SINDICAIS. POLÍTICAS PÚBLICAS DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGABILIDADE .....</b>	<b>83</b>
4.1 A FRÁGIL ATUAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS DIANTE AS CONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO .....	84

4.2 REFLEXÕES SOBRE MODELOS SINDICAIS.....	90
4.2.1 Análise de Propostas de Emendas Constitucionais em trâmite no Congresso Nacional.....	92
4.2.2 Análise das modificações sindicais produzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista.....	97
4.3 FIM DA UNICIDADE SINDICAL E DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGABILIDADE .....	99
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>104</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>106</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A liberdade sindical vem figurando tema recorrente na doutrina nacional e internacional, de modo que estratégias para a sua ampla implementação no Brasil devem ser desenvolvidas. A República Federativa do Brasil, que passou a ser detentora do *status* de Estado Democrático de Direito, garante como princípios fundamentais aqueles relativos à soberania, à cidadania, à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e ao pluralismo político (art. 1º, CF/1988). Ampara, também, a Carta Magna, os direitos fundamentais, sendo estes os que compõem o núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma ordem jurídica.

Intitulada como “Constituição Cidadã”, malgrado tenha a Carta Constitucional de 1988 sido promulgada com indiscutível vocação democrática, o legislador Constituinte aparentemente não conseguiu se desvencilhar por completo de sua tradição corporativista autoritária. Isto porque, manteve, dentre outras características, a unicidade (inciso II, do artigo 8º, CF/1988) e a contribuição sindical por via tributária (inciso IV, do artigo 8º, CF/1988) no bojo constitucional, limitando o fortalecimento e expansão do pluralismo político e, em uma análise mais profunda, a dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais constitucionalmente previstos.

Ressalte-se, neste íterim, que a efetivação absoluta da liberdade sindical auxiliaria no aprimoramento de políticas públicas voltadas à empregabilidade e ao aperfeiçoamento das relações de trabalho. Isto, pois, a partir de uma atuação mais próxima e presente dos sindicatos, através da observância da legalidade e do exercício de atos de controle, seria garantida maior proteção aos trabalhadores na desigual relação entabulada com os empregadores.

Neste contexto, a pesquisa tem por escopo avaliar, inclusive com o apoio qualitativo de decisões judiciais, a efetividade da unicidade sindical e da contribuição compulsória no âmbito das relações de trabalho e como tais institutos influenciam, direta ou indiretamente, na atuação sindical no que tange a realização de políticas públicas para o aperfeiçoamento das relações de trabalho e geração de empregos.

Para que se possa alcançar este específico desiderato, será identificado o funcionamento da liberdade sindical no panorama nacional e internacional, neste

último caso, através de normas internacionais que versam sobre o tema, realçando a sua implementação no sistema jurídico brasileiro.

Após intensa investigação da liberdade sindical, serão realizadas análises qualitativas de decisões que tramitaram (ou tramitam) nos Tribunais Trabalhistas Brasileiros, a fim de que sejam perquiridas as medidas e as soluções adotadas em cada caso. Mediante análise das aludidas decisões, que possuem o precípua condão de proteger e restabelecer um bem jurídico lesionado, serão averiguadas perspectivas do atual cenário social e como a atividade sindical influencia no seu resultado.

Avaliar-se-á se a unicidade sindical, aliada ao financiamento compulsório, auxiliam na manutenção de resquícios corporativistas, obstando o progresso da sociedade brasileira, especialmente no que tange ao avanço das relações de trabalho.

Assim, serão verificados, através das decisões judiciais, se os ideais de aviltamento das relações laborais influenciam no aspecto sinalagmático das contratações trabalhistas, no qual incumbe ao trabalhador a prestação de seus serviços e, ao empregador, a remuneração pelo trabalho ofertado.

Neste mesmo sentir, por intermédio de decisões judiciais, será averiguada a existência de tentativas de cooptação dos sindicatos. Isto, porque, acredita-se que o pensamento estratégico e de governança das organizações vem dominando o cenário laboral da atualidade, investindo na prática de atos de neutralização política-ideológica dos sindicatos.

Serão investigadas as medidas perquiridas nos planos sindical, legislativo, judiciário, do Ministério Público e do executivo para contenção de atos de corrupção sindical. É que os atos de corrupção, em especial, aqueles de caráter sindical, figuram recorrentes no cenário político-social, de modo que estratégias para o seu enfrentamento e prevenção precisam ser desenvolvidas.

Após, contando ainda com o apoio de decisões judiciais, indagar-se-á a atuação dos sindicatos diante as configurações do mundo do trabalho. Promover-se-á, ato contínuo, reflexões sobre modelos sindicais através de análise de Propostas de Emendas Constitucionais em trâmite no Congresso Nacional, bem como das modificações sindicais produzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”.

Tecidos os aspectos propedêuticos, o que se pretende demonstrar é que o poder judiciário se encontra engessado e limitado ao controle de legalidade do sistema sindical brasileiro no que tange às demandas que lhe são submetidas.

Dessa forma, a hipótese do presente trabalho é a de que não houve a superação dos critérios herdados de regimes autoritários, apesar de autorizado pelas normas internacionais e constitucionais que amparam a liberdade sindical. O que se supõe, portanto, é que a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória promovem óbice a uma atuação sindical efetiva, inclusive, no que tange a realização de políticas públicas para aperfeiçoamento das relações de trabalho e geração de emprego e renda.

Acredita-se, assim, que somente com o estabelecimento pleno da liberdade sindical, no cenário jurídico pátrio, tornar-se-á possível imprimir efetividade na atuação dos sindicatos, repelindo atos de corrupção, garantindo, assim, a realização de políticas públicas de trabalho voltadas à melhoria na qualidade das relações laborais e à geração de empregos.

No que concerne aos procedimentos metodológicos, em princípio, a metodologia será a de compilação, tendo em vista que serão reunidos e analisados criticamente os diversos posicionamentos científicos anteriormente expostos sobre a liberdade sindical. Neste campo, o trabalho não intenciona ser original, mas, somente, de compilação das posições adotadas pela doutrina pátria e estrangeira, com vistas a fixar as bases e premissas para a apresentação da hipótese.

A pesquisa também será exploratória, com levantamento bibliográfico de publicações periódicas científicas, análise de livros e obras filosóficas. A mesma apresentará um formato documental, com levantamento das principais normas constitucionais, supralegais e legais, incluindo tratados e convenções internacionais relacionados à liberdade sindical.

Será aplicado o método dedutivo, que prezarà a observação qualitativa e a investigação de processos que tramitaram (ou tramitam) nos Tribunais Trabalhistas Brasileiros, examinando-se as medidas e as soluções adotadas em cada caso e seus reflexos. Esta temática apresenta características originais porque engloba peculiaridades não abordadas pela doutrina, eis que enfocará precipuamente aspectos relacionados à utilização de metodologia de estudos de dados qualitativos disponibilizados pelo Poder Judiciário.

## 2 SOBRE A LIBERDADE SINDICAL

O Direito do Trabalho é composto por duas vertentes distintas, uma individual e uma coletiva, dispondo, cada uma delas, de princípios, institutos e regras bastante específicas. Conceituar um ramo de direito pode representar uma tarefa extremamente árdua, sugerindo Maurício Godinho Delgado (2012), que o Direito do Trabalho consistiria em um segmento jurídico especializado, que possuiria como finalidade precípua a de regular determinada espécie de relação de labor na sociedade hodierna.

A disparidade existente entre as posições ocupadas pelas classes patronal e proletária desencadeou, como forma de compensação, a necessidade de um Direito Individual do Trabalho protetivo, encartado por regras e princípios que almejassem a harmonização jurídica da relação notadamente desigual. Ao contrário, haja vista a equivalência – ao menos em tese – dos seres coletivos (empresa x sindicato obreiro ou sindicato patronal x sindicato obreiro), o Direito Coletivo do Trabalho emergiu com normas, princípios e doutrina distintos.

Neste contexto, Delgado (2012, p.51) singulariza o Direito Individual do Trabalho como sendo o conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que norteia a relação de emprego e outras relações laborais legalmente previstas, especificamente no que concerne às pessoas e às matérias envolvidas. Para José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho, o Direito Individual do Trabalho abrangeria “princípios, doutrina e normas destinados a ordenar e disciplinar as relações de interesse individual entre trabalhadores e empregadores” (2000, p. 205).

Lado outro, o Direito Coletivo do Trabalho também definido como um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que dirige as relações de labor estabelecidas entre empregados e empregadores, assim como outros grupos normativamente definidos, diferencia-se dos conceitos anteriores por abranger uma atuação coletiva, realizada de forma autônoma ou mediante suas pertinentes associações (DELGADO, 2012). Desse modo, o Direito Coletivo do Trabalho agiria intensamente sobre o Direito Individual do Trabalho, podendo desencadear a modificação de seu conteúdo.

Cuida, assim, o Direito Coletivo do Trabalho (ou direito sindical) das contendas originadas e mediadas pelos sindicatos, bem como dos correspondentes métodos que viabilizam a transcendência dos conflitos coletivos, dentre eles, a

negociação direta, a conciliação, a mediação, a arbitragem e a jurisdição (MARTINEZ, 2012). Neste ensejo, o mencionado ramo do direito do trabalho seria responsável pela apropriação do conteúdo e das ferramentas produzidas em prol da remoção dos conflitos coletivos – acordos coletivos, convenções coletivas, laudos arbitrais e sentenças normativas - e da fórmula de autotutela projetada a partir da dimensão da paralisação coletiva do trabalho (MARTINEZ, 2012).

Conforme aduzido por Maurício Godinho Delgado (2012), malgrado um forte traço autoritário tenha marcado a história brasileira no transcorrer do século XX, viabilizando prejuízos no que tange ao aparecimento, à aceitação e à maturação do Direito Coletivo do Trabalho, tal circunstância não prejudicou o seu desenvolvimento. Isto, porque, o ramo do direito do trabalho em recorte fora construído com base em princípios e regras informativas cuja existência, solidez e relevância tornaram-se de inquestionável monta.

Neste íterim, é possível mencionar, consoante classificação encartada por Luciano Martinez (2012) a aplicabilidade dos seguintes princípios às relações coletivas de trabalho: (1) princípio da liberdade sindical; (2) princípios aplicáveis às relações coletivas; (2.1) princípio da interveniência sindical obrigatória; (2.2) princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos; (2.3) princípio da boa-fé objetiva; (3) princípios aplicáveis aos instrumentos coletivos negociados; (3.1) princípio da criatividade normativa; (3.2) princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária e (3.3) princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado.

Mediante classificação diversa, Edvaldo Nilo Almeida (2005) elenca os seguintes princípios: (1) o da insuficiência da norma estatal; (2) o da liberdade sindical; (3) o da exclusividade sindical; (4) o da autonomia sindical; (5) o da autotutela sindical; (6) o da democracia sindical interna; (7) o do direito de informação e (8) o da paz social. Ainda sobre a temática, o autor sugere novos princípios como o da parceria social, o da negociação coletiva lato senso, o da harmonização do emprego e o da gradação do amparo tutelar do trabalhador.

Mais uma classificação quanto aos princípios do direito coletivo do trabalho, a qual nos filiamos, é elaborada por Maurício Godinho Delgado (2013) elenca os princípios aplicáveis às relações coletivas de trabalho da seguinte forma: (1) princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro; (1.1) princípio da



liberdade associativa e sindical; (1.2) princípio da autonomia sindical; (2) princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas; (2.1) princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; (2.2) princípio da equivalência dos contratantes coletivos; (2.3) princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; (3) princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais; (3.1) princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e (3.2) princípio da adequação setorial negociada.

Nota-se nas elencadas classificações a presença constante do princípio da liberdade sindical que, sendo um direito fundamental intrínseco, corresponde ao direito de fundação e de filiação ao sindicato que mais tenha afinidade determinado sujeito. Abrange, também, a liberdade sindical, a prerrogativa quanto à determinação de regras de funcionamento, de autonomia, de ações judiciais em prol dos trabalhadores e de representação efetiva.

Neste aspecto, importante o delineamento do conceito de liberdade sindical, aduzindo José Claudio Monteiro de Brito Filho (2012) consistir na prerrogativa das classes proletária e patronal de livremente instituir organizações sindicais, determinando suas regras e ações, sendo possível nelas escolher adentrar, ali permanecendo enquanto conveniente for.

Sob uma perspectiva mais sistemática do instituto da liberdade sindical, Amauri Mascaro Nascimento narra que, para determinada vertente doutrinária, a liberdade sindical se consagra de forma individual ou coletiva, sendo enfocado, respectivamente, o sujeito singular e as classes profissionais. Aduz, ainda, que diversa vertente, com destaque à italiana, conceitua a liberdade sindical como “liberdade de organização sindical, liberdade de administração dos sindicatos, liberdade de negociação, liberdade de filiação e autotutela dos grupos” (2012, p. 35).

Nesta linha intelectual, Georgenor de Sousa Franco Filho (1992) concorda quanto à existência de distintas dimensões do aludido preceito. Seriam elas, a dimensão individual da liberdade sindical, que possuiria como titulares os trabalhadores e os empregadores, e a dimensão coletiva, na qual figurariam os sindicatos os seus protagonistas.

A liberdade sindical individual se subdividiria em uma dimensão positiva, consistindo no direito à filiação, bem como em uma dimensão negativa, atinente ao

direito à não filiação. A dimensão negativa comportaria, ainda, mais uma ramificação, em passiva (não filiação) e em ativa (desfiliação).

No que concerne à liberdade sindical coletiva, esta abrangeria duas características da autonomia sindical: a dinâmica, relativa à prerrogativa "de constituir-se, de estruturar-se e mesmo de dissolver-se, sem a intervenção estatal" e a de ação, que concentraria as possibilidades de autotutela (FRANCO FILHO, 1992, p. 20-21). Seria agrupada, ainda, em liberdade sindical coletiva positiva e negativa, correspondendo, respectivamente, ao direito de o sindicato filiar-se ou não a entidades de grau superior (FRANCO FILHO, 1992).

A liberdade sindical visa coibir, portanto, dentre outros fatores, a estipulação de cláusulas de sindicalização forçada, a ocorrência de práticas antissindicais, estimulando, também, a concessão de garantias à atuação sindical. Desse modo, desencadeia, assim, a liberdade sindical, direitos relativos à greve e à livre negociação coletiva, tornando-se questionáveis as restrições corporativas atualmente existentes atinentes à unicidade sindical e à contribuição sindical compulsória.

Gino Giugni (1992, p. 235) comenta o princípio da liberdade sindical à luz do artigo 39, da Constituição Italiana, afirmando que tal mandamento contrapõe-se ao sistema corporativo no qual,

o enquadramento das organizações é realizado pelo Estado, submetendo-se a rígido controle [...] que previa modelo de composição dos interesses coletivos substancialmente estranho à livre, direta e ativa participação dos sujeitos interessados.

Tais fatores clareiam a submissão da liberdade sindical a diversas lutas de iniciativa dos trabalhadores, enaltecendo Oliveira (2009) que a sua posição de direito fundamental, concretizada por intermédio de normas internacionais que versam sobre direitos humanos, advém de um longo processo evolutivo marcado pelas tentativas de reconhecimento da condição frágil dos trabalhadores singularmente analisados.

Destarte, é possível perceber, ainda, que a liberdade sindical se encontra posicionada com relevante destaque, inclusive, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). E, por realmente figurar mandamento de elevada virtude, a liberdade

sindical foi selecionada como objeto de estudo mais aprofundado e será analisada nas perspectivas nacional e internacional.

## 2.1 A LIBERDADE SINDICAL NAS CONSTITUIÇÕES FEDERAIS DO BRASIL

As ações sindicais exerceram relevante e imprescindível contribuição para o nascimento do Direito Coletivo do Trabalho e de todo o seu arcabouço axiológico e princípio lógico. Inicialmente, o Estado tentou obstar a união entre os membros da classe proletária, e, não obtendo êxito, adotou conduta diversa, passando a permitir o associativismo entre trabalhadores, para, então, finalmente, reconhecê-lo.

A economia pouco desenvolvida e a mão de obra incipiente explicam a origem tardia do movimento sindical no Brasil, uma vez comparado com o sindicalismo europeu. Em análise realizada por Romita (1976), teria vigorado no Brasil, primeiramente, o regime de trabalho escravagista, o que teria obstado, ainda que por certo período, o desenvolvimento do sistema corporativo de produção e de trabalho, visto que este pressupõe o trabalho livre, malgrado condicionado a específica legislação.

O cenário de intensa exploração de mão de obra, agora proletária, no auge da Revolução Industrial, abriu campo para o surgimento do sindicalismo, movimento social que intuiu estruturar forças para reagir às injustiças perpetradas pelo capital, as quais figuravam impossíveis de serem combatidas apenas pelos trabalhadores individualmente considerados. Isto, porque, enquanto indivíduo relegado a si mesmo, o trabalhador é destituído de praticamente todas as coisas, necessitando vender a sua força de trabalho para sobreviver (CASTEL, 2005), ficando patente o desequilíbrio instaurado em uma sociedade na qual poucos fazem jus ao capital, aos meios de produção e, portanto, ao poder.

O “fenômeno da urbanização da sociedade” (MARTINEZ, 2012, p.658) ocorrido, inicialmente na Inglaterra, nos séculos XVIII e XIX, consistiu na reunião dos operários ao redor das unidades fabris para reivindicar melhores salários e condições de vida. Isto, porque, exercer a atividade artesanal não figurava mais uma opção viável, criando espaço para o advento de uma conscientização coletiva, circunstância esta necessária para alavancar o processo de estruturação sindical nas sociedades.

Sérgio Pinto Martins (2007, p.691) afirma que “O sindicato nasce, assim, como um órgão de luta de classes”, remanescendo indene de dúvidas a indispensabilidade da

interveniência sindical nas ações coletivas, a fim de que fosse concedido tratamento igualitário às relações estabelecidas entre a classe proletária e a empresária.

Assim, o escopo precípua da luta sindical era o alcance da isonomia material, isto, pois, individualmente, o trabalhador não obteria êxito perante o poder econômico do empresariado. Imperiosa se demonstrou, portanto, a união da classe operária, de modo a viabilizar um equilíbrio entre a classe proletária e patronal (SIQUEIRA; LEITE, 2014).

Neste sentido, para Luciano Martinez “a busca por melhores condições de vida, era, afinal, o principal mote condutor dos movimentos populares que justificavam a transformação do Estado.” (2013, p. 79-80). Não havia, assim, mais espaço para uma postura estatal abstencionista (como se deu na era da Revolução Francesa), mas, apenas, para um Estado garantidor de segurança, igualdade e justiça.

A doutrina, de modo geral, compreende que os sindicatos devem sempre atuar com autonomia e que o exercício livre de seu desiderato configura condição *sine qua non* para aperfeiçoamento da convivência entre empresários e obreiros. Nessa linha, Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1332) estabelece a concepção do direito fundamental social à liberdade sindical, aduzindo que tal prerrogativa lograria defender “a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.”

A primeira Constituição a internalizar a ideia de liberdade sindical foi a do México de 1917, e, posteriormente, a de Weimar de 1919. No Brasil, o direito fundamental social à liberdade sindical deu seus primeiros passos na década de 1930, especificamente na Constituição de 1934, não sendo possível considerar a criação de um regime de liberdade sindical plena.

Isto, porque, temerário com o resultado que as influências sindicalistas revolucionárias externas poderiam causar ao Brasil, o Estado, com apoio do empresariado, logrou criar um sistema sindical corporativista, por si controlado político e administrativamente. Neste sentir, figurava verdadeiro contrassenso defender a efetividade do princípio da autonomia sindical, tendo em vista a inequívoca submissão dos sindicatos a uma estrutura e dinâmica autoritaristas (DELGADO, 2012).

Saliente-se, também, por oportuno, o apoio da “imprensa patronal” (JACINO, 2014, p. 135) usufruído pelos industriais, nos idos da primeira República. Consoante pontuado por Paltrinieri e Jardim (2009), a classe patronal contava com o suporte da

imprensa que lograva publicizar a ideologia burguesa, manter uma opinião pública favorável e uma classe operária apaziguada, enquanto que, lado outro, era adotada uma postura repressiva pelo Estado sobre a população.

Tal perspectiva corporativista autoritária perpetuou nas demais cartas Constitucionais do Brasil, inclusive na atual, ainda que genuinamente. Muito embora a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tenha sido formulada segundo moldes amplamente democráticos, elevando, inclusive, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político como um dos principais fundamentos básicos de sua composição, curiosamente, logrou manter características do antigo sistema, vindo a fragilizar, mais uma vez, o exercício da liberdade sindical plena.

É o que ocorre com a unicidade sindical (artigo 8º, inciso II) e com o financiamento compulsório (artigo 8º, inciso IV) institutos reflexos da instaurada política de cooptação dos sindicatos. Maurício Godinho Delgado (2012) cita, ainda, o poder normativo e a representação classista no seio do Judiciário Trabalhista, sistema este, no entanto, extinto com a Emenda Constitucional 24/1999. Não residem aí, contudo, o início da trajetória do princípio da liberdade sindical.

Nesta perspectiva, será realizada uma investigação a respeito da evolução da liberdade sindical no âmbito das Constituições Federais do Brasil, de modo a possibilitar uma análise mais ampla deste instituto no contexto pátrio.

### **2.1.1 Evolução e contexto histórico**

A Constituição brasileira de 1824, mais conhecida como Constituição Política do Império do Brasil, figurou a constituição pioneira do país. Elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo imperador D. Pedro I, em 25 de março de 1824, o referido documento era composto por 179 artigos.

Dentre as principais características encartadas na Constituição de 1824, é possível identificar (1) a adoção da monarquia unitária e hereditária como forma de governo; (2) a existência de quatro poderes estatais, sendo eles o Legislativo, o Executivo, o Judiciário e o Moderador, este exercido pelo Imperador e posicionado acima de todos os outros; (3) a escolha do catolicismo como religião oficial; (4) a definição de cidadão brasileiro; (5) a estipulação de eleições censitárias e indiretas e (6) a inclusão de direitos e garantias individuais.

Saliente-se, outrossim, que Arnaldo Süssekind (2005, p. 1124) identificou que a Constituição de 1824 teria logrado efetuar a primeira afirmação no que tange às organizações profissionais, ao prever no seu §25º, do art. 179, a abolição das “corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres”.

Destarte, apesar de terem sido previstos direitos e garantias individuais, especificamente em seu último artigo (179), a Constituição de 1824 não fez menção específica sobre questões trabalhistas, nem, tampouco, sobre o direito atinente à liberdade sindical. Em verdade, era de se esperar a ausência de previsão neste sentido, inclusive, porque, nesta época, conforme adiantado, o Brasil possuía uma economia voltada para a exportação de matérias-primas, com traços puramente escravocrata e colonial.

O lapso temporal em recorte foi marcado pela ausência de associações profissionais, pela falta de proletariado e de lutas. Em verdade, a inquietação intelectual do período girava em torno da abolição da escravatura.

A segunda constituição brasileira foi a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, datada de 1891, marcando a transição do regime de Monarquia para o de República. Sua confecção iniciou-se em 1889 e, após o lapso de um ano de negociações, a sua promulgação fora efetivada, especificamente em 24 de fevereiro de 1891. Vigorou durante todo o estabelecimento da República Velha, vindo a sofrer, apenas, uma alteração, no ano de 1926.

Contando com 91 artigos, além das disposições transitórias, os principais pontos abordados foram: (1) a abolição das instituições monárquicas; (2) o estabelecimento da forma de governo presidencialista; (3) o Presidente da República passou a deter a prerrogativa de chefe do Poder Executivo; (4) as eleições passaram a ocorrer pelo voto direto, perpetuando, contudo, o seu não sigilo; (5) a Igreja Católica foi desmembrada do Estado Brasileiro e (6) a consagração de diversos direitos, dentre eles, a liberdade de associação e de reunião sem armas.

Com características liberais e individualistas, baseadas no *laissez-faire*, a crença predominante do Constituinte era a de que a atividade do Estado deveria se reduzir à segurança pessoal, à propriedade privada e às obrigações originadas nos contratos. Assim, muito embora nada tenha sido manifestado a respeito da liberdade sindical, inclusive por ausência de interesse político-econômico e de maturidade

social, é possível verificar certa progressão na esfera de direitos coletivos, haja vista a inédita previsão do direito relativo à liberdade de associação e à reunião sem armas.

É o que se infere no excerto destacado:

SEÇÃO II  
Declaração de Direitos

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

[...]

§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública. (BRASIL, 1988).

Importante salientar, que durante este período, foi instituído o trabalho assalariado, surgindo – no âmbito dos Estados de São Paulo e do Rio de Janeiro – os primeiros grupos operários. Naturalmente, inaugurou-se movimentos sociais e grevistas, essencialmente influenciados pela filosofia marxista, originando, por conseguinte, os primeiros sindicatos, controlados, desde o seu início, pelo Estado brasileiro (ANTUNES, 1996).

Portanto, apesar da ausência de princípios convergentes à esfera protetiva do trabalho, por outro lado, estava a se afirmar a soberania da vontade individual. Desse modo, a possibilidade de associação e reunião lícitas certamente proporcionaria o espaço adequado para a busca de direitos pelos trabalhadores individual e coletivamente considerados.

Promulgada em 16 de julho de 1934, pela Assembleia Nacional Constituinte, a terceira constituição brasileira propôs, em seu preâmbulo, organizar um regime democrático que assegurasse à Nação “a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico”. Apesar da sua curta duração (três anos, apenas), sua importância fora reconhecida, eis que logrou institucionalizar a reforma da organização político-social brasileira, incluindo-se no poder os militares, a classe média e os industriais, preservando-se, outrossim, em posição favorável, as oligarquias rurais.

Considerada de cunho progressista, a Constituição brasileira de 1934, que continha 187 artigos, encartou as seguintes previsões, dentre outras: (1) a instituição de voto secreto; (2) estabelecimento de voto obrigatório para maiores de dezoito anos; (3) oportunizou o voto feminino; (4) criação da Justiça do Trabalho e da

Justiça Eleitoral; (5) nacionalizou as riquezas do subsolo e quedas d'águas no país, além de bancos e empresas de seguros; (6) proibiu diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (7) previu o salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; (8) estipulou a limitação da jornada de trabalho não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; (9) obstou o trabalho a menores de 14 anos, o trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; (10) estabeleceu o repouso hebdomadário, preferencialmente aos domingos; (11) determinou férias anuais remuneradas; (12) previu indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; (13) estabeleceu assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; (14) determinou a regulamentação do exercício de todas as profissões; (15) reconheceu as convenções coletivas de trabalho e (16) legalizou os sindicatos.

Nesta senda, é possível observar que a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do direito do trabalho especificamente, vindo a conceder notório destaque às questões sociais, sendo mencionada, pela primeira vez na história constitucional brasileira, a expressão “sindicato”.

Nestes termos, no artigo 120, da mencionada constituição, fora estabelecido que: “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”, renovando-se, no artigo 113, item 12, previsão anteriormente objurgada na constituição de 1891 que aduz que “É garantida a liberdade de associação para fins lícitos, nenhuma associação será compulsoriamente dissolvida senão por sentença judiciária”. Também, o artigo 23, previu a existência de organizações sindicais, ao abordar a representação profissional no âmbito da Câmara dos Deputados.

O delineado panorama fático e jurídico possibilitou o desenvolvimento da democracia e a maior participação popular na política. Foi instaurado o direito à liberdade sindical, ainda que em passos iniciais, assim como o enquadramento sindical, trazendo como ordem filosófica a integração das classes trabalhadora e empresária.



Segundo percepção conferida por Sússekind (2005), a Constituição Federal de 1934 teria intuito adotar a pluralidade sindical, procurando, o legislador constituinte, imprimir uma perspectiva não fascista ao texto. No entanto, narra, o autor, que o Decreto Legislativo nº 24.696, exarado pelo presidente Getúlio Vargas, às vésperas da promulgação da CF/34, não seguiu adiante com as proposições iniciais, vindo a frustrar a pluralidade sindical, eis que exigiu um quórum de um terço do grupo de empregados para a instituição do sindicato.

Ademais, muito embora não houvesse obrigatoriedade constitucional quanto à filiação sindical, em razão da liberdade de associação, esta era limitada. Isto, porque, ao trabalhador não era permitido perquirir o sindicato que melhor suprisse os seus interesses, que melhor o representasse (OLIVEIRA; PORTO, 2007).

Destarte, a larga ampliação de direitos ameaçou os interesses das classes oligárquica e, também, burguesa, em virtude das reivindicações surgidas a partir da organização do operariado brasileiro. Após o transcorrer de três anos, houve a dissolução do Congresso, mediante um golpe de Estado. A Constituição de 1934 foi derogada, sendo substituída pela Carta de 1937.

A Constituição brasileira de 1937, inspirada no sistema fascista italiano, foi outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, apresentando um caráter revolucionário que legitimava a intervenção do Estado no domínio econômico. Inspirada na “Carta Del Lavoro”, também conhecida como Polaca, sua outorga foi seguida pela implantação da ditadura do Estado Novo, com o escopo de atender aos interesses das classes economicamente dominantes.

Tais classes dominantes almejavam a atuação de um governo forte que possibilitasse, dentre outras questões, a perpetuação de antiga política de beneficiamento. Assim, as principais disposições insertas, dentre os 187 artigos da Constituição brasileira de 1937, foram as seguintes: (1) concentração dos poderes executivo e legislativo na figura do Presidente da República; (2) estabelecimento de eleições indiretas para presidente, com mandato de seis anos; (3) permissão da aplicação da pena de morte em determinados casos; (4) retirada do direito de greve dos trabalhadores, assim como o de lock-out, declarando-os como recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital, bem como incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional; (5) manutenção da Justiça do Trabalho,

porém como um órgão administrativo e (6) criação de um sindicato único e instituição do imposto sindical.

Mantido o direito de associação (art. 16, item XX), foram formulados os institutos que viriam a ser tornar a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, ambos previstos no artigo 138, da CF/1937, dispositivo suspenso, contudo, pelo Decreto nº 10.358, de 1942.

Segundo o conteúdo subscrito no artigo 138, da CF/1937:

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 os direitos 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 de Poder Público. (BRASIL, 1937).

Para Amauri Mascaro Nascimento (2012), as contribuições compulsórias, ineditamente previstas na Constituição de 1937, as quais os trabalhadores e empregadores foram coibidos a arcar, passaram a constituir a principal fonte de receita sindical, o que perpetua até hoje.

Outrossim, malgrado a característica autoritária da Constituição de 1937, que retrocedeu na esfera protetiva gradativamente concedida aos cidadãos, esta logrou mencionar a expressão “sindicato”, ao menos, em doze oportunidades, ficando preservada a existência dessas entidades no cenário social, ainda que atreladas a preceitos corporativistas.

Destarte, em outubro de 1945, com a queda de Vargas e o fim do Estado Novo, foram realizadas eleições para a Assembleia Nacional Constituinte, em conjunto à eleição do Presidente da República. Oportunamente eleita a Constituinte, seus membros confeccionaram uma nova constituição, que substituiu a Carta Magna de 1937.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946 foi promulgada em 18 de setembro do corrente ano, vindo a encartar em seu bojo 222 artigos, além de mais 36 dispositivos posicionados no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Considerada de teor avançado, a Constituição brasileira de 1946 delineou progressos na democracia e nas liberdades individuais

dos cidadãos, encerrando um conteúdo social que a colocaria entre as constituições mais completas do mundo.

Nesta senda, foram previstos, dentre diversas questões: (1) a separação dos três poderes; (2) a igualdade de todos perante a lei; (3) a liberdade de manifestação de pensamento, sem que dependa de censura, com exceção de espetáculos e diversões públicas, respondendo cada um, na forma da lei; (4) a inviolabilidade do sigilo de correspondência; (5) a liberdade de consciência, de crença e de exercício de cultos religiosos; (6) a liberdade de associação para fins lícitos; (7) a inviolabilidade da casa como asilo do indivíduo; (8) a extinção da pena de morte; (9) a liberdade de associação profissional ou sindical, mediante regulamentação legal da forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público; (10) a inserção da Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário; (11) a organização e definição da competência da Justiça do Trabalho, atribuindo-a um poder normativo; (12) a inclusão do Ministério Público do Trabalho ao Ministério Público da União; (13) a previsão do salário mínimo familiar, da participação do empregado nos lucros auferidos pelas empresas, de repouso semanal remunerado, de normas de higiene e segurança do trabalho, de estabilidade; (14) a proibição do trabalho noturno para menores de idade e (15) o restabelecimento do direito de greve.

No que tange especificamente à perspectiva sindical, malgrado a Constituição de 1946 tenha se atido a uma única disposição expressa sobre o tema, esta se revelou de suma importância. Isto, porque, neste específico período, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo Decreto-Lei nº 5452/43, que, apesar de resguardar as regras instituídas pelo Estado, como a unicidade sindical e a vinculação dos sindicatos ao Ministério do Trabalho, figurou importante a existência de um aparato constitucional protetivo que pudesse conferir solidez e robustez ao conteúdo laboral, individual e coletivamente, que estava a se desenvolver.

Trata-se do artigo 159, disposto no título V, da Carta Magna de 1946, encartando a livre associação profissional ou sindical, com regulação por lei de sua forma de constituição, de sua representação legal em convenções coletivas e do exercício de funções delegadas, conforme abaixo se confirma:

TÍTULO V  
Da Ordem Econômica e Social

Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. (BRASIL, 1946).

No entender de Sússekind (2005, p. 1125), a partir do dispositivo supra, o legislador constituinte teria concedido ao ordinário a prerrogativa de dispor acerca da organização sindical. É o que se confirma na previsão supra encartada ao dispor que será livre a associação profissional ou sindical “sendo reguladas por lei a forma de sua constituição [...]”.

De mais a mais, na vigência da Constituição de 1946, inúmeras foram as tentativas de golpe à ordem democrática, o que culminou no Golpe Militar de 1964, cujo governo era exercido pelo então presidente João Goulart. Várias emendas constitucionais ingressaram no texto constitucional, descaracterizando a sua essência precípua, de modo que, após suspensão por seis meses – pelo Ato Institucional nº 01 (AI-1) -, foi, afinal, substituído pela Constituição Brasileira de 1967, conforme proposto pelo Ato Institucional nº 04 (AI-4).

A Constituição do Brasil de 1967, outorgada em 24 de janeiro do referido ano, entrou em vigor no dia 15 de março do mesmo ano. A Carta Magna de 1967 primou pela institucionalização e legalização do regime militar, majorando a influência exercida pelo Poder Executivo sobre os demais poderes (Legislativo e Judiciário), o que culminou na criação de uma hierarquia constitucional centralizadora.

As principais disposições abrangidas pela Constituição do Brasil de 1967 foram, dentre outras: (1) concentração do poder de decisão no Poder Executivo; (2) atribuição exclusiva ao Poder Executivo à prerrogativa de legislar em matéria de segurança e orçamento; (3) estabelecimento de eleições indiretas para presidente, com mandato de cinco anos; (4) previsão de pena de morte para crimes de segurança nacional; (5) estipulação da idade mínima para o trabalho em doze anos, com proibição de trabalho noturno; (6) previsão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); (7) aplicação da legislação trabalhista aos servidores admitidos temporariamente para obras ou contratos para funções técnica ou especializada; (8) valorização do trabalho como condição da dignidade humana; (9) proibição ao direito de greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei; (10) ampliação da Justiça Militar; (11)

fixação da contribuição sindical e do voto sindical obrigatórios e (12) regulação da composição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), bem como a nomeação de seus integrantes.

Para José Afonso da Silva (2007, p. 87) a Constituição brasileira de 1967 possui menor grau interventivo em relação à Constituição de 1946, muito embora seja mais progressiva no que tange aos limites do direito de propriedade. Narra, ainda, que a Constituição Brasileira de 1967 “definiu mais eficazmente os direitos dos trabalhadores.” (SILVA, 2004, p. 87).

As características corporativistas remanesceram marcantes na Constituição de 1967, continuando intensa a intervenção estatal no movimento sindical, principalmente, em razão da fixação da contribuição sindical compulsória e do voto sindical obrigatório, conforme se extrai dos §§1º e 2º, do artigo 159, abaixo colacionados:

TÍTULO III  
Da Ordem Econômica e Social

Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

§ 2.º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais. (BRASIL, 1967).

Em 1969, fora concedida nova redação à Constituição de 1967, através da Emenda Constitucional nº 01, sendo considerada, pela doutrina majoritária, uma nova Constituição de caráter outorgado. Foram promovidas alterações substanciais no bojo constitucional, encartando tradições autoritárias, violadoras de direitos humanos, com frágil previsão de direitos e garantias fundamentais em seu bojo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1969, como foi designada, abrangeu, dentre diversas mudanças, uma maior concentração de poder no âmbito Executivo, permitindo a substituição do presidente por uma Junta Militar, malgrado a existência de vice-presidente. Além disso, foi decretada, pelo Governo, a Lei de Segurança Nacional - que logrou severamente restringir as liberdades civis –

e a Lei de Imprensa, que estabeleceu a Censura Federal, mantida até o advento do governo de José Sarney.

A intensa atuação do movimento sindical, por intermédio de greves em diversos setores da economia, além do próprio funcionalismo público, marcou a década de 1980. Neste momento, a ditadura traçava rota para a sua extinção, sendo intensificados os movimentos democráticos, o que desencadearia na promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1988.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, atualmente vigente, assegurou, desde o seu preâmbulo, a criação de um Estado Democrático que viria a garantir direitos sociais e individuais, o que incluiria, portanto,

a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, a solução pacífica das controvérsias. (BRASIL, 1988).

Conhecida pela expressão “Constituição Cidadã”, a referida carta posicionou-se no topo do ordenamento jurídico, servindo de parâmetro de validade para as demais espécies normativas.

Com características bem específicas, a Constituição Federal de 1988 pode ser enquadrada como uma carta formal, eis que seu conteúdo não denota normas essencialmente constitucionais; escrita, por apresentar-se um documento sistematizado dentro de cada esfera temática; promulgada, haja vista sua confecção democrática por um poder constituinte; rígida, pois seu conteúdo não constitui de fácil alteração, somente podendo ser modificado por emendas constitucionais; analítica, tendo em vista a descrição minuciosa das normas estatais, além dos direitos e garantias estabelecidos; dogmática, uma vez erigida por uma Assembleia Nacional Constituinte.

Certo é que a Constituição Federal do Brasil de 1988 reafirmou conquistas suprimidas pelo período ditatorial, resgatando aspectos essenciais da democracia e consolidando direitos dos cidadãos. Dentre as temáticas de maior relevância, sem olvidar da importância de todo o conjunto constitucional, singulariza-se o artigo 1º, que afirma como fundamentos da República Federativa do Brasil a soberania (inciso I), a cidadania (inciso II), a dignidade da pessoa humana (inciso III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV) e o pluralismo político (inciso V).

Não se pode deixar de mencionar, dado o seu relevante conteúdo, o teor subscrito no parágrafo único, também previsto no artigo 1º, da CF/88, ao prelecionar que “todo o poder emana do povo, que exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta constituição”.

Desse modo, conforme os ditames constitucionais, todo poder exercido por representantes do povo, sob qualquer esfera analisada, deve sempre convergir para os interesses de seus representados, sob pena de culminar em deslegitimação e flagrante inconstitucionalidade.

Não se pode deixar de mencionar, também, o teor encartado no artigo 3º, da CF/88, que elenca os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, sendo eles, o de construir uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I), o de garantir uma sociedade livre, justa e solidária (inciso II), o de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (inciso III) e o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV).

Destarte, o Título II, nomeado como “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, traz extenso e importante rol atinente aos “Direitos e Deveres Individuais e Coletivos” (Capítulo I), aos “Direitos Sociais” (Capítulo II), aos direitos de “Nacionalidade” (Capítulo III), aos “Direitos Políticos” (Capítulo IV) e aos “Partidos Políticos” (Capítulo V).

Nesta senda, especificamente no que tange ao Capítulo II, “Direitos Sociais”, este inseriu dispositivos constitucionais de discussão imprescindível. Assim, o artigo 6º, da Carta Magna, identifica como direitos sociais “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados”.

Concedeu, também, a Constituição Federal de 1988, maior relevância à atuação sindical, dando feição constitucional aos acordos e convenções coletivas. É o que se verifica no *caput*, do artigo 7º, da CF/88, quando estabelecido que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: a irredutibilidade do salário” (inciso VI), com exceção do disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada” (inciso VII), uma vez existente

previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho; “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento” (inciso XIV), excetuada negociação coletiva e o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (inciso XXVI).

Saliente-se o conteúdo do artigo 8º, da CF/88, que previu, mais uma vez, a liberdade de associação profissional ou sindical (*caput*), fazendo expressa menção à liberdade sindical ao determinar (1) que, nesse caso, a lei não pode “exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferências e a intervenção na organização sindical” (inciso I), dispondo (2) incumbir ao sindicato a “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (inciso III), além de determinar (3) que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (inciso V), (4) a obrigação de “participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (inciso VI), (5) ser “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 [...]” (inciso VIII). Destaque-se, também, previsão inserta no inciso VI, do art. 37, da CF/88, que permitiu ao servidor público civil o direito à livre associação sindical.

Em contrapartida, a Constituição Federal de 1988 manteve previsões eminentemente corporativas, destacando-se, em seu artigo 8º, os incisos II, IV e VII:

II - vedação quanto à 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.  
[...]

IV - a estipulação de que 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.  
[...]

VII - o direito de votar e de ser votado nas organizações sindicais, apenas do aposentado na condição de filiado. (BRASIL, 1988).



Na concepção de Sússekind (2005), o teor subscrito no artigo 8º, da CF/88, teve origem em negociação firmada entre parlamentares do centro e determinadas lideranças sindicais da classe proletária e empresária. Tal circunstância, portanto, explicaria a vigência simultânea da autonomia sindical com o monopólio de representação sindical por categoria<sup>1</sup>.

De mais a mais, o direito de greve manteve-se garantido no artigo 9º, da CF/88, cabendo aos empregados decidir sobre o momento oportuno de efetivá-lo e sobre as questões que por ele queiram defender, sendo estabelecido que lei ordinária “definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (§ 1º, artigo 9º, da CF/88), bem como “os abusos perpetrados sujeitarão seus responsáveis às sanções previstas em lei” (§ 2º, artigo 9º, da CF/88).

Outras competências foram atribuídas às entidades sindicais pela Constituição Federal do Brasil de 1988, dentre elas, a de Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária, conforme se verifica em seu § 2º, do artigo 74, o qual legitima a “qualquer cidadão, partido político, associação ou sindicato [...] na forma da lei, denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União”, a de propor ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade (inciso IX, artigo 103, CF/88), além de impetrar mandado de segurança coletivo (inciso LXX, b, artigo 5º, CF/88).

Destarte, a Constituição Federal de 1988, em seu Título IV, “Da Organização dos Poderes”, Capítulo III, “Do Poder Judiciário”, na Seção V, previu um setor específico para tratar “Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho”, prevendo, um vasto campo de matérias competentes ao processamento e julgamento pela Justiça do Trabalho (art. 114, CF/88), rol este ampliado pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Enalteceu, a Carta Magna de 1988, o instituto da negociação coletiva, possibilitando que na hipótese de frustração da negociação coletiva será permitida às partes a eleição de árbitros (§1º, artigo 114, CF/88), prevendo, ainda, no §2º, do artigo 114, da CF/88, que em havendo recusa de

---

<sup>1</sup> O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) exerceu papel de relevo no período pré-constituente. Atuou na confecção de projetos que encartavam temas que seriam defendidos ao longo da Assembleia Nacional Constituinte. Dentre os oito projetos de ação elaborados estava o da organização sindical (projeto três), cujo insucesso foi atribuído às divergências internas entre as correntes sindicais.

qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988).

Foi estipulado, também, no §3º, do artigo 114, da Constituição Federal de 1988, que “em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Enfim, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu, em seu artigo 10, §2º, que até que haja deliberação posterior, “a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador”, sendo previsto mais uma forma de contribuição sindical compulsória, agora, contudo, no âmbito rural.

### **2.1.2 Limitações atuais ao exercício da liberdade sindical plena**

A Constituição Federal do Brasil de 1988, consoante alhures antecipado, reinstaurou o princípio da liberdade sindical no país. Todavia, foram mantidos no texto constitucional os institutos da unicidade sindical e da compulsoriedade quanto ao pagamento do imposto sindical (ANTUNES, 1996).

Desse modo, muito embora tenha sido encartada no bojo constitucional a prerrogativa da liberdade sindical, o Brasil manteve postura anacrônica ao impor trabalhadores de se associarem a único sindicato permitido em uma mesma base territorial. Neste sentido, preleciona o inciso II, do artigo 8º, da CF/88:

Artigo 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; (BRASIL, 1988).

Seguindo esta linha intelectual, a Carta Constitucional de 1988, transgredindo, novamente, ao mandamento da liberdade sindical, dispôs sobre a contribuição sindical compulsória. É o que se traduz no inciso IV, do artigo 8º, da CF/88:

Artigo 8º [...]

[...]

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; (BRASIL, 1988).

Desse modo, embora a atual Constituição brasileira tenha recebido a titulação de Carta Cidadã, certo é que foram mantidas tradições corporativistas autoritárias, inspiradas no modelo fascista de Mussolini (BARROS, 2013) que impedem o desenvolvimento pleno da liberdade sindical, e, conseqüentemente, das relações de trabalho. Isto, porque, ao que parece, a manutenção da unicidade sindical não fomenta o aperfeiçoamento das práticas sindicais, pois não permite a disputa entre as entidades, do mesmo modo que a contribuição sindical compulsória mantém a robustez dos cofres sindicais, independentemente de uma atuação eficaz.

Ao tecer comentários sobre o artigo 8º, inciso II, da CF/88, Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins afirmaram que a Constituição teria mantido um dos arcaísmos do sindicalismo oriundo do Estado Novo. Para os autores, “a unicidade sindical desde a sua implantação até hoje tem impedido o surgimento de associações operárias marcadas pela iniciativa espontânea dos sindicatos” (1989, p. 514).

Arnaldo Sússekind (2005, p. 1111) afirma que:

Na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália, Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas, por conscientização dos trabalhadores, vigora, de fato, a unidade de representação (p. ex. Alemanha e Reino Unido), em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (p. ex.: Brasil, Colômbia, Peru); Na Argentina há pluralidade sindical, mas a um só sindicato é conferida personalidade gremial para negociar como representante do grupo.

Em observância à dialética, Octavio Bueno Magano (2012) adverte que a regra da unicidade sindical foi absorvida com fundamento de que seria importante coibir a atomização dos sindicatos. Amauri Mascaro Nascimento, ainda no tema, afirma que “nossa cultura é avessa à pluralidade sindical”, aduzindo, ainda, que “embora mais democrático, não é efetivamente o melhor sistema para o Brasil, recusado que é pelas próprias entidades sindicais que não sentem a sua necessidade.” (MAGANO, 2012, p. 200).

Segundo afirmado por Alice Monteiro de Barros (2013, p. 972), os defensores da unicidade sindical (ou monismo sindical) afirmam que “o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes”, defendendo, assim, que “as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários”. Ressalta, no entanto, que os países com reivindicações mais expressivas adotam o sistema da pluralidade sindical, que não deve ser compulsória, mas opcional (BARROS, 2013).

A manutenção da contribuição sindical também tem sido alvo de críticas por diversos autores. Everaldo Gaspar de Andrade (1991, p. 40) recomenda a retirada do imposto sindical, pois, a seu ver, “atenta contra a liberdade sindical”. Octavio Magano (1984, p. 17) dispõe que a compulsoriedade da contribuição “briga com a liberdade sindical inerente ao pluralismo”. José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 126) defende a limitação da contribuição “às fontes que o sindicato soubesse criar pelo mérito de seu próprio esforço”.

Sérgio Pinto Martins (1996) observa que os países que adotaram regimes fechados, a exemplo de Cuba, mantiveram o sistema sindical nos moldes atinentes à contribuição sindical obrigatória, divergindo, portanto, do regime político aberto adotado por países como Canadá, Estados Unidos, Alemanha, Áustria, Japão, que restringiram contribuições compulsórias regulares, permitindo, no entanto, cobranças a empregados beneficiados por cláusulas convencionais advindas de conquistas perpetradas por sua associação sindical.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 326) efetua importante advertência ao aduzir que:

Alguns sindicatos dispõem-se a abrir mão da contribuição sindical. Nela veem um resquício do corporativismo estatal e concordam em contar com outras fontes de recurso; mas há outra parcela do movimento sindical que se opõe à sua extinção. Cresce, no entanto, a ideia da sua prescindibilidade. É compulsória sobre todos que integram uma categoria, sócios ou não do sindicato, com o que tem caráter autoritário que nem por todos é aceito.

Ressalvadas eventuais dissonâncias, nos filiamos à tese de incongruência no texto constitucional brasileiro que, de um lado, insistiu em guardar limitações (incisos II e IV, do artigo 8º, CF/1988) que contradizem com a própria essência progressista

e democrática adotada pelo Legislador Constituinte, enquanto que, lado outro, amparou ideias libertárias (inciso V, do art. 1º e inciso XX, do art. 5º, da CF/1988).

Neste caminhar, identifica-se a existência de conflito entre normas de caráter igualmente constitucional, *in casu*, os incisos II e IV, do artigo 8º e o inciso V, do artigo 1º em conjunto com o inciso XX, do artigo 5º, todos da Constituição Federal do Brasil de 1988. Isto, porque, a incidência da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória choca frontalmente com os princípios relativos ao pluralismo político e à liberdade de associação.

Neste sentido, remanesce o questionamento de qual seria o tratamento mais adequado para superação da antinomia instaurada no texto constitucional atinente à unicidade sindical e à contribuição sindical compulsória em confronto com o pluralismo político e à liberdade de associação. A investigação do cenário internacional e de sua vasta legislação talvez possa configurar o melhor caminho para solução do instaurado impasse.

## 2.2 A LIBERDADE SINDICAL NO CENÁRIO INTERNACIONAL

A liberdade sindical configura fator intransponível do todo sistemático que compõe as relações de trabalho e a democracia política, tanto no ambiente nacional como no internacional, isto, pois, realça os direitos dos trabalhadores, impulsionando o progresso social e vedando o retrocesso. Neste ínterim, a liberdade sindical, independente do país, conterà aspectos positivos e negativos, assim como coletivos e individuais, devendo ser colocada em prática, de modo a não remanescer no plano meramente ideológico.

Ao longo de anos permeados por conflitos estabelecidos entre empregados, sindicatos, empregadores e Estado, a temática da liberdade sindical passou a compor a pauta de diversos textos internacionais de direitos humanos, especialmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) – que fundamentou pactos/tratados internacionais - e as Convenções instituídas pela Organização Internacional do Trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos delineou direitos humanos básicos, sendo adotada pela Organização das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Com o propósito de erigir um mundo baseado em novos pilares ideológicos, haja vista o resultado desastroso provocado pela Segunda Guerra Mundial, as novas

potências nacionais, surgidas no período pós-guerra, em especial, Estados Unidos e União Soviética, estabeleceram, na Conferência de Yalta, ocorrida na Rússia, no ano de 1945, os fundamentos de uma futura paz mundial, definindo os espaços de influência pelas nações identificadas como potências.

Neste contexto, foi criada uma organização multilateral capaz de promover negociações sobre conflitos extranacionais, a fim de que fossem obstadas novas guerras e estabelecida a paz, a democracia, o fortalecimento e efetivação dos Direitos Humanos. Malgrado não figure, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento coercitivo, não possuindo efeito vinculante entre os seus signatários, ela embasou a criação de dois tratados sobre direitos humanos da Organização das Nações Unidas, estes com imperativo legal, que juntos formaram a conhecida Carta Internacional dos Direitos Humanos, conferindo proteção universal aos direitos humanos, além de vultosa expressão e importância à liberdade sindical.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1966, previu, em linhas gerais, o compromisso dos Estados em garantir o direito de liberdade sindical, bem como de greve (artigo 8º). Seguindo o mesmo raciocínio, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), determinou a impossibilidade de adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical (artigo 22).

De mais a mais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pessoa jurídica de direito público internacional, fundada no ano de 1919, pelo Tratado de Versalhes, desempenhou (e continua desempenhando) relevante papel na temática da liberdade sindical. Com natureza tripartite, a OIT é composta por integrantes que representam os Governos, os empregadores e os empregados de cada Estado-membro.

A OIT, no término da 1ª Guerra Mundial, atuou de forma restrita na regulamentação das relações de trabalho. Após o fim da 2ª Guerra Mundial, passou a atentar-se às questões relacionadas aos Direitos Humanos Fundamentais dos Trabalhadores.

Neste sentido, dada a sua relevância, a liberdade sindical foi inserida dentro da perspectiva dos mencionados direitos, passando a fundamentar a construção de

outros de mesma importância. Assim, uma vez violada a liberdade sindical sob qualquer ótica, configurada estaria a lesão a direitos humanos fundamentais.

No plano internacional, ainda na temática da liberdade sindical, destacam-se as Convenções nº 11, 87, 98, 110 e 135, da OIT, como as fontes mais substanciais.

A Convenção nº 11, da OIT, dispõe sobre a sindicalização dos agricultores, no ano de 1921. Já a Convenção nº 87, da OIT, preleciona acerca do princípio de que, sem qualquer distinção e prescindindo de prévia autorização do Estado, empregadores e empregados, estão aptos a instituir sindicatos de sua escolha e a eles se filiar, conforme o seu arbítrio, com a única condição de se submeter aos seus estatutos.

Dessa forma, em um panorama geral, garante, a Convenção nº 87, da OIT, o direito de sindicalização concedido a cada trabalhador, bem como de cada sindicato suscitar e resguardar seus interesses e dos seus associados ou trabalhadores por ele representados ou substituídos. Garante, também, a Convenção nº 87, da OIT, a autonomia sindical em relação ao Estado e o direito de as entidades sindicais livremente criar suas estruturas jurídicas e de agregarem-se aos agrupamentos de sua escolha.

Destarte, a Convenção nº 98, da OIT, prevê o amparo ao direito de negociação coletiva e de sindicalização, rechaçando atos discriminatórios passíveis de atentar contra o instituto da liberdade sindical em matéria de emprego. Neste sentir, a Convenção nº 98, da OIT, estaria direcionada ao resguardo da autonomia sindical, de modo a repelir atos tendentes a gerar interferência na instituição, funcionamento e gerenciamento das organizações sindicais.

Saliente-se, que a Convenção nº 98, da OIT, impede a perpetuação de sindicatos “fantoques”, que deteriam como característica serem financiados pelos empregadores e/ou suas associações. Ainda que indireto, este meio embaraça a efetiva liberdade sindical, eis que permitiria influências externas nas deliberações sindicais dos trabalhadores.

Ainda, a Convenção nº 110, da OIT, dispõe sobre o direito de sindicalização, liberdade sindical e negociação coletiva no trabalho em plantações e a Convenção nº 135, da OIT, resguarda observância ao direito fundamental relativo à liberdade sindical, prevendo, em especial, que os representantes dos trabalhadores na empresa devem usufruir do benefício de proteção eficiente contra quaisquer medidas tendentes a prejudicá-los, inclusive, o ato de despedida. Seja qual for a

Convenção Internacional em destaque, certo é que todas elas pretendem angariar melhores condições de vida aos trabalhadores e à sociedade, de modo geral.

### **2.2.1 O papel da Organização Internacional do Trabalho e da Declaração Universal dos Direitos Humanos para o desenvolvimento da Liberdade Sindical**

Fundada no ano de 1919, como parte integrante do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho baseou-se na premissa de que apenas a justiça social poderia garantir a paz universal e permanente. A OIT encartou como escopo precípua a elaboração e execução do regramento internacional sobre o trabalho, representado pelas Convenções e Recomendações internacionais, sendo que, em especial, as Convenções, uma vez ratificadas por um país, passam a integrar o seu sistema jurídico.

Com o intuito de cuidar de questões trabalhistas, a OIT reuniu um arcabouço de princípios e regras voltados a direcionar os envolvidos para um mesmo caminho, qual seja o da efetivação dos direitos humanos sociais. Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho está vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU) e sua Constituição consistiu no primeiro documento internacional a vincular os seus países membros. O texto constitucional vigente substituiu o adotado em 1919 e que fora emendado nos anos de 1922, 1934 e 1945.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em atual exercício, foi aprovada na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Montreal, no ano de 1946, entrando em vigor em 20 de abril de 1948. Fora encartado, como anexo no texto constitucional, a Declaração de Filadélfia (1944) quanto aos fins e objetivos da Organização, aprovada na 26ª reunião da Conferência da Filadélfia, no ano de 1944.

A Declaração de Filadélfia (1944) quanto aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus membros, hoje, posicionada como anexo do texto constitucional da OIT, reafirmou os preceitos fundamentais sobre os quais reside a Organização. Destacou, em seu objurgado conteúdo (1) que o trabalho não consiste em uma mercadoria; (2) que a liberdade de expressão e de associação representa condição indispensável a um progresso ininterrupto; (3) que a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; (4) que a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e



conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

Consiste, portanto, a Declaração de Filadélfia (1944), um dos primeiros documentos internacionais a mencionar a liberdade sindical. Consoante pontuado, a Declaração de Filadélfia (1944) estabeleceu os mandamentos fundamentais sobre os quais se funda a OIT, mencionando, expressamente, que a “liberdade de expressão e de associação é essencial para a continuidade do progresso”.

No que pertine à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, esta, em seu preâmbulo, já antecipa a sua intenção, afirmando, dentre outras questões (1) que a paz, para ser universal e duradoura, deve fundamentar-se na justiça social; (2) que o trabalho prestado sob condições subversivas causa descontentamento, gerando perigo à paz e harmonia universais; (3) que figura urgente o aperfeiçoamento das condições laborais, devendo haver (3.1) a regulamentação das horas de trabalho; (3.2) a fixação de uma duração máxima diária e semanal de trabalho (3.3) recrutamento de mão de obra; (3.4) luta contra o desemprego; (3.5) garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes; (3.6) proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho (3.7) proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres; (3.8) amparo às pensões de velhice e de invalidez (3.9) defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro; (3.10) afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário"; (3.11) afirmação do princípio de liberdade sindical; (3.12) organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas e (4) que a não adoção, por qualquer nação, de um regime de trabalho efetivamente humano, criaria óbices aos esforços das outras nações que desejam melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

O capítulo I, “Organização”, determinou, em seu artigo 7º, que o Conselho de Administração seria composto de 56 pessoas, dentre elas, 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados (item 1). Ademais, dos vinte e oito representantes dos Governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e dezoito seriam nomeados pelos Estados-Membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da Conferência, excluídos os delegados dos dez

Membros acima mencionados (item 02). Ainda, os representantes dos empregadores e os dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à Conferência (item 04) e o Conselho de Administração elegerá entre os seus membros um presidente e dois vice-presidentes sendo que, dentre os três eleitos, um representará um Governo e os dois outros, empregadores e empregados, respectivamente (item 07).

Neste contexto, é possível perceber que a Organização Internacional do Trabalho concedeu autonomia aos delegados dos empregadores e dos trabalhadores, permitindo-os eleger os seus representantes perante o Conselho de Administração. Concedeu, também, isonomia quanto a ocupação das cadeiras máximas do Conselho de Administração, de modo que as posições de presidente e vice-presidentes serão ocupadas, indiscriminadamente, por um representante do Governo, dos empregadores e dos empregados.

De mais a mais, o Capítulo II, “Funcionamento”, dispôs em seu artigo 19, item 05, b, que cada um dos Estados-Membros comprometer-se-ia a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades que detenha competência para a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza. Neste interregno, o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção, tomando as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção (artigo 19, item 05, d).

Todavia, malgrado a existência de previsão quanto à obrigatoriedade de ratificação da convenção, a Constituição da OIT não estabelece sanção na hipótese de seu descumprimento, desde que o país apresente a convenção às autoridades competentes para ratificá-la e essas entendam por não o fazer.

Saliente-se, outrossim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos – fonte de inúmeras prerrogativas humanitárias - que, especialmente no que tange à liberdade sindical, previu, em seu artigo 20, que toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas (item 1) e que ninguém pode ser obrigado a

fazer parte de uma associação (item 2), bem como em seu artigo 23, que todo homem tem direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (número 04). Muito embora a DUDH não disponha de caráter sancionatório, ela criou as bases para a formulação de tratados internacionais que, diferentemente, tiveram suas regras envoltas de coercitividade.

Assim, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), consiste em um tratado multilateral, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, tendo apenas entrado em vigor em 03 de janeiro de 1976. De acordo com o referido tratado, os seus membros devem trabalhar para a concessão de direitos econômicos, sociais e culturais para pessoas físicas, abrangendo, neste contexto, direitos relacionados ao trabalho, à saúde, à educação e à um padrão de vida adequado.

Com relação ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), este também compõe a Carta Internacional dos Direitos humanos em conjunto com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), conforme alhures delineado. Aprovado em 16 de dezembro de 1966, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, entrou em vigor na ordem jurídica internacional em 23 de março de 1976.

Tecidas as pertinentes considerações supra, importante se perfaz uma análise pormenorizada das convenções e tratados internacionais ratificados pelo ordenamento jurídico brasileiro e os efeitos que surtiram em sua esfera pátria.

### **2.2.2 Convenções e Tratados Internacionais sobre o sistema sindical incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro**

A partir do momento em que um governo ratifica uma convenção e/ou um tratado, o Estado contrai obrigações legais sujeitas a um permanente controle internacional.

Na órbita da Organização Internacional do trabalho, o Brasil está inserido dentre os seus membros fundadores, atuando nas suas Conferências desde o advento de sua primeira reunião. Embora aprovada na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1921), entrando em vigor no cenário internacional em 11 de maio de 1923, o Brasil apenas ratificou a primeira Convenção

Internacional que versa sobre liberdade sindical, em 25 de abril de 1957, sendo ela, a Convenção nº 11.

A referida Convenção dispõe sobre o Direito de Sindicalização na agricultura, devendo ser lida em conjunto com a Recomendação nº 149, da OIT (que dispõe sobre Organização de Trabalhadores Rurais e seu Papel no Desenvolvimento Econômico e Social). A mais significativa previsão inserida na Convenção nº 11, da OIT, corresponde ao seu artigo 1º, que dispõe que os membros da Organização Internacional do Trabalho, que ratificam a presente convenção, devem garantir a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores na indústria, bem como a revogar disposições legislativas ou outras que resultem na restrição desses direitos em relação aos trabalhadores da seara agrícola.

Apesar da ampla abrangência da norma, que não minuciou no que consistiria o direito de sindicalização dos agricultores, certo é que foram inauguradas as premissas para o desenvolvimento da liberdade sindical, no âmbito das Convenções da OIT. Além disso, foi concedido tratamento isonômico para os trabalhadores da agricultura em relação àqueles que laboram nas indústrias.

A segunda Convenção da Organização Internacional do Trabalho convergente à temática da liberdade sindical, ratificada pelo Brasil, foi a de número 98. Adotada pela OIT em 1949, sua ratificação no ordenamento jurídico brasileiro apenas ocorreu em 18 de dezembro de 1952.

A Convenção nº 98, da OIT (alinhada à Recomendação nº 163, da OIT), prevê o amparo ao direito de negociação coletiva e de sindicalização, repelindo atos discriminatórios passíveis de atentar contra o instituto da liberdade sindical em matéria de emprego (artigo 1º). Essa proteção se estende a atos destinados a subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato (item a) e a dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (item b).

E mais. O artigo 2º define o direito de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência entre as organizações de trabalhadores e de empregadores (item 1), de modo que serão identificados como atos de ingerência medidas destinadas a

provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sobre o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores (item 2).

O artigo 3º prevê a criação de organismos apropriados às condições nacionais, caso necessários para assegurar o respeito dos direitos de organização e o artigo 4º prevê a adoção de medidas apropriadas às condições nacionais, caso necessário se demonstre, a fim de que seja fomentado e promovido o pleno desenvolvimento e a utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores com o intuito de regular, através de convenções, os termos e condições de emprego.

Ainda, o artigo 9º proíbe a realização de desconto dos salários que tenha por finalidade garantir pagamento de forma direta ou indireta do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário, com o propósito de obter ou conservar emprego. Adverte, ainda, o artigo 6º, que a presente Convenção não dispõe sobre a condição dos funcionários públicos a serviço do Estado, vedação esta que, no entanto, não pode ser interpretada em prejuízo de seus direitos ou estatutos.

A Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho (com teor próximo ao da Recomendação nº 143, da OIT), resguarda observância ao direito fundamental relativo à liberdade sindical, sendo adotada, em 1971, pela OIT, e ratificada, pelo Brasil, em 18 de maio de 1990. Previu, em especial, que os representantes dos trabalhadores na empresa devem usufruir do benefício de proteção eficiente contra quaisquer medidas tendentes a prejudicá-los, inclusive, contra o ato de despedida.

É o que preleciona o artigo 1º, ao aduzir que deve haver concessão de benefício com proteção eficiente aos representantes dos trabalhadores na empresa contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical ou participação em atividades sindicais.

Destaque-se, também, pois importante, o conteúdo objurgado no artigo 5º, que afirma a necessidade de adoção de medidas adequadas para assegurar, sempre que necessário, que a presença de representantes eleitos não venha a ser

utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes, na hipótese de uma empresa contar, simultaneamente, com representantes sindicais e representantes eleitos, devendo ser incentivada a mútua cooperação entre tais entes.

Ainda, para que se evitem confusões conceituais, o artigo 3º explica que as expressões “representantes dos trabalhadores” traduzem pessoas reconhecidas como tais pela lei ou pela prática nacional que sejam (1) representantes sindicais, nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos e (2) representantes eleitos, aqueles livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como de prerrogativa sindical exclusiva.

Transcendendo à seara das Convenções atinentes à Organização Internacional do Trabalho que convergem à temática da liberdade sindical, oportunamente ratificadas pelo Brasil, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, também ratificados pelo ordenamento jurídico brasileiro, trazem grande contribuição para a discussão em roga.

Em 01 de dezembro de 1966, foi celebrado o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Todavia, o Congresso Nacional brasileiro apenas ratificou o mencionado pacto, em 12 de dezembro de 1991, através do Decreto Legislativo nº 226, entrando em vigor em 24 de abril de 1992.

Destarte, importante iniciar a análise do PIDESC, a partir de seu preâmbulo, que bem demonstra a sua essência e fundamentos encartando (1) que o relacionamento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis representa o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; (2) que esses direitos decorrem da dignidade da pessoa humana; (3) que o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado ao menos que sejam criadas condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos; (4) que deve ser promovido, pelos Estados, o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem e; (5) que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto.

Destarte, o artigo 8º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, revela-se de suma importância para o amparo do direito à liberdade sindical. É que, segundo o retro citado dispositivo, os Estados Partes do presente pacto devem garantir o direito: (item 1.a) de toda pessoa fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais; (item 1.b) dos sindicatos formarem federações ou confederações nacionais e o destas de formarem organizações sindicais internacionais ou de filiareem-se às mesmas; (item 1.c) dos sindicatos exercerem livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas e (item 1.d) de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

É advertido, ainda, no item 03, do artigo 8º, do PIDESC, que nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.

Abrangendo preâmbulo idêntico do PIDESC, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP), promulgado em 06 de julho de 1992, pelo Decreto Legislativo nº 592, previu regramento específico atinente à liberdade sindical.

Dispôs, assim, dentre outras questões, em seu artigo 22, que toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses (item 01); que o exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral pública ou os direitos e liberdades das demais pessoas (item 02) e nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção (item 3).

Saliente-se, pois importante, que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos ingressaram no ordenamento jurídico brasileiro como normas constitucionais – ao menos, materiais - eis que, entrando em vigor em 1992, foram abrangidos pela previsão disposta nos §§1º e 2º, do artigo 5º, da Carta Magna de 1988, que dispunha que os tratados internacionais que versassem sobre Direitos Humanos - como é o presente caso – deteriam *status* constitucional.

No entanto, advirta-se que este panorama jurídico foi modificado e limitado com a Emenda Constitucional 45/2004, promulgada em 30 de dezembro de 2004, momento em que foi determinada, a partir deste marco, a submissão de tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos à aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, para que possam equivaler às emendas constitucionais<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Entendimento jurisprudencial e doutrinário defendem que os tratados e as convenções internacionais terão status de norma constitucional, supralegal ou lei ordinária, a depender da sua natureza e procedimento de aprovação. Há, também, quem arrisque enquadrar os tratados e convenções internacionais como normas supraconstitucionais, configurando, no entanto, posição minoritária. Neste cotejo, importante destacar o RE 466.343-1/SP, em especial, o voto vista do ministro Celso de Mello e divergência promovida pelo ministro Gilmar Mendes acerca do tema: “O SENHOR MINISTRO CELSO DE MELLO: [...] Em decorrência dessa reforma constitucional, e ressalvadas as hipóteses a ela anteriores (considerado, quanto a estas, o disposto no § 2º do art. 5º da Constituição), tornou-se possível, agora, atribuir, formal e materialmente, às convenções internacionais sobre direitos humanos, hierarquia jurídico-constitucional, desde que observado, quanto ao processo de incorporação de tais convenções, o "iter" procedimental concernente ao rito de apreciação e de aprovação das propostas de emenda à Constituição, consoante prescreve o § 3º do art. 5º da Constituição, embora pessoalmente entenda superior a fórmula consagrada pelo Art. 75, n. 22, da Constituição argentina de 1853, na redação que lhe deu a Reforma de 1994. É preciso ressaltar, no entanto, como precedentemente já enfatizado, as convenções internacionais de direitos humanos celebradas antes do advento da EC nº 45/2004, pois, quanto a elas, incide o § 2º do art. 5º da Constituição, que lhes confere natureza materialmente constitucional, promovendo sua integração e fazendo com que se subsumam à noção mesma de *bloco de constitucionalidade* [...]”.

“O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES - Senhora Presidente, quero saudar o magnífico voto proferido pelo Ministro Celso de Mello e, desde logo, apontar a divergência em relação à tese, agora sustentada por Sua Excelência, quanto à recepção desses tratados de direitos humanos como normas constitucionais, por força do artigo 5º, § 2º. A despeito da belíssima sustentação dos argumentos e também dos respaldos doutrinários, entendo que, no caso, correremos o risco de produzirmos uma atomização de normas constitucionais. Identificados os tratados de direitos humanos como de hierarquia constitucional, passaremos a ter essas normas como parâmetro de controle, gerando, portanto, um quadro de insegurança jurídica. Sua Excelência observou muito bem que, por exemplo, no modelo argentino - o qual Sua Excelência tem como paradigma -, houve uma declaração expressa de que as normas incorporadas têm força de norma constitucional. No modelo europeu, que se tem repetido - há o caso da Áustria e, agora, o da Holanda em relação à Convenção Européia dos Direitos Humanos -, trata-se de uma declaração relativamente a um tratado e, portanto, a um conjunto de normas explícito. Só essa razão de índole prática me levaria a fazer esta ressalva. Por isso, entendo realmente positiva, do ponto de vista da segurança jurídica, a decisão tomada pelo Congresso, com a Emenda nº 45/2004, ao fixar, no § 3º, essa definição. Se se entender que, de fato, o tratado deve ser elevado à hierarquia de norma constitucional, haverá uma decisão nesse sentido por parte do próprio Congresso Nacional. Por essa razão, volto a enfatizar a tese perfilhada -



Relevante mencionar, ainda, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul que constitui tratado internacional criado pelos Estados-Membros do Mercado Comum do Sul no advento de reunião semestral do Conselho do Mercado Comum, ocorrida em 10 de dezembro de 1998, na cidade do Rio de Janeiro. A liberdade sindical foi incluída no artigo 16 do referido documento, sendo disposto o direito (1) à constituição das organizações consideradas convenientes, assim como de filiação a estas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes; (2) à livre associação, com abstenção de qualquer ingerência na criação e na gestão das organizações constituídas, além do reconhecimento de sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus representados; (3) à proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical, com relação ao emprego; (4) de garantir aos trabalhadores: (a) liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego, a continuidade ou a oportunidade de ascensão no mesmo; (b) proteção contra demissões ou prejuízos por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais; (c) o direito de serem representados sindicalmente, conforme a legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes; (5) à criação e à gestão das organizações de trabalhadores e de empregadores e de reconhecimento de legitimidade na representação e na defesa de representados nos diferentes âmbitos.

Ademais, todas as Convenções e Tratados internacionais tratados neste tópico foram oportunamente ratificadas pelo Brasil, com exceção da Convenção nº 87, da OIT.

### **2.2.3 Sobre a Convenção n. 87 da OIT**

Estabelece a Convenção nº 87, da OIT, que é livre aos trabalhadores e empregadores o direito de criar associações e a elas se filiarem, sem qualquer intervenção estatal, podendo estabelecer suas próprias regras e estatutos e agir com absoluta autonomia. A referida Convenção foi ratificada por mais de 120 países,

---

conforme Sua Excelência bem destacou - no sentido de, realmente, esses tratados adentrarem o ordenamento jurídico constitucional brasileiro, com uma diferença: eles não têm a mesma hierarquia. Com isso, dogmaticamente, também estamos a resolver todas essas questões colocadas em relação ao próprio depositário infiel. Assim, os tratados adentram o ordenamento jurídico com um perfil diferenciado - tese já sustentada no Tribunal pelo Ministro Sepúlveda Pertence -, com uma força supralegal, mas infraconstitucional. Essa é a posição e apenas essa a divergência que gostaria de apontar”.

dentre os quais Argentina (1960), Bolívia (1965), Colômbia (1976), Costa Rica (1960), Cuba (1952), República Dominicana (1956), Equador (1967), Guatemala (1952), Honduras (1956), México (1950), Nicarágua (1967), Panamá (1958), Paraguai (1962), Peru (1960), Portugal (1977), Uruguai (1954) e Venezuela (1982), o mesmo não ocorrendo, no entanto, com o Brasil, China, Estados Unidos, Índia e República Islâmica do Irã.

Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco — 1948), entrou em vigor no plano internacional em 04 de julho de 1950. Apesar de transcorrido extenso lapso temporal, o Brasil não ratificou a norma, considerada como uma das oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

Dentre as disposições previstas no texto encartado na Convenção nº 87, da OIT, destacam-se, na Parte I - que versa especificamente sobre a liberdade sindical - que tem o direito de constituírem organizações de sua escolha, sem autorização prévia, assim como o de se filiarem nessas organizações, os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, com a única condição de se conformarem com os estatutos das últimas (artigo 2); foi previsto, também, que tem o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar a sua gestão e a sua atividade e de formular o seu programa de ação, as organizações de trabalhadores e de entidades patronais (item 01 - artigo 3), assim como, as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal (item 02 – artigo 3); na mesma linha, não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa, as organizações de trabalhadores e de entidades patronais (artigo 4); além de que, as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem, bem como, as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais (artigo 5).

Ainda, evitando confusões ou distorções conceituais, o artigo 10, define que a expressão “organização” significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por finalidade a promoção e defesa dos interesses dos trabalhadores ou do patronato.

Na parte II, da referida Convenção, é estabelecida a proteção ao direito sindical, de modo que os membros da OIT, para os quais a Convenção esteja em vigor, comprometem-se a tomar todas as medidas indispensáveis e pertinentes para garantir aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical (artigo 11).

Sob a ótica de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2005), a Convenção nº 87, da OIT, não teria determinado o modelo ideal a ser seguido, não impondo, portanto, a unicidade ou a pluralidade sindical. Neste sentido, defendem, os autores, que a convenção em epígrafe teria assegurado a liberdade de escolha das classes patronal e proletária quanto ao modo de organização e associação.

Destarte, a omissão brasileira quanto à ratificação da Convenção nº 87, da OIT, vai de encontro ao pluralismo político previsto no artigo 1º, inciso V, da CF/88, do acordo assinado com o Mercosul, com o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Destarte, a ratificação da Convenção 87, da OIT, configura de fundamental importância para que seja possibilitada a quebra do monopólio sindical por categoria, o fim da cobrança sindical compulsória e a própria efetivação plena da liberdade sindical. Através dela, o trabalhador poderá decidir a melhor forma de defesa de seus interesses, sem interveniência estatal.

#### **2.2.4 Reflexos da ratificação do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos sobre a Constituição Federal do Brasil de 1988**

Com o reconhecimento internacional de direito humano básico, a liberdade sindical encontra-se instituída em diversos tratados e convenções incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo que a própria CF/88 elencou, em seu art. 8º, *caput*, a consagração da livre associação sindical. Todavia, o direito à liberdade sindical no Brasil sofreu relevante restrição, acarretando severos prejuízos na esfera social, ao decidir, a Assembleia Nacional Constituinte, pela perpetuação do regime corporativista retrógrado que manteve incólume a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória (artigo 8º, incisos II e IV, CF/88). Para Siqueira e Leite (2014), em sede de debate na Assembleia Constituinte de 1988, foi perquirida a adaptação do

Brasil aos ideários do instituto da liberdade sindical já acoplada ao ordenamento internacional, não obtendo sucesso, no entanto.

Assim, muito embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT, que versa sobre a liberdade sindical e contrasta com o artigo 8º da Carta Magna, por outro lado, ratificou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP). Tal circunstância logrou aproximar o ordenamento jurídico brasileiro às aspirações relativas ao pluralismo político e à observância plena da liberdade sindical.

Desse modo, o Brasil, atualmente, contempla normas distintas incidindo sobre fato sinônimo: as normas internacionais (PIDESC e PIDCP), que adentram no ordenamento jurídico brasileiro como emendas constitucionais, conforme os §§1º e 2º, do artigo 5º, da CF/88 (texto anterior ao da EC 45/2004) e as regras presentes, em especial, nos incisos II e IV, do artigo 8º, também da CF/88. Assim, a Constituição positivou regras divergentes no contexto do direito sindical: a unicidade e a pluralidade sindicais, ambas com aplicação plena.

Ressaltada permanece, portanto, a incongruência acometida no texto constitucional brasileiro que, de um lado, ao prever o pluralismo político (art. 1º, CF/1988) e a liberdade de associação (art. 5, XX, CF/88) e ao ratificar o PIDESC e o PIDCP, amparou ideias libertárias, tanto na esfera individual, como na coletiva, enquanto que, lado outro, insistiu em guardar limitações atinentes à unicidade sindical e à contribuição sindical compulsória que contradizem com a própria essência progressista e democrática adotada pelo Legislador Constituinte.

Nesta perspectiva, entende Romita (2001, p. 30), que o *caput*, do artigo 8º, da CF/88, consistiria em verdadeira “norma de fachada”, eis que muito embora, por um lado, tenha instituído a livre associação profissional ou sindical, cumprindo simbolicamente os ditames da liberdade sindical, lado outro, em seus incisos, criou profundos óbices para a sua plena efetivação.

Arnaldo Lopes Sússekind (2010, p. 375-376) chancelou a perspectiva supra, ao afirmar que

Estranhamente, o Brasil ratificou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela ONU em 1966, cujo art. 8º repete, ainda que sinteticamente, as normas da Convenção da OIT nº 87 sobre a garantia da liberdade sindical e o seu conceito.

Todavia, Süssekind (2010) restringiu-se em exarar posicionamento em favor da inconstitucionalidade do artigo 8º do PIDESC em relação ao artigo 8º da Carta Constitucional de 1988, não vindo a desenvolver maiores debates sobre o tema.

Na tentativa de contornar os entraves causados pela não ratificação, pelo Brasil, da Convenção n.º 87, da OIT, Kaufmann (2005) propôs a instituição de uma organização sindical no interior das empresas, defendendo a implementação de garantias e a criação de um sistema de tutela dos representantes sindicais nos locais de trabalho. Tal proposição, segundo Kaufmann (2005), lograria barrar tendências toyotistas de redução dos sindicatos à seara fabril, impedindo a proliferação de entidades vulneráveis, cooptadas e restritas ao arbítrio patronal.

Com a máxima vênia a entendimentos possivelmente contrários, caminhar no sentido de perquirição da liberdade sindical na sua mais ampla perspectiva ainda parece constituir caminho mais acertado. Isto, porque, a efetividade de uma ordem democrática social somente pode ser medida pela eficácia da liberdade sindical.

Estêvão Mallet Magano admite que todas as normas constitucionais possuem alguma eficácia “já que sempre irradiam efeitos jurídicos, baseando-se a distinção, apenas, na variável intensidade desses mesmos efeitos” (MAGANO, 1993, p. 31). Maria Helena Diniz (1997) admite a existência da problemática da Constituição enquanto sistema, pois “sistema” somente concretiza-se por intermédio de um conjunto de normas, coerentemente inter-relacionadas, conformando um todo orgânico.

Assim, a hermenêutica do texto constitucional deveria ocorrer de modo sistemático e com adequação aos valores vigentes, consoante o momento histórico da atualidade, alcançando-se a implementação de fundamentos verdadeiramente vinculantes, construindo-se o que Canotilho (1995, p. 226-227) denomina de “constitucionalidade adequada”.

Amparado em Maria Helena Diniz e Fábio Bauab Boschi (1993) entende viável a ocorrência de conflito entre normas constitucionais, mas não a tese de inconstitucionalidade. Consubstanciando-se no elemento axiológico, aduz que a equidade seria revelada no critério adequado de solução, devendo o aplicador da norma examinar cada caso de forma singular, com o escopo de alcançar o ideário de justiça.

Desse modo, instaurada a hipótese de conflito entre normas igualmente constitucionais, de um lado, o pluralismo político, e, do outro, a unicidade sindical, o desate dessa problemática precisa ocorrer mediante a utilização de critérios democráticos e de equidade. Nesta senda, com fundamento na essência de Estado Democrático de Direito, no qual o Brasil se alinha, parece indefensável a manutenção da unicidade sindical em detrimento do pluralismo político e da liberdade sindical plena, inclusive, por causar retrocessos no desenvolvimento e aperfeiçoamento das relações sociais de trabalho.

### **3 PERSPECTIVAS DA LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA: AMPLA EFETIVAÇÃO PARA ALCANCE DE DESEMPENHO SINDICAL E CONQUISTA DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O capitalismo representa um processo sistêmico de acumulação de capital, configurando um modelo de troca e circulação de mercadorias (ARRIGHI, 1996). O domínio dos recursos naturais exercido pelo determinismo do poder político e econômico expropriou camponeses de seus meios de produção, forçando-os a vender a sua mão de obra no mercado de trabalho, de modo que pudessem sobreviver (MARX, 1971).

As classes sociais se originaram sob a perspectiva de “exploradores e explorados”, tornando o trabalho atributo de uma “classe social” determinada que deve observar as ordens das “classes dominantes” (MARX, 1971). Desse modo, o capitalismo, como modelo de exploração, englobou tudo no contexto de mercadoria, inclusive a própria força de trabalho, provocando crise nas relações laborais e desemprego estrutural (MARX, 1971).

Neste contexto, advém a precarização das formas de trabalho, o que inclui as tentativas de desconstrução de direitos trabalhistas mediante implementação de modelos mais precarizantes, flexibilizadores e/ou desregulamentadores da legislação laboral. Todo esse propósito culmina em um só fim: extração máxima da mais-valia para o alcance desmedido de margens de lucro sempre crescentes.

Desse modo, sob a perspectiva da relevante figura dos sindicatos que devem resguardar os direitos dos trabalhadores, diminuindo o abismo existente entre a classe proletária e a patronal, serão averiguadas as perspectivas da liberdade sindical e o seu funcionamento no âmbito pátrio. Dessa forma, será perquirida, através da análise de decisões judiciais, a necessidade da ampla efetivação da liberdade sindical com o escopo de se alcançar um melhor desempenho sindical, dentro dos parâmetros legais, além de condições de vida mais dignas por intermédio do trabalho.

Ainda, com apoio de decisões judiciais, será investigado o cenário sindical, buscando-se caminhos para obstar atos de corrupção. Isto, porque, a tímida efetividade das políticas públicas brasileiras voltadas à empregabilidade e aperfeiçoamento das relações de trabalho traduz incômoda temática que perturba e desafia.

Maria Paula Dallari Bucci (2013), defende a investigação das ferramentas necessárias para a institucionalização das políticas públicas, buscando-se, *in casu*,

mecanismos tendentes ao aprimoramento da geração de empregos e da melhoria da qualidade das relações de trabalho, com a incorporação da processualidade ao funcionamento do Estado, num contexto democrático.

Neste sentir, serão ventiladas as medidas perquiridas nos planos sindical, legislativo, judiciário, do Ministério Público e do executivo para contenção de atos de corrupção sindical, verificando-se as contribuições que podem ser extraídas a partir de tais análises.

### 3.1 A MANUTENÇÃO DOS RESQUÍCIOS CORPORATIVISTAS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO BRASILEIRAS

A sociedade pós-industrial, que influenciou significativamente a estrutura sindical disseminada nos mais diversos países, foi precipuamente marcada por uma economia que sofreu diversas mudanças em razão do intenso processo de industrialização. Nestes moldes, a partir da crise estrutural do capital, ocorrida nos idos da década de 70, tornou-se necessária uma reestruturação produtiva, a fim de que fosse reequilibrado o cenário econômico (ALVES, 2007).

Assim, intuindo transcender aos modelos taylorista/fordista de organização do trabalho, marcados pelo esgotamento dos métodos de racionalização do labor, eis que possuíam como base técnica de produção processos mecanizados, ganhou espaço o modelo toyotista, criado em 1950, de origem japonesa (ALVES, 2007), que disseminou a exportação de técnicas que desencadearam a mundialização do capital (CHESNAIS, 1996).

O toyotismo, dentre outros fatores, conseguiu alcançar a neutralização político-ideológica da classe operária no espaço de produção, o que representou fator de sucesso para o modelo, porém, de precarização nas relações de trabalho (ALVES, 2007). Faz-se a aludida afirmação, pois, além da proliferação de ações terceirizantes e de redes de subcontratação, o toyotismo figurou responsável pela transformação do sindicalismo industrial, inserido no contexto de confronto de classes, em um sindicalismo de empresa, que culminou na cooperação sindical com os interesses do capital em detrimento da estrutura sócio-laboral (ALVES, 2007).

Neste contexto, é possível afirmar, que o modelo toyotista encontrou no Brasil o cenário ideal para a sua mais ampla instalação, principalmente no que tange ao controle político-ideológico da mão de obra. Isto, porque, a Constituição da



República Federativa do Brasil de 1988, muito embora elaborada mediante perspectivas de cunho democrático, com elevação da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e do pluralismo político como um de seus principais motes, resguardou, por outro lado, características do antigo sistema (especialmente, a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória), obstando a efetivação plena da liberdade sindical e permitindo a fragilização dos sindicatos dos trabalhadores em prol do capital.

Será avaliada, portanto, como a manutenção de resquícios corporativistas constitucionais gerou reflexos nas relações de trabalho brasileiras, impedindo uma atuação mais livre, autônoma e transparente dos sindicatos que permitisse, de fato, a conquista de melhores condições de vida pelos trabalhadores. Intui-se, nesta perspectiva, que o aviltamento das relações de trabalho e a corrupção sindical configuram os principais resultados obtidos pela perpetuação das ditas características corporativistas.

### 3.2 AVILTAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A unicidade sindical (artigo 8º, inciso II, CF/88) e o financiamento compulsório (artigo 8º, inciso IV, CF/88) contribuíram para a manutenção de resquícios corporativistas ditatoriais, impedindo o progresso pleno da sociedade brasileira, especialmente no que tange ao avanço das relações de trabalho. Ideais de aviltamento das relações laborais, especialmente no que tange à desregulamentação, à flexibilização e à precarização das leis trabalhistas, ganharam foco em muitos debates, de modo que vem angariando adeptos, em razão da lacuna deixada pelo frágil desempenho das entidades sindicais.

Neste íterim, o aspecto sinalagmático das contratações trabalhistas, no qual ao empregado incumbe, precipuamente, a prestação de seus serviços e, ao empregador, a contrapartida financeira pelo trabalho desempenhado, vem sofrendo transformações. Isto, porque, o novo regime de contrapartidas quantitativas vem substituindo o antigo modelo de contrapartidas qualitativas, de modo que, a título exemplificativo, o benefício atinente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (contrapartida quantitativa) foi instituído para “compensar” a extinção da garantia de emprego vitalício (contrapartida qualitativa).

Segundo Giovanni Alves (2007), na nova ideologia do capital, uma operação complexa é levada a cabo pelo novo regime de acumulação que almeja ocultar as contradições originadas pelo capitalismo em sua etapa de crise estrutural. Assim, para o autor, a máscara do toyotismo é representada pela figura do autoempreendedorismo que pauta a sua ideologia na abolição do regime salarial e na constituição de um mundo de produção baseado em empresas individuais de prestação de serviços.

Nessa perspectiva, cada trabalhador deveria responsabilizar-se por si, não havendo, ao menos em tese, figura hierarquicamente superior que ditasse regras. A empresa, portanto, poderia se desvencilhar de uma parcela crescente do custo da força de trabalho, vindo a se desfazer-se de benefícios laborais.

Para Gorz (2005, p. 169-170):

A pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa. [...]. Ela deve se tornar, como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado. Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor a si mesma constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ela é. Em suma, o regime salarial deve ser abolido.

Nesta linha, à empresa estaria permitida a aquisição dos serviços obreiros, de modo que estaria apta a negociar o preço por tarefa ou por tempo ocupado, não mais se preocupando com questões concernentes à duração da jornada de trabalho, à concessão de licenças, à contratação ou eventuais indenizações.

De fato, trata-se de uma linha doutrinária permissiva, flexibilizante e precarizante, não convergente com os parâmetros legais trabalhistas conquistados no Brasil, sendo possível arriscar a sua utilização como pilar fundamentador de discursos que prezam práticas de “pejotização” e de eliminação da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Para Giovanni Alves (2007), a ideologia do autoempreendedorismo configuraria, em verdade, solução fictícia para a crise estrutural do mercado de trabalho capitalista.

Decisões judiciais abaixo colacionadas, que, em uma visão macro, intuem proteger e restabelecer determinado bem jurídico lesionado, espelham o panorama crescente de aviltamento das relações de trabalho. Através das mencionadas decisões, é possível subsumir falhas na fiscalização sindical que permitem a ocorrência e consolidação de práticas de cunho precarizante.

Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (processo nº: 0010287-83.2013.5.01.0011; Relator: Mário Sérgio M. Pinheiro; publicação em 23/01/2017), reformando decisão exarada em sede de primeira instância, condenou uma empresa do ramo de serviços de exames complementares em medicina e de diagnóstico, bem como exames laboratoriais, de patologias e de análises clínicas (1) a não realizar novas contratações de trabalhadores/médicos, por intermédio de pessoa jurídica, na consecução de sua atividade-fim, sob pena de pagamento de multa diária no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); (2) ao cumprimento de obrigação de fazer, concernente ao registro da CTPS dos trabalhadores/médicos que lhe prestem serviço subordinado; (3) ao pagamento da importância de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), a título de reparação pelos danos morais causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados. Isto, porque, a empresa adotava a prática da “pejotização” na contratação de profissionais de medicina, muito embora atuassem na atividade-fim da instituição, preenchendo os requisitos do vínculo de emprego, em especial a personalidade, a subordinação e a não eventualidade.

A decisão, impugnada mediante Agravo de Instrumento (em trâmite) em razão da inadmissibilidade de Recurso de Revista, foi provocada por Ação Civil Pública de autoria do Ministério Público do Trabalho e a reparação pecuniária, caso mantida, será revertida a instituições públicas de saúde para apoio e tratamento de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho e/ou doenças profissionais.

Nesta mesma linha, em sentença proferida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (processo nº: 0001535-57.2010.5.02.0381; Juíza: Jorgeana Lopes de Lima; publicação em 02/02/2011) foi reconhecido vínculo trabalhista de uma veterinária com um petshop, restando demonstrado no contexto fático probatório o fenômeno da “pejotização”. A Reclamante afirmou e comprovou nos autos que foi obrigada a ingressar como sócia de uma empresa, a fim de que pudesse laborar na Reclamada. A empresa reclamada, por outro lado, defendeu-se afirmando que figurava, a trabalhadora, profissional liberal autônoma por sua livre escolha. A sentença, confirmada em instâncias superiores, entendeu que a empresa na qual a veterinária figurou sócia foi criada com o escopo exclusivo de prestar serviços para o petshop, razão pela qual fora reconhecida fraude trabalhista, que culminou na

formação de vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços e na condenação da empresa ao pagamento de todas as verbas trabalhistas.

Acórdão exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (processo nº 0001304-91.2012.5.05.0020; Relator: Desembargadora Margareth Costa, publicação em 15/12/2014), com trânsito em julgado, reformou teor sentencial, dando provimento a recurso promovido por uma médica que pugnou pelo reconhecimento de natureza empregatícia da relação havida entre si e um hospital, eis que subordinada às diretrizes e ordens da entidade. O *decisum*, considerando a primazia da realidade, afastou os atos simulados perpetrados por intermédio da “pejotização”, vindo a deferir o pagamento de parcelas rescisórias como se uma dispensa sem justa causa de empregado fosse.

Decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, originária do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (processo nº RR-868-66.2011.5.09.0664; Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa, publicação em 29/05/2015), sobrestada em razão de interposição de Recurso Extraordinário, logrou restabelecer teor sentencial que reconheceu a existência de vínculo de emprego entre um motorista de caminhão e empresa que o obrigou a constituir pessoa jurídica para prestar serviços de transporte de mercadorias em caminhão baú. O acórdão entendeu que o motorista não trabalhava como autônomo, mas como verdadeiro empregado, restando configurado procedimento conhecido como "pejotização".

Decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (processo nº 0000558-03.2016.5.21.0001; Relator: José Rêgo Júnior, publicação em 23/11/2017) manteve o teor sentencial no que concerne o reconhecimento de vínculo de emprego entre uma fotógrafa e uma empresa de fotografia, por entender evidente a hipótese de “pejotização que consiste em fenômeno próprio da transformação do trabalhador pessoa física em pessoa jurídica, tudo com o intuito de disfarçar relações de emprego. Por outro lado, reformou o comando sentencial no que tange ao arbitramento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), arguindo que não se pode presumir que a “pejotização” tenha produzido sofrimento psíquico intenso à trabalhadora, de modo que já havia sido imposto o pagamento dos encargos e verbas trabalhistas sonegados, e, conseqüentemente, ter sido efetuada a reparação pelos danos materiais sofridos.

Visualiza-se, através das singularizadas decisões, que empresas tentam forçar práticas neoliberais no que tange às relações de trabalho, ainda que estas não sejam amparadas por lei. Desse modo, buscam forjar uma aparência de legalidade a uma determinada relação que, se descortinada, caracterizará indubitável fraude à legislação juslaboral.

Vale lembrar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXII, veda, expressamente, a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Dessa maneira, independente do grau de especialização de determinado trabalhador, caso haja labor em condições que se enquadram em uma típica relação de emprego, não pode haver opção pelo “não-emprego”.

O aviltamento das relações de trabalho, provocado, dentre outros fatores, pela não-fiscalização (ou pela pouca fiscalização) das entidades sindicais, também reflete na ocorrência de acidentes de trabalho no meio ambiente laboral.

Decisão exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho, com origem no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (processo nº RR-44000-08.2008.5.01.0049; Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, publicação em 13/10/2017), transitada em julgado, restabeleceu sentença que procedeu à condenação de um banco por reconhecer discriminatória a dispensa de um funcionário realizada em dia imediatamente posterior a mal súbito sofrido, com sintomas próximos a um enfarte, sem que fosse realizado exame demissional.

O bancário aduziu que, após ser contratado mediante processo seletivo rigoroso, desde o primeiro dia de labor, ao contrário do que fora prometido, sofreu de seu superior hierárquico o cumprimento de metas, com cobranças diárias e palavras árduas, ofensivas e humilhantes, acreditando que, tal circunstância, provocou quadro depressivo que o levou a procurar tratamento psiquiátrico e psicoterapêutico.

O Tribunal Superior do Trabalho fundamentou seu *decisum* entendendo que deve ser mantida na relação de emprego a observância dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade, aliados àqueles que fundamentam o Estado Democrático de Direito, como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Desse modo, foi mantida condenação do banco empregador ao pagamento em dobro dos salários obreiro relativos ao período de um ano e oito meses, no qual ele auferiu o benefício previdenciário de auxílio-doença.

Nesta toada, decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (processo nº: 0150800-11.2008.5.03.0015; Relator: Desembargador Anemar Pereira Amaral; publicação em 08/02/2010), condenou uma fábrica a indenizar um trabalhador, a título de danos morais, no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), pela amputação de seu dedo, em decorrência de um acidente sofrido numa máquina de compactar chapas de aço, após o expediente do trabalho. O regional, com entendimento ratificado pelo TST, entendeu que o acidente ocorreu por descuido e negligência do empregador que não diligenciou os procedimentos para diminuir os riscos da atividade.

Acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, originado no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (processo nº RR-13500-23.2008.5.17.0013; Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, publicação em 20/10/2017), com embargos declaratórios de decisão de recurso de revista em trâmite, manteve condenação exarada em 2ª instância, que determinou a majoração do pagamento de indenização para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a uma empresa de vigilância, em razão de um funcionário-vigilante que foi baleado em assalto a carro forte, tendo presenciado, também, a morte de um colega durante a troca de tiros com bandidos em outro assalto.

Malgrado o empregado estivesse submetido a tratamento psicológico, estando incapacitado para o trabalho por motivo do trauma sofrido, este foi dispensado imediatamente após o advento do período estável. Foi constatado no laudo pericial disponibilizado nos autos que o trabalhador foi demitido quando ainda sofria transtornos emocionais oriundo dos assaltos, circunstância esta que demonstrou a negligência do empregador ao proceder à ruptura contratual de empregado portador de enfermidade incapacitante advinda da relação labora mantida.

Sentença proferida pela Vara de Trabalho em Colíder (MS), pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região (processo nº 0000334-85.2016.5.23.0041; juiz: Mauro Roberto Vaz Curvo; publicação em 31/01/2017), condenou uma empresa do ramo frigorífico ao pagamento de 2.000.000,00 (dois milhões de reais) por submeter os seus empregados a práticas de dumping social, além de lhes expor a diversos riscos, dentre eles, problemas relacionados a vazamento de gás amônia de suas caldeiras e a falhas de segurança, haja vista o não funcionamento do sistema de alarmes, a obstrução de vias de circulação e

evacuação e a ausência de um Plano de Resposta a Emergência para o caso de novos vazamentos. Dentre as razões motivadoras do *decisum*, figura a premissa de que qualquer intenção lucrativa deve harmonizar-se a um ambiente laboral salubre e seguro, por consistir em direito fundamental dos trabalhadores.

A Ação Civil Pública, intentada pelo Ministério Público do Trabalho, foi promovida após a entidade ser notificada - pelo Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador - de um caso de intoxicação pelo gás amônia envolvendo uma trabalhadora da planta. A decisão é passível de recurso, estando em trâmite Recurso Ordinário interposto pela empresa.

Outra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (processo nº 0001162-60.2014.5.23.0006; relator: Desembargador Roberto Benatar; publicação em 17/03/2017) manteve sentença proferida em primeira instância, apenas minorando o valor indenizatório da condenação, que impôs a um consórcio de empresas o pagamento de indenização por dano moral coletivo em razão de irregularidades que levaram ao falecimento de um empregado, ao ser eletrocutado quando lançava cabos em uma eletrocalha energizada. Além da condenação pecuniária, o consórcio foi condenado em diversas obrigações de fazer, dentre elas, a de fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como em proibir a execução e/ou manutenção das instalações elétricas por trabalhador não qualificado ou sem a supervisão de profissional legalmente habilitado.

O pronunciamento judicial foi provocado por Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público Trabalho. A decisão é passível de recurso.

A devassa nas relações de trabalho, além de repercutir na esfera da saúde e segurança dos trabalhadores, invade, também a sua esfera íntima. É o que demonstra acordão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (processo nº: 0021276-88.2014.5.04.0025; Relator: Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, publicação em 05/05/2017), transitado em julgado, que reformou sentença, condenando uma empresa de telefonia a reparar um vendedor ao pagamento de danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), haja vista ter ele sido compelido a mentir para os clientes quanto aos planos ofertados, ocultando informações importantes ou incentivando os consumidores a contratar serviços mais onerosos. Consoante fundamentado na decisão, a conduta

empresarial violou direitos de personalidade do empregado, como o de liberdade de consciência, tendo sido caracterizada como assédio moral.

Acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, com origem no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (processo nº: AIRR-872-12.2012.5.08.0110; Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, publicação em 13/10/2017), com trânsito em julgado, manteve acórdão de 2ª instância que considerou abusiva atitude de banco empregador que demitiu funcionária bancária, após coagi-la a fazer empréstimo para adimplir saque indevido de um cheque com assinatura falsificada, mesmo ciente de sua inocência.

O *decisum* encartou fundamentação de que não é absoluto o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho imotivadamente, não podendo ocorrer abusivamente. Assim, o banco foi condenado ao pagamento de indenização no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Decisão exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho (processo nº: ARR-863-07.2014.5.09.0513; Relator: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, publicação em 06/10/2017), originada no Tribunal Regional da 9ª Região, rejeitou agravo de empresa condenada ao pagamento de indenização no montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a um funcionário que desempenhava a função de coordenador de vendas, sendo submetido a tratamento humilhante por descumprimento de metas. O trabalhador comprovou nos autos que, além de sofrer ofensas, como a de ser chamado de incompetente, também era obrigado a pagar “prendas” vexatórias, como calçar sapato de salto.

O empregado aduziu e comprovou que, ao longo de muitos anos, foi submetido a cobranças diárias por telefone e comunicação eletrônica e que, em reuniões realizadas no âmbito da empresa, quando não alcançava as metas de vendas, era exposto a situações constrangedoras na presença de outros empregados.

Decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (processo nº: 0131481-55.2015.5.13.0008; Relator: Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro; publicação em 24/05/2016), com trânsito em julgado, condenou, por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), uma empresa que instalou câmeras de segurança em seu vestiário. Entendeu, o *decisum*, que vestiários não constituem espaços públicos, sendo estruturados com a finalidade precípua de garantir aos trabalhadores o manuseio de objetos pessoais e a preparação para a



jornada laboral. Por tais razões, entendeu o acórdão que não haveria justificativa plausível para o monitoramento das atividades desempenhadas naquela estrutura, sendo flagrante a violação da intimidade do trabalhador.

Em acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, originado no TRT 17ª Região (processo nº 0018500-63.2011.5.17.0121; Relator: Ministro Cláudio Brandão, publicação em 26/05/2017), com trânsito em julgado, foi mantido o entendimento sentencial que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de um mecânico tratado com rigor excessivo pela sua empregadora ao faltar ao trabalho para levar sua filha a uma consulta pediátrica. Além de não aceitar o atestado médico apresentado, a empresa impediu o acesso do obreiro às suas dependências, aplicando-lhe, ainda, advertência e suspensão de três dias, o que acarretou desconto salarial no respectivo contracheque.

O aviltamento das relações de trabalho figurou demonstrado nas decisões alhures recortadas. Serão abordadas, em próximo tópico, as práticas de cooptação sindical resultantes da manutenção dos resquícios corporativistas, especialmente, da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória.

### 3.3 DAS PRÁTICAS DE COOPTAÇÃO SINDICAL

De acordo com as concepções porterianas relativas ao mundo e à economia, os Estados e as sociedades humanas consistiam em negócios agregados voltados para a multiplicação do dinheiro. Desse modo, Michael Porter (2005) considera que a vantagem competitiva sofre debilitação pelos poderosos sindicatos, vindo a disseminar, no auge do advento do capitalismo neoliberal, nos idos da década de 70, ideais minimalistas em relação às questões humanas, bem como políticas de redução massiva de mão de obra.

O pensamento estratégico e de governança das organizações parece ter dominado o cenário laboral atual, inclusive, no que tange às tentativas de cooptação dos sindicatos. Isto, porque, houve neutralização da atuação política-ideológica dos sindicatos, que deixaram de atuar na perspectiva de sindicatos industriais (no contexto de confronto de classes), transformando-se em sindicatos empresariais, passando a cooperar com interesses oriundos do capital.

Tal circunstância tornar-se-á de mais fácil visualização mediante análise de decisão exarada, em sede de Mandado de Segurança, pelo Tribunal Regional do

Trabalho da 15ª Região (processo nº: 0006917-71.2015.5.15.0000; Relator: Desembargador Flávio Allegretti de Campos Cooper; publicação em 18/03/2016), a qual denegou o mandado de segurança impetrado por Sindicato dos Trabalhadores contra uma liminar que determinou a proteção de trabalhadores à exposição ao amianto, suspendendo a validade de cláusulas de acordo coletivo nacional de uso seguro do amianto (substância comprovadamente cancerígena). Desse modo, a decisão manteve as obrigações impostas pelo juízo de uma das Varas de Campinas a 17 entidades ligadas à indústria que faz uso do mineral em seu processo produtivo, dentre elas, a proibição a sindicatos de representação de trabalhadores de receberem ajuda financeira de entidades patronais ligadas a fabricante de produtos feitos com amianto e de se pactuar cláusulas de acordo coletivo entre as duas partes que invadam a atribuição do Estado nas áreas de fiscalização do trabalho, Previdência Social e vigilância sanitária. Outrossim, pendente se encontra o julgamento do mérito da ação civil pública pela primeira instância da justiça do trabalho, na qual o Ministério Público do Trabalho suscitou a condenação dos 17 réus ao pagamento de R\$ 50.000,00, a título de danos morais causados à coletividade<sup>3</sup>.

Em circunstância próxima, ao menos no que tange à cooptação de entidade sindical, decisão exarada, também, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (processo nº: 0000375-62.2013.5.15.0079; Relatora: Antônia Sant'ana; publicação em 22/03/2016), condenou uma empresa por transformar banco de horas em dívida para o trabalhador, impedindo, ainda, que tal empresa e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araraquara e Região celebrassem acordo coletivo que admitisse a simultânea possibilidade de compensação de jornada mediante banco de horas e prestação de horas extras. Desse modo, a condenação determinou a abstenção de acordo coletivo que possibilitasse descontos salariais ou rescisórios relacionados a horas negativas (horas não trabalhadas com o consentimento da empresa) em banco de horas, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 e pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$100.000,00, pela empresa e de R\$ 10.000,00 ao sindicato dos trabalhadores.

---

<sup>3</sup> Em sessão realizada no dia 29/11/2017, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, ratificou declaração de inconstitucionalidade do artigo 2º, da Lei Federal 9.055/1995, que permitia a extração, industrialização, comercialização e a distribuição do uso do amianto na variedade crisotila no país, concedendo efeito vinculante e *erga omnes* à decisão. A inconstitucionalidade do dispositivo já havia sido incidentalmente declarada no julgamento da ADI 3937.

Saliente-se, pois importante, que as investigações se iniciaram após o recebimento de um ofício pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), no qual impugnava três cláusulas de acordo coletivo celebrado em 2011/2012, entre a empresa e o sindicato. Assim, malgrado, à época, o sindicato tivesse admitido, perante o MPT, que a cláusula do acordo era prejudicial aos interesses obreiros, no período posterior, 2012/2013, um novo acordo foi firmado sob as mesmas circunstâncias.

Outro acórdão, agora de lavra do Tribunal Superior do Trabalho (processo nº 0000122-32.2013.5.03.0007; Relator: Ministro Caputo Bastos; publicação em 19/05/2017), transitado em julgado, considerou inválida cláusula de acordo coletivo que reduzia o intervalo intrajornada de um motorista de ônibus filiado a Sindicato da sua Categoria Profissional. Logo, a empresa foi condenada ao pagamento de uma hora extraordinária por dia em que o empregado laborou além da sua jornada de seis horas e usufruiu intervalo inferior a sessenta minutos.

Nos ditames da decisão, o então vigente artigo 71, da CLT, garante a concessão de um intervalo mínimo de uma hora para refeição e repouso quando a jornada laboral for superior a seis horas, circunstância que configura direito indisponível do empregado, não passível de negociação por intermédio de norma coletiva. Neste contexto, consoante fundamentado na decisão, as normas coletivas, com exceção das hipóteses constitucionais, não podem dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao labor asseguradas na legislação, isto, porque, com intuito de preservar a saúde e integridade física obreira, tais direitos representam elemento limitador da autonomia da vontade na esfera da negociação coletiva.

Mais uma decisão de autoria do Tribunal Superior do Trabalho (processo nº 0072900-93.2007.5.15.0033; Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa; publicação em 19/05/2017), transitada em julgado, confirmou o teor decisório de acórdão regional que invalidou cláusula de acordo coletivo que alterava a data de pagamento dos salários de seus empregados do quinto dia útil para o décimo dia do mês seguinte ao trabalhado. O *decisum* ponderou que a alteração da data de pagamento, inclusive sem nenhuma contrapartida, viola o artigo 459, parágrafo único, da CLT, sendo, portanto, nula de pleno direito.

Acórdão exarado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (processo nº 0020814-12.2014.5.04.0000; Relatora:

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, publicação em 22/08/2016), transitado em julgado, anulou parte de cláusula de convenção coletiva de trabalho referente ao sistema de acúmulo de folgas de profissionais de transporte rodoviário, isto, pois, permitia vinte dias corridos de trabalho sem descanso. Desse modo, a respectiva cláusula pertencente à convenção coletiva celebrada entre os Sindicatos Profissional e Empresarial foi declarada nula por conter previsão que possibilitava a compensação de repouso semanal remunerado no período de até trinta dias, permitindo jornada de trabalho superior a sete dias seguidos.

A ação foi intentada pelo Ministério Público do Trabalho, utilizando, como argumento, o de que a garantia de descanso semanal remunerado tem caráter imperativo e coercitivo, de modo que a ausência de concessão de folgas semanais colocaria em risco a saúde do trabalhador e a segurança da sociedade. Inclusive, a violação a tal prerrogativa implica transgressão ao quanto disposto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal do Brasil de 1988.

Muito embora não divulgadas as específicas razões que fizeram com que os sindicatos dos trabalhadores agissem em prejuízo das classes que representam, certo é que flagrante remanesceu a cooptação sindical em prol do empresariado, fragilizando a esfera protetiva obreira. Desse modo, malgrado sejam estes apenas alguns dos muitos exemplos da força que o neoliberalismo vem tentando imprimir nas relações de trabalho, inquestionável se demonstra as tentativas de óbice quanto ao desenvolvimento das entidades sindicais, o que cria um panorama permissivo à corrupção e, conseqüentemente, de embaraço à conquista de melhores condições de vida pela classe proletária.

### 3.4 CORRUPÇÃO SINDICAL: MEDIDAS PERQUIRIDAS PARA A SUA CONTENÇÃO

Antes de adentrar nas perspectivas que enquadram condutas sindicais como corruptas, importante diferenciar tal aspecto de práticas consideradas como antissindicais.

Neste panorama, as práticas antissindicais, na concepção de Kaufmann (2005, p. 328), seriam aquelas que se destinam a subordinar a obtenção de emprego por um trabalhador à sua filiação ou não a um sindicato; a prejudicar a atuação de entidade sindical, a dispensar ou a discriminar um trabalhador, no

exercício de suas funções ou em razão de sua filiação, de sua atividade sindical ou de sua aderência a movimentos grevistas. Neste sentir, para o autor, condutas antissindicais deveriam ser reprimidas mediante a possibilidade de amparo judicial, a fim de que pudesse ocorrer a reversão da atitude lesiva através de um procedimento simples e célere.

Luciano Martinez (2013) afirma que a caracterização de uma conduta antissindical dependeria da presença de determinados elementos, como a constatação de lesão a direitos atrelados à liberdade sindical; ação ou omissão, independente de culpa, que viole direitos de liberdade sindical e ausência de causas de justificação para a lesão. Segundo Martinez, que considera o antissindicalismo como um ilícito civil-trabalhista, o dolo ou culpa apenas serviriam como qualificadores desse ilícito eventualmente praticado.

Portanto, as práticas antissindicais encontram-se intrinsecamente relacionadas à liberdade sindical, de modo que a sua mais ampla eficácia depende diretamente das medidas protetivas adotadas para coibir tais condutas. Nesta senda, devem ser utilizados mecanismos reparatórios, com o escopo de permitir a realização dos direitos humanos relacionados ao associativismo de classes e de difundir, na sociedade, os ideários do pluralismo político.

No que concerne à corrupção, importante delinear que esta pode ser concebida sob diversas acepções, dentre elas, sociológica, política, jurídica, etc. “Sob o prisma léxico, múltiplos são os significados do termo corrupção” (GARCIA; ALVES, 2013, p. 49), sendo que o presente trabalho pretende adotar o seu conceito mais amplo.

Neste íterim, a corrupção poderia ser concebida, em termos gerais, para designar a má utilização da função pública e/ou dos recursos públicos com o objetivo de obter uma vantagem. Configuraria, assim, um fenômeno capaz de causar prejuízos à Administração Pública, mediante a prática de determinado ato em sentido contrário a lei, a fim de que sejam atendidos interesses particulares, em detrimento da coletividade, em troca de contrapartidas financeiras e/ou outros benefícios. Assim, um mesmo indivíduo pode vir a ser punido administrativa, criminal e civilmente.

Os atos de corrupção, em especial, aqueles de caráter sindical, vem figurando tema recorrente no cenário político-social, de modo que estratégias

para o seu enfrentamento e prevenção devem ser desenvolvidas. Neste espeque, torna-se indispensável cogitar a análise e implementação de ações que culminem na diminuição de atividades corruptivas, bem como no aumento da sensação de risco do ato, detectando e sancionando com máxima celeridade as referidas práticas.

A corrupção sindical desencadeia um cenário de sindicatos inertes, com atuação pouco relevante, ocasionando prejuízo social à categoria de trabalhadores. Os atos de corrupção provocam, também, a perda da legitimidade sindical perante a classe obreira, criando um ambiente de desconfiança em relação aos dirigentes sindicais, desmoralizando-os e retirando a credibilidade porventura existente em relação aos sindicatos.

Neste contexto, possível se demonstra a singularização de indícios de corrupção na atuação sindical por intermédio da análise da proximidade de dirigentes em relação aos membros da categoria, bem como por via da análise de seu comportamento. Desse modo, imprescindível o controle e fiscalização, inclusive social, no que tange a forma de remuneração dos dirigentes sindicais, se, e de que forma, estes prestam contas da gestão, dentre outros fatores, isto, pois, configurando a teleologia sindical a representação da classe proletária e patronal, inadmissível a perpetuação de sindicatos destinados a beneficiar alguns dirigentes em detrimento da categoria (BRITO PEREIRA, 2011).

Ademais, outras circunstâncias poderiam vir a indicar possíveis práticas de corrupção na seara sindical, consistindo, dentre elas, a não renovação da diretoria sindical em um considerável lapso de tempo, de modo que os principais cargos são sempre ocupados pelas mesmas pessoas; a realização de assembleias gerais com tímida divulgação; a criação de empecilhos para prestação de contas; a ausência de transparência no que tange à organização e administração das entidades; a ocorrência de negociações coletivas simuladas; a criação de obstáculos para filiação de determinados trabalhadores; a concordância generalizada e irrestrita do sindicato dos trabalhadores em relação à rescisão contratual apresentada pelo empregador, quando do procedimento de homologação da rescisão.

Tecidas as pertinentes considerações, serão analisadas as medidas perquiridas, atualmente, nos planos sindical, legislativo, judiciário, executivo e do Ministério Público para contenção de práticas de corrupção sindical.

### 3.4.1 Contenção de atos de corrupção sindical no plano dos estatutos sindicais

No modelo sindical atualmente vigente no Brasil<sup>4</sup> as entidades sindicais figuram pessoas jurídicas de direito privado e gozam de autonomia administrativa e financeira, sendo mantidas por contribuições de seus associados, cuja relação é regida pelo respectivo estatuto e pelo princípio da liberdade sindical - como visto, de aplicação restrita no país -. As classes proletária e patronal, portanto, podem vir a constituir sindicatos, detendo a condição de se conformar com os estatutos dos mesmos.

Sob o pálio do inciso I, do artigo 8º, da CF/88, à lei é vedado exigir autorização estatal para a criação de sindicato, excetuando-se o registro em órgão competente, vedadas ao Poder Público atos intervencionistas na organização sindical. Nesta senda, o pedido de reconhecimento mediante registro deverá ser dirigido ao Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS, instruído com exemplar ou cópia autenticada do estatuto da associação sindical (art. 8º, *caput*, do Decreto-Lei n.º 1402/1939), havendo elementos indispensáveis que devem constituir o estatuto.

Dentre tais elementos estão a denominação e a sede da associação; a categoria profissional representada; a declaração de que a associação atuará como órgão de colaboração com os poderes públicos e demais associações no sentido da solidariedade das profissões e da sua subordinação aos interesses pátrios; as atribuições, o processo de escolha e os casos de perda de mandato dos administradores; o processo da substituição provisória dos administradores destituídos; o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado em caso de dissolução e as condições de eventual dissolução da associação (art. 8º, parágrafo 1º, do Decreto-Lei n.º 1402/1939).

Desse modo, aos sindicatos dos empregados e dos empregadores é conferida a prerrogativa atinente à elaboração de seus estatutos e regulamentos, instrumentos estes que devem conter o regramento para a livre eleição de seus representantes, para organização da gestão e da atividade sindical, bem como para formulação de seu programa de ação, sendo vedada a alteração estatutária e a sua posterior entrada em vigor sem aprovação do MTPS (art. 48, parágrafo 3º, do

---

<sup>4</sup> No transcorrer do presente trabalho, em 13 de julho de 2017, foi publicada a Lei 13.467/2017, com *vacatio legis* de 120 (cento e vinte dias) dias, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017, que tornou facultativa a contribuição sindical, passando o seu recolhimento a depender de expressa e prévia autorização do destinatário. A intitulada "Reforma Trabalhista" não realizou alterações no instituto da unicidade sindical.

Decreto-Lei n.º 1402/1939). Ao Estado, de modo geral, não caberá intervir nas deliberações sindicais, salvo no controle e na fiscalização no que tange a regular observância do estatuto sindical e da própria lei.

Constituem condições para o pleno funcionamento de sindicatos a abstenção de propagandas de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da nação, bem como de candidatura a cargos eletivos estranhos ao sindicato; a vedação quanto ao exercício de cargo eletivo em conjunto com o de emprego remunerado pelo sindicato e o exercício gratuito de cargos eletivos (art. 10º, do Decreto-Lei nº 1.402/39).

Neste contexto, havendo a obrigatoriedade de observância da normativa jurídica pátria pelos estatutos das entidades sindicais, a fim de que caminhem harmonicamente, por inferência lógica, impedidos de serem praticados estarão quaisquer atos que porventura contemplem hipóteses de corrupção no seio dos sindicatos. Desse modo, havendo a prática de atos ilícitos, autorizada estará a perda do mandato pelo dirigente sindical como forma de sanção, observado o procedimento administrativo a ser seguido no caso concreto.

### **3.4.2 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Legislativo**

Além da esfera protetiva para enfrentamento à corrupção que deve estar contida nos estatutos sindicais, à legislação é previsto o exercício de relevante papel no que tange à previsão de medidas para contenção e sanção de atos de tal natureza. Neste ínterim, a corrupção, uma vez configurada, poderá constituir causa sancionatória nas esferas administrativa, criminal e cível.

A eventual responsabilização na seara administrativa, uma vez prevista no estatuto sindical, deverá ocorrer mediante procedimento interno da organização.

Os ilícitos contra a administração pública, previstos no Código Penal, compõem a esfera criminal, podendo-se citar, dentre eles, o exercício arbitrário ou abuso de poder; a falsificação de papéis públicos; a má-gestão praticada por administradores públicos; a apropriação indébita previdenciária; a lavagem ou ocultação de bens oriundos de corrupção, emprego irregular de verbas ou rendas públicas, contrabando ou descaminho; a corrupção ativa, dentre outros. Também, são considerados ilícitos contra a administração pública aqueles cometidos por funcionários públicos que, em conformidade com o Código Penal, podem figurar os



que, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego, ou função pública.

Destarte, enquanto os ilícitos praticados contra a administração pública correm na esfera criminal, os ilícitos por improbidade administrativa pertencem à esfera cível. Com previsão constitucional, dispõe o artigo 37, parágrafo 4º, da CF/88, que os atos de improbidade administrativa acarretarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da pertinente ação penal.

Na esfera infraconstitucional, a Lei 8.429/1992 regulamenta os atos que importam em improbidade administrativa, sendo eles aqueles que acarretam dano ao erário, enriquecimento ilícito e violação aos princípios da administração pública. Assim, o enquadramento da conduta do agente deve basear-se nas hipóteses de tipificação de improbidade elencadas na singularizada lei.

Entre os atos que acarretam prejuízo ao erário podem ser citados aqueles que permitem ou facilitam a aquisição, permuta ou locação de bem ou serviço por preço superior ao de mercado e ordenam ou permitem a realização de despesas não autorizadas em lei ou em regulamento. O enriquecimento ilícito constitui o ato de obter qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida por motivo do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades públicas. A violação de princípios da administração pública engloba condutas transgressoras do dever de honestidade.

Neste íterim, resgatam-se os dizeres de Pazzaglini (2009) que afirma tratar-se a improbidade administrativa de lesão ao princípio constitucional que dispõe sobre atos de probidade administrativa, qualificando-os como o dever de honestidade, decência e honradez na condução dos negócios públicos.

#### 3.4.2.1 Controle e fiscalização dos sindicatos e de seus dirigentes sindicais à luz da Lei de Improbidade Administrativa

Nos termos do inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, a contribuição sindical figura de caráter compulsório, resguardando, assim, natureza parafiscal. Nesta perspectiva, passa-se a questionar se a Lei de Improbidade Administrativa (LIA) estaria autorizada a incidir sobre entidades sindicais e seus respectivos dirigentes, isto, porque, nos moldes do artigo 44, inciso I, do Código Civil

de 2002, as associações (o que inclui as associações de caráter sindical) constituem pessoas jurídicas de direito privado.

Observe-se, neste sentido, o quanto prelecionado pelo artigo 1º, da Lei 8.429/1992, ao aduzir que:

Art. 1º - Os atos de improbidade praticados por qualquer agente público, servidor ou não, contra a administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, serão punidos na forma desta lei.

Neste sentir, em um primeiro momento, haveria a sensação de que a Lei de Improbidade Administrativa não abarcaria os sindicatos e seus dirigentes sindical, em razão de sua incidência sobre “os atos de improbidade administrativa praticados por qualquer agente público, servidor ou não [...]”.

Nesta toada, imprescindível a análise do parágrafo único, do artigo 1º, também inserto na Lei 8.429/1992, conforme a seguir se demonstra:

Art. 1º ...  
Parágrafo único. Estão também sujeitos às penalidades desta lei os atos de improbidade praticados contra o patrimônio de entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo, fiscal ou creditício, de órgão público bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, limitando-se, nestes casos, a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos.

Ressalte-se, também, pois importante, o quanto transcrito no artigo 3º, da Lei de Improbidade Administrativa:

Art. 3º As disposições desta lei são aplicáveis, no que couber, àquele que, mesmo não sendo agente público, induza ou concorra para a prática do ato de improbidade ou dele se beneficie sob qualquer forma direta ou indireta.

Dessa forma, analisando-se os aspectos legais encartados nos dispositivos alhures, é possível verificar a permissibilidade legal quanto ao enquadramento dos sindicatos e dos seus dirigentes sindicais na lei de improbidade administrativa, ainda que não haja determinação expressa no ordenamento jurídico pátrio. A um, porque estão sujeitos às penalidades da Lei 8.429/1992, os atos de improbidade praticados

contra o patrimônio de entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo fiscal ou creditício, de órgão público (art. 8º, IV, CF/88 c/c ao parágrafo único, do art. 1º, da Lei 8.429/1992)<sup>5</sup>; a dois, porque as disposições da Lei 8.429/1992 são aplicáveis àquele que, mesmo não sendo agente público, induza ou concorra para a prática do ato de improbidade ou dele se beneficie direta ou indiretamente (art. 3º, da Lei 8.429/1992).

De mais a mais, verifique-se, ainda, o caput e o parágrafo único, do artigo 7º, da Lei de Improbidade Administrativa:

Art. 7º Quando o ato de improbidade causar lesão ao patrimônio público ou ensejar enriquecimento ilícito, caberá a autoridade administrativa responsável pelo inquérito representar ao Ministério Público, para a indisponibilidade dos bens do indiciado.

Parágrafo único. A indisponibilidade a que se refere o caput deste artigo recairá sobre bens que assegurem o integral ressarcimento do dano, ou sobre o acréscimo patrimonial resultante do enriquecimento ilícito.

Neste panorama, certo é que, nos moldes da legislação atualmente vigente, a contribuição sindical, por deter natureza de tributo, vincula os integrantes das categorias sindicais. É o que determina, inclusive, o Código Tributário Nacional (CTN), ao aduzir que tributo configura toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, prevista em lei e cobrada por intermédio de atividade administrativa vinculada (artigo 3º, CTN).

Conforme demonstrado, os processos judiciais que tramitaram no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, malgrado não tenham efetivamente aplicado a Lei de Improbidade Administrativa no rol de sua fundamentação, vem reconhecendo a possibilidade de aplicação de pena de perda de mandato e de inelegibilidade durante determinado lapso temporal para atos praticados que causem malversação e dilapidação do patrimônio, bem como impliquem grave violação ao estatuto. Desse modo, o reconhecimento expresso da possibilidade de aplicação da Lei de Improbidade Administrativa aos atos que envolvam corrupção sindical não causaria nenhuma estranheza, vindo apenas, em verdade, a cancelar e conferir maior guarida e robustez legal ao que na prática já vem sendo realizado.

---

<sup>5</sup> Com o advento da Lei 13.467/2017, a contribuição sindical passou a deter natureza trabalhista e, por conseguinte, passou a figurar objeto de direito coletivo de trabalho, assim como já ocorria com outras cobranças sindicais, dentre elas, as contribuições confederativa e assistencial e as taxas assistenciais.

Neste sentido, Oliveira Neto (2012) ratifica que as condutas originadas de dirigentes sindicais que acarretem enriquecimento ilícito oriundo da obtenção de qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida; de qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que culmine em perda patrimonial, desvio, apropriação ou dilapidação dos bens ou haveres dos sindicatos; além da prática de conduta que atente em desfavor dos princípios da administração pública, especificamente qualquer ação ou omissão que transgrida os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade à entidade sindical, devidamente identificado como atos de improbidade, serão passíveis de responsabilização nos ditames da Lei de Improbidade Administrativa.

Assim, demonstrada configura a possibilidade de enquadramento, controle e fiscalização dos sindicatos e de seus dirigentes na Lei de Improbidade Administrativa. Eventuais argumentos em contrário feririam a lógica protecionista crescente que deve resguardar os atos de probidade que precisam circundar as esferas que acessam recursos públicos.

#### 3.4.2.2 Controle e fiscalização dos sindicatos e de seus dirigentes sindicais mediante controle do Tribunal de Contas da União

De mais a mais, apesar de pouco citada para casos como o presente, imperioso mencionar a importância do controle externo, a cargo do Congresso Nacional, que será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União (TCU), consoante preleciona o art. 71, caput e incisos II e IV, da CF/88, a seguir destacados:

Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete:

[...]

II - julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração direta e indireta, incluídas as fundações e sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público Federal, e as contas daqueles que derem causa a perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário público;

[...]

IV - realizar, por iniciativa própria, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, de Comissão técnica ou de inquérito, inspeções e Auditorias de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, nas unidades administrativas dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, e demais entidades referidas no inciso II.

Neste sentido, indubitável a competência do Tribunal de Contas da União, órgão auxiliar do Poder Legislativo, para fiscalizar os responsáveis por recursos públicos relativos a dinheiros, bens e valores e para julgar contas especiais daqueles entes que causarem prejuízo ao erário, sendo possível incluir os sindicatos, em ambas as hipóteses. Isto porque, conforme preceitua o artigo 8º, inciso IV, da CF/88, as entidades sindicais fazem jus à contribuição sindical compulsória, recurso de natureza pública e tributária, razão pela qual devem ser submetidas ao crivo fiscalizatório de irregularidades e ao julgamento de contas pelo TCU, quando houver malversação de recursos oriundos da mencionada contribuição, causando prejuízo ao erário.

É o que defende Chaves (2008) ao reafirmar a natureza pública das contribuições sindicais percebidas pelas organizações sindicais, destacando a titularidade do controle externo que deve ser exercido pelo Congresso Nacional, com o auxílio do Tribunal de Contas da União, a quem compete julgar as contas dos responsáveis aludidos no art. 71, II, da CF/88.

A seguir, mediante análise de decisões judiciais trabalhistas, serão demonstradas as medidas de contenção de atos de corrupção sindical no âmbito do poder judiciário do Ministério Público.

### **3.4.3 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Judiciário e no Ministério Público**

Conforme devidamente pontuado, ao Estado, o que inclui o Poder Judiciário, de modo geral, não caberá intervir nas deliberações sindicais, salvo no controle e na fiscalização no que tange a regular observância do estatuto sindical e da própria lei. Neste sentido, não deve ser rechaçada a atuação jurisdicional quando instado, o juiz, a intervir mediante provocação dos interessados (NASCIMENTO, 2012).

Víctor Abramovich e Cristian Courtis (2004) destacam que o Poder Judiciário não seria a instituição mais adequada para atender às questões complexas trazidas pelos direitos sociais, devendo, em verdade, tais atividades serem desenvolvidas pelos Poderes Públicos. Lado outro, defendem os autores que caberia ao Judiciário o controle e a concretização dos mencionados direitos e em situações em que sua atuação fosse efetivamente indispensável, como nas hipóteses em que os direitos sociais fossem demandados em juízo.

Em relação ao Ministério Público, a este incumbirá garantir a plena eficácia do ordenamento jurídico, por intermédio de sua atuação enquanto fiscal da lei ou da tutela de direitos indisponíveis. Assim, além da possibilidade de manuseio de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), o Ministério Público poderá atuar através do ajuizamento de ações coletivas.

Em acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (processo nº: 0020504-65.2013.5.04.0121; relator: Juraci Galvão Junior; publicação em 03/09/2015), referente à Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho manteve a sentença, condenando os ocupantes dos cargos de diretoria ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, em razão da ocorrência de atos de improbidade pelos membros da diretoria do sindicato dos trabalhadores, sendo determinada que a quantia fosse destinada para a concretização de projetos em benefício da categoria profissional representada pelo sindicato, os quais seriam definidos pelo Juízo em sede de execução da decisão, a partir de sugestões colhidas em assembleia geral da categoria, após ouvida a parte autora.

Outrossim, reputada comprovada a malversação, dilapidação do patrimônio e grave violação ao estatuto, fora aplicada penalidade relativa à perda do mandato e pertinente inelegibilidade pelo prazo de 08 anos.

Em Ação Civil Pública (ACP) movida pelo Ministério Público do Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (processo nº: 0000389-70.2016.5.19.0001; juiz: Luiz Jackson Miranda Junior; homologação em 15/08/2016) suscitou o afastamento de integrantes sindicais e sua respectiva responsabilização, em razão de ilegalidades perpetradas na condução diretiva do sindicato, como a ausência de prestação de contas do balanço de despesas e receitas da entidade, o envolvimento em desvios financeiros e a apropriação indevida do patrimônio pelo presidente. A ACP não culminou em sentença, mas em homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, garantindo, dentre outras obrigações, a de destituir todos os membros titulares e suplentes de determinado Sindicato Profissional, bem como a realização de novas eleições para direção institucional.

Dentre os termos pactuados na transação, estabeleceu-se uma Junta Governativa Provisória, composta por quatro membros, para assumir a direção sindical. O presidente da instituição ficou incumbido de entregar aos membros da Junta os bens

que integram o acervo patrimonial do sindicato, como chaves, documentos e cartões magnéticos de eventuais contas abertas em nome da instituição.

Outrossim, a Junta Governativa ficou responsável pela direção do sindicato pelo prazo de cento e vinte dias, de modo que, durante esse lapso temporal, seria realizado inventário de contas sindicais, por intermédio de relatórios mensais que seriam enviados à Justiça. As próximas eleições sindicais deveriam ser efetivadas pela Junta, conforme o quanto prelecionado em estatuto do sindicato. Após o resultado eleitoral, a Junta daria posse à nova diretoria eleita de acordo com padrões democráticos.

Por fim, entes sindicais assumiram obrigação de pagar indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), haja vista que o comportamento ilícito do sindicato profissional e dos membros da diretoria figurou danoso aos trabalhadores da categoria. Isto, porque, os dirigentes sindicais detêm responsabilidade social pelas ações e omissões praticadas na direção administrativa e financeira das instituições, sendo-lhes destinados os princípios da moralidade e probidade da gestão pública, inclusive, por manusearem dinheiro público.

Mais um acórdão, este exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (processo nº: 0068900-63.2007.5.21.0007; relatora: Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro; publicação em 07/10/2013), referente a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho manteve sentença que reconheceu a existência de irregularidades na gestão do sindicato de trabalhadores, dentre elas, o mau emprego das verbas percebidas de seus associados e daquelas decorrentes da contribuição sindical, de natureza compulsória, além de manuseio indevido dos recursos do sindicato e fraude na sua gestão. Desse modo, entendeu-se pela prática de conduta reprovável pelos dirigentes sindicais, isto, porque, configurando a associação de trabalhadores um direito fundamental, o seu desvirtuamento teleológico redundou em prejuízo de sua finalidade de defesa, de coordenação e de estudo dos interesses econômicos ou profissionais dos empregados que desempenham a mesma atividade, profissão ou atividades ou profissionais similares ou conexas.

Em termos gerais, portanto, foi determinada a destituição de membros do sindicato que ocupavam cargos da Diretoria, do Conselho Fiscal e Delegados junto à Federação; a designação de Auditor Fiscal do Trabalho, em oportunidade própria, para

administrar o sindicato e convocar eleições na forma do Estatuto Social anterior; a proibição de assunção de cargo administrativo ou de representação da categoria profissional pelo prazo de 08 anos, pelos membros destituídos, arbitrando multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de descumprimento da obrigação imposta. Houve, também, condenação dos ocupantes de cargos de diretoria, de forma solidária, ao pagamento de indenização por dano morais coletivos no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Nesta senda, sem pretensão exaustiva, mas, somente, a título exemplificativo, foram trazidos três processos judiciais, que tramitaram em Tribunais Regionais do Trabalho distintos (TRT4, TRT19 e TRT21), nos quais, por intermédio de ajuizamento de Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho, foi possível efetuar atos de controle e fiscalização concernentes à regular observância de estatutos sindicais e da lei, malgrado não tenha havido aplicação efetiva da Lei de Improbidade Administrativa (Lei n. 8.429/1992).

#### **3.4.4 Contenção de atos de corrupção sindical no plano Executivo**

O Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle (antiga Controladoria Geral da União (CGU)), o Departamento de Polícia Federal (DPF) e o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) constituem os principais órgãos intrínsecos ao poder executivo responsáveis pelo combate à corrupção. Os atos de investigação, fiscalização, supervisão, responsabilização e julgamento configuram suas funções precípua.

Sem pretensão de adentrar nas questões meritórias e justificadoras da mudança ocorrida na denominação da Controladoria-Geral da União (CGU), ressalta-se que este órgão foi transformado no Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle (MTFC), por meio da Medida Provisória 726, editada pelo Presidente da República em exercício no ano de 2016, Michel Temer. Nesta linha, há quem defenda que a mudança de nomenclatura do órgão não teria acarretado na alteração de suas funções.

Destarte, a Controladoria-Geral da União (CGU), agora Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle, criada em 28 de maio de 2003, mediante publicação da Lei nº 10.683, constitui órgão central do Sistema de Controle Interno e do Sistema de Correição, ambos do Poder Executivo Federal. Tal instituição



representa a agência de anticorrupção do país, configurando o órgão encarregado do auxílio direto ao Presidente da República no desempenho de suas atribuições no que concerne aos assuntos que, na esfera do Poder Executivo, fossem relativos à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão, por intermédio das atividades de controle interno, auditoria pública, correição, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria.

No ano de 2003, foram incorporadas à estrutura do novo órgão, pela lei de criação da antiga CGU, as funções da então Corregedoria-Geral da União, que tinha por intuito o combate à fraude e à corrupção, bem como à promoção da defesa do patrimônio público, no âmbito do Poder Executivo Federal.

Saliente-se, outrossim, que anteriormente à Lei 10.683/2003, as atividades de controle interno e de ouvidoria já eram desempenhadas, respectivamente, pela Secretaria Federal de Controle Interno (SFC) e pela Ouvidoria-Geral da União (OGU). Essas duas unidades, antes vinculadas ao Ministério da Fazenda (SFC) e ao Ministério da Justiça (OGU), passaram a ser vinculadas à então Corregedoria-Geral da União em 28 de março de 2002, com a publicação do Decreto nº 4.177.

A estrutura da CGU sofreu alteração pelo Decreto nº 5.683, de 24 de janeiro de 2006, que lhe conferiu maior organicidade e eficácia ao trabalho realizado pela instituição e criou a Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas (SPCI), instituição responsável pelo desenvolvimento de mecanismos de prevenção à corrupção. Nesta senda, a CGU passou a ter a competência não só de detectar casos de corrupção, mas, também, de antecipar-se a eles, desenvolvendo meios para prevenir a sua ocorrência.

A CGU, agora, Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle continua a figurar órgão central do Sistema de Controle Interno e do Sistema de Correição, mantendo as atividades relativas à defesa do patrimônio público e ao incremento da transparência da gestão.

De mais a mais, o Departamento de Polícia Federal (DPF), representa a principal instituição policial do Brasil. A polícia federal encontra-se subordinada ao Ministério da Justiça, desempenhando, com exclusividade, a função de polícia judiciária da União, atuando na apuração de ilícitos cometidos no âmbito do Governo Federal, o que inclui atos de corrupção.

Como principais desideratos, o DPF atua na apuração de infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses, na repressão ao desvio de recursos públicos, aos ilícitos políticos, dentre outros.

Ademais, o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), criado em 1998, é vinculado ao Ministério da Fazenda. Sua principal finalidade constitui obstar a lavagem de dinheiro através da disciplina e aplicação de penas administrativas, bem como do exame e identificação de ocorrências suspeitas de atividades ilícitas. Para tanto, o COAF exerce a fiscalização de setores da economia, como o sistema financeiro, o mercado imobiliário, o mercado de seguros, as juntas comerciais, o transporte e guarda de valores, casos de financiamento de atos de terrorismo e, também, de sindicatos, conforme sustentado no presente artigo.

Malgrado a existência de doutrina silente acerca do tema, é possível defender a aplicação das medidas de contenção previstas no Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle, na DPF e no COAF aos atos de corrupção praticados na seara sindical, inclusive por haver manuseio de recursos públicos. Visando preencher lacunas, mas sem pretensão exaustiva, será realizada, no tópico a seguir, uma análise sobre a viabilidade de aplicação da lei de improbidade administrativa para controle e fiscalização dos sindicatos e seus dirigentes.

De mais a mais, foi possível vislumbrar a vasta gama protetiva existente contra atos de corrupção sindical nas mais diversas esferas do poder. Sucede que, aliado a este rol de proteções e garantias, deve estar o fim da unicidade sindical e da contribuição compulsória, a fim de que seja alcançada a liberdade sindical em seu mais pleno formato.

As práticas de aviltamento das relações de trabalho e de cooptação sindical, resultantes dos resquícios corporativistas autoritários ainda existentes, necessitam ser ultrapassadas, de modo seja permitida a efetivação de políticas públicas voltadas à melhoria das relações de trabalho e à empregabilidade.

#### **4 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E A LIBERDADE SINDICAL. REFLEXÕES SOBRE MODELOS SINDICAIS. POLÍTICAS PÚBLICAS DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGABILIDADE**

Os institutos da unicidade sindical e da contribuição compulsória limitam o direito de escolha dos trabalhadores, obstam a plena efetivação da liberdade sindical e, conseqüentemente, a atuação livre dos sindicatos. Tais circunstâncias, aliadas, retardam o desenvolvimento das relações de trabalho que poderia ser implementado através de políticas públicas voltadas à geração de empregos e à melhoria na qualidade dos vínculos laborais.

Outras configurações do mundo do trabalho vêm sendo criadas, abrigando como fundamento precípua o de viabilizar maior produtividade, especialidade e empregabilidade. Assim, intuindo o alcance de competitividade e maior êxito na produção, muitas empresas têm incorporado novos modelos de gestão, acreditando que tais práticas provocarão a redução dos custos produtivos.

Por oportuno, resgata-se a figura do toyotismo, que engloba uma perspectiva de “produção enxuta”. É possível afirmar que tal instituto não se voltou para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, revelando, em verdade, que o mercado de trabalho não estava apto a absorver toda a mão de obra disponível (ALVES, 2007). Portanto, a habilitação profissional, por si só, não proporciona aos trabalhadores um direito subjetivo à integração ao sistema profissional, mas, tão somente, uma expectativa de direito quanto à sua eventual contratação (ALVES, 2007).

O toyotismo provocou a proliferação do capitalismo em escala mundial, bem como a implementação de novas técnicas de produção, com diminuição de custos e aumento da produtividade. Todavia, este modelo também configurou responsável pela disseminação de uma ideologia supressiva de direitos trabalhistas conquistados, tornando cada vez mais usual a utilização das expressões “flexibilização” e “desregulamentação”.

O que se percebe, portanto, é que a difusão de outras configurações do mundo do trabalho (a exemplo da terceirização) com frágil óbice e interveniência sindical, provoca a redução de custos nas atividades empresariais, porém, em prejuízo de direitos sociais e trabalhistas que sofrem minoração. As inovadoras técnicas de gestão vêm sendo instauradas à revelia de princípios e direitos fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do não retrocesso

social, ficando ressaltada a verdadeira intenção do capital em vilipendiar direitos sociais que representam entraves ao aumento das margens lucrativas.

O discurso da modernidade que difunde as outras configurações do mundo do trabalho como algo indubitável e irrestritamente positivo caminha na lógica da acumulação de riquezas. Os ideais toyotistas provocaram incalculáveis malefícios aos trabalhadores, fomentando o desemprego em massa, a precarização das relações de trabalho, inclusive, com aumento das chances de acidente, além da consolidação do labor como mero mecanismo de escravização abstrata do homem.

Todo o mencionado propósito resvala em uma principal finalidade, sendo ela a de extração máxima da mais-valia para o alcance desenfreado de margens de lucro. Tal circunstância nega a lógica protecionista concedida pela Constituição Federal do Brasil de 1988, assim como todo o conteúdo subscrito nos tratados e convenções internacionais sobre a temática.

#### 4.1 A FRÁGIL ATUAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS DIANTE AS CONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

Em razão das exigências concorrenciais e da proliferação de valores no mercado, os protocolos organizacionais do toyotismo, muitos deles traduzidos em valores e regras de gestão do trabalho, dos mais diversos tipos, atingiram empreendimentos capitalistas, seja na área da indústria, seja na área de serviços, inclusive na Administração Pública. Conforme adiantado, por englobar uma perspectiva de “produção enxuta”, o toyotismo não está voltado para o crescimento de políticas públicas de emprego e de melhoria da qualidade das relações de trabalho, deixando transparecer que o mercado de trabalho não é acessível a todos.

O modelo toyotista foi responsável por ações de neutralização político-ideológica da classe operária no espaço de produção, substituindo o sindicalismo industrial pelo sindicalismo de empresa. Ressalte-se, também, que o toyotismo - como nova forma de organização do trabalho - desencadeou prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Neste íterim, ressaltada se demonstra a frágil atuação dos sindicatos que, apesar de criados para compensar o desnível existente nas relações de trabalho entabuladas entre empregados e empregadores, buscando a ampliação de direitos

nas esferas individuais e coletivas, atuam de maneira tímida, muito pouco alterando o cenário social deficitário.

E a explicação parece simples. É que, detendo os sindicatos, em especial, a prerrogativa da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória, independente de uma atuação positiva, a ele estará garantida a não-concorrência com outros sindicatos, bem como o financiamento pecuniário de toda a sua estrutura.

De caráter indubitável a veracidade de tal assertiva, haja vista que, em pleno século XXI, persistem inúmeras discussões no âmbito da Justiça do Trabalho, dentre os diversos juízos de primeiro e segundo grau, além do tribunal superior, acerca de questões laborais primárias, como o inadimplemento de verbas rescisórias. Malgrado a variedade de disposições protetivas inseridas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em legislações esparsas e em tratados e convenções internacionais, até hoje, tais dispositivos são reiteradamente descumpridos pela classe empresária.

Conquistado determinado direito, seja mediante o processo de positivação ou por intermédio da negociação coletiva, a sua execução demonstra-se, muitas vezes, dificultosa. No Brasil, os direitos trabalhistas são rotineiramente descumpridos, configurando indispensável a ocorrência de atos de fiscalização, especialmente sindical - haja vista a sua maior proximidade com a classe obreira - que forcem o cumprimento da legislação e das normas coletivas.

Neste sentido, relevante a participação dos sindicatos para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar eventuais abusos cometidos na esfera das relações laborais. Isto, porque, as entidades sindicais, em constante contato com os trabalhadores, figuram as mais aptas a tomar conhecimento das circunstâncias transgressoras da lei e das normas coletivas, para, então, adotar as cabíveis providências, sejam elas de caráter preventivo ou repressivo.

Sucedendo que, o panorama atual é de tímida fiscalização pelos entes sindicais, fazendo remanescer o descumprimento algoz de toda a normativa juslaboral. Com o intuito de comprovar as afirmações expostas, serão apresentadas decisões exaradas pela Justiça do Trabalho que condenaram empregadores por jornadas de trabalho excessivas, pelo não pagamento de horas extraordinárias, de adicionais e pelo descumprimento de outros direitos básicos dos trabalhadores.

Sentença proferida pela 29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo nº 0000344-17.2015.5.03.0108; juiz: André Figueiredo Dutra, publicação em 16/05/2016). Com trânsito em julgado, condenou uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a ausência de pagamento de verbas rescisórias. O empregador dispensou imotivadamente o seu empregado, não vindo a adimplir o acerto rescisório, deixando, inclusive, de fornecer os documentos indispensáveis para a percepção do seguro desemprego, razão pela qual sua conduta foi configurada ato ilícito, ensejadora de danos morais.

Fundamentando a sua decisão, o magistrado entendeu que os baixos salários percebidos pelo trabalhador brasileiro não possibilitam a formação de reserva patrimonial. Desse modo, ficando o obreiro desempregado, ele dependerá ainda mais das verbas rescisórias para promover a sua sobrevivência e de seus dependentes.

Acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (processo nº: 0000118-98.2012.5.03.0081; relatora: Juíza Convocada Camilla Guimarães Pereira Zeidler; publicação em 15/10/2012), com decisão confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e transitada em julgado, concluiu pela condenação de empresa ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo e indenização por dano moral no valor de R\$ 2.000,00, a uma trabalhadora que atuava como gari na limpeza urbana na cidade de Guaxupé/MG, devido às condições em que o lixo urbano se encontrava e em razão do constrangimento e vergonha de ser obrigada a recorrer a sanitários de estabelecimento comerciais, porque a empregadora não disponibilizava banheiros móveis.

Em acórdão diverso, também proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (processo nº: 0011761-04.2016.5.03.0052; relatora: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, publicação em 21/03/2017), com trânsito em julgado, foi confirmado o teor decisório de 1º grau que condenou uma empresa a quitar, como extras, as horas laboradas após as folgas semanais regularmente concedidas, a cada seis dias laborados, a partir de 01 de julho de 2012, e, apenas quando não verificadas duas folgas após seis dias de labor semanal, estritamente conforme cartões de ponto adunados aos autos, com os respectivos reflexos. Isto, porque, por determinação unilateral da empresa, um obreiro sofreu alteração em sua jornada de trabalho, de modo que, até julho de 2012, era cumprida uma escala de seis dias de

trabalho por dois de descanso, sendo que, a partir dessa data, a escala passou a ser de 6x1, na mesma jornada, inexistindo qualquer contraprestação.

Muito embora a empregadora tenha justificado a sua conduta em virtude de dificuldades financeiras, o julgador entendeu ser vedada a transferência para os empregados dos riscos de sua atividade econômica, eis que inerente aos negócios empresariais a possibilidade de enfrentamento de crises econômicas e adversidades de mercado. Assim, malgrado tenha a empresa o poder diretivo de sua atividade econômica, sua conduta não poderia causar prejuízos ao empregado, que foi destituído de dias de descanso, afrontando princípios como da não alteração contratual lesiva, da alteridade e da boa-fé objetiva.

Em decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (processo nº: 0001067-88.2014.5.03.0005; relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, publicação em 11/04/2017), com origem no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, foi rejeitado agravo de instrumento interposto por uma empresa, confirmando a condenação contra si proferida, a qual determinou o pagamento de indenização por danos morais a um vendedor que teve sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) retida por quatro meses para anotação da rescisão contratual. A empresa tentou reverter a decisão em sede do Tribunal Superior do Trabalho, não logrando êxito, no entanto, pois, consoante fundamentação encartada no *decisum*, configura obrigação do empregador fazer o registro de admissão e demais anotações no prazo de 48 horas, sob pena de configuração de ato ilícito.

O trabalhador sofreu discriminação no mercado de trabalho, o que lhe acarretou consequências de ordem social, econômica e em sua dignidade como pessoa. Apenas após registro de boletim de ocorrência sobre o fato, o obreiro conseguiu reaver a sua CTPS e voltar a buscar oportunidades de emprego.

Acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (processo nº: 0000187-56.2015.5.04.0871; relatora: Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, publicação em 18/11/2016), com trânsito em julgado, confirmou o entendimento de decisão exarada em 1ª instância, mantendo a condenação de uma empresa ao pagamento para um caminhoneiro de horas extras, com acréscimo de 100% para as horas trabalhadas em domingos e feriados, intervalos intra e interjornada, adicional noturno e prêmio assiduidade e pontualidade, com reflexos em férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso-prévio e FGTS. Fundamentando

o seu *decisum*, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aduziu que, ainda que configurado trabalho externo, o caminhoneiro deve ser submetido a regime de jornada normal, tendo direito à remuneração da sobrejornada, inclusive pelo fato da empresa não ter comprovado a inviabilidade do controle de horário, não sendo possível o seu enquadramento na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, como pretendido.

Sentença exarada pela Vara do Trabalho de Gurupi – Tocantins, pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (processo nº: ACP-0000235-32.2017.5.10.0821; juíza: Patrícia Soares Simões de Barros, publicação em 18/10/2017), com trânsito em julgado, condenou o proprietário de uma fazenda ao pagamento por danos morais coletivos no importe de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), determinando, ainda, outras providências, haja vista a adoção em suas atividades de trabalho análogo ao de escravo.

O processo foi instaurado mediante ajuizamento de ação civil pública, movida pelo Ministério Público do Trabalho, após fiscalização realizada por auditores fiscais do trabalho, sendo que, apesar da revelia do reclamado, ficou constatada situação degradante e precária de treze trabalhadores que prestavam serviços ao proprietário da fazenda.

Dentre as condições precárias, foi comprovado que os empregados dormiam em barracas de camping ou em barracões rústicos, estes utilizados, também, para o preparo de refeições, servindo, inclusive, como local de alimentação. Não havia instalação sanitária, de modo que os trabalhadores eram obrigados a realizar as suas necessidades fisiológicas no mato. Do mesmo modo, não havia energia elétrica e a água era extraída de um poço, servindo para matar a sede, lavar a louça e cozinhar.

Ficou constatada, também, a ausência de assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social e de fornecimento de equipamentos de proteção individual. Os alojamentos não eram separados por sexo, havendo trabalhadores residindo com suas famílias no aludido ambiente insalubre.

Em decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (processo nº: 0001192-33.2016.5.12.0006; relator: Desembargador Narbal Antônio de Mendonça Fileti, publicação em 02/10/2017), foi reformado comando sentencial para condenar um hospital da comarca de Tubarão - Santa Catarina ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de adicional de insalubridade, a uma agente



de saúde que, malgrado titularizasse função de recepcionista, mantinha contato direto e habitual com pacientes da instituição, expondo-se a agentes infectocontagiosos, eis que auxiliava enfermeiros a prestar os primeiros socorros aos pacientes mais debilitados, ajudando, inclusive, a retirá-los de veículos.

Em acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (processo nº: 0010277-68.2015.5.15.0079; relator: Desembargador Luiz Roberto Nunes; publicação em 29/04/2016), com agravo de instrumento em trâmite, haja vista a denegação de recurso de revista, a Justiça do Trabalho manteve a condenação de uma empresa produtora de suco de laranja ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, por suprimir a concessão de descansos semanais aos seus funcionários, que costumavam a trabalhar até 27 dias consecutivos, sendo que a lei determina para *cada* seis dias de trabalho, um dia de descanso. Outrossim, além da indenização estipulada, a empresa postulada foi obrigada a assegurar aos seus empregados o aproveitamento do descanso semanal, sob pena de multa de R\$ 15.000,00 por mês em que se verificar a violação.

A presente ação foi ajuizada pelo MPT, após instauração de inquérito, viabilizada pelo encaminhamento, pela Justiça do Trabalho da comarca de Araraquara/SP, de peças extraídas de reclamações trabalhistas individuais anteriormente processadas contra a mesma empresa.

Mais um acórdão, agora proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (processo nº: 0092600-64.2007.5.17.0012; relator: Desembargador Jailson Pereira da Silva; publicação em 23/09/2011), com decisão confirmada pelo TST e transitada em julgado, condenou uma empresa ao pagamento de horas extras a um inspetor de qualidade com base na jornada de trabalho por ele informada na exordial, diante da ausência de registros em cartão de ponto. Frise-se que a empresa alegou ter agido em conformidade com norma coletiva, que teria autorizado a dispensa quanto a marcação do ponto, circunstância esta, no entanto, rechaçada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que considerou a norma coletiva nula, afirmando que o registro de jornada não pode ser suprimido por negociação coletiva, nem efetuado por exceção, tendo em vista que o controle de frequência encontra respaldo em norma de ordem pública.

Sentença proferida pela 4ª Vara do Trabalho de Mossoró, pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (processo nº: 0001402-

11.2016.5.21.0014; juíza: Ana Paula de Carvalho Scolari; publicação em 17/04/2017) condenou uma empresa do ramo de hotelaria ao pagamento de verbas rescisórias de um auxiliar de garçom que, na prática, cumulava as funções de garçom e de supervisor, sem a devida contraprestação. Desse modo, embora refutada, pela empresa, a existência de acúmulo de função e respectivo exercício da atividade de supervisor, com base no resultado obtido na instrução processual, coadunado ao princípio da primazia da realidade, a empresa foi condenada a adimplir o salário de garçom e de supervisor, conforme o quadro de salários e reflexos em férias proporcionais com acréscimo do terço constitucional, 13º salário, FGTS, aviso prévio, indenização de 40% de FGTS e Repouso Semanal Remunerado.

As decisões ora colacionadas atestam a frágil atuação das entidades sindicais que agem timidamente na busca de ampliação do patamar mínimo civilizatório, obstando a conquista de melhores condições de trabalho e empregabilidade através de políticas públicas. Discussões quanto ao descumprimento de direitos básicos dos trabalhadores continuam a imperar na Justiça do Trabalho, circunstância que retarda a evolução do diálogo social para questões mais complexas do cotidiano laboral.

#### 4.2 REFLEXÕES SOBRE MODELOS SINDICAIS

A liberdade sindical, nos moldes estabelecidos pelo atual ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se desprovida de algumas de suas mais relevantes engrenagens, ficando ressaltada a intenção estatal de conservar o monopólio do poder social através do controle das atividades sindicais. A ruptura de arraigadas tradições intervencionistas e a instauração de uma nova ordem sindical parece configurar o caminho mais acertado para promover a liberdade sindical na sua mais plena forma.

Neste sentir, efetivar a desnormatização sindical brasileira pela desconstrução do atual modelo positivista nas esferas constitucional e infraconstitucional, com posterior implementação de novo modelo legal, minimamente invasivo parece configurar o caminho mais acertado. Com inspiração na experiência internacional, o novo modelo sindical intuído teria o provável condão de eliminar os óbices existentes quanto à expansão do pluralismo político, ao fortalecimento da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais nas relações sociais do trabalho.

O que se acredita, todavia, não é na renúncia absoluta à regulação por via heterônoma da estrutura sindical, mas, sim, na mínima e indispensável intervenção estatal, com elaboração de um moderno regramento, pautado em enunciações meramente principiológicas. Intui-se, assim, não a completa eliminação do Estado, mas apenas a sua necessária intervenção, possibilitando que os sindicatos possam ser dirigidos pelos seus próprios estatutos, sem dispensar, no entanto, atos de controle e fiscalização.

Tais circunstâncias evitariam a ocorrência de abusos, assegurariam a verdadeira vontade da Lei, preservando o respeito, a proteção e a promoção das liberdades sindicais individuais e coletivas, bem como outros princípios fundamentais constitucionais.

Noutro giro, diferentes soluções, quiçá mais seguras, ao menos para o atual contexto, pois dispensariam a subjetividade do intérprete, poderiam ser cogitadas para dirimir o conflito entre as destacadas normas constitucionais. Dentre elas, poder-se-ia sugerir a edição de emenda constitucional, o que culminaria em atuação legislativa pelo Congresso Nacional, enquanto dotado de poder constituinte derivado.

Segundo a ventilada hipótese, mediante reestruturação do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988 e da legislação trabalhista, seriam eliminados os antagonismos existentes entre os resquícios corporativistas autoritários (*v.g.*, a unicidade e a contribuição sindical compulsória) e de todos os dispositivos constitucionais e legais que se contrapõem à liberdade sindical.

O poder legislativo federal brasileiro atento às limitações da liberdade sindical no ordenamento jurídico pátrio vem buscando imprimir alterações constitucionais e legais através da apresentação de propostas de emendas constitucionais (PECs) e projetos de leis (PLs).

Visando demonstrar a atuação do poder legislativo aparentemente em prol da superação das tradições corporativistas autoritárias, em especial, da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória, serão discutidos os pontos mais relevantes de PECs que atualmente tramitam no Congresso Nacional, destacando, entre elas, as PECs 29/2003, 121/2003, 314/2004, 369/2005. Será também analisado específico ponto da Lei 13.467, de 13/07/2017, com origem no Projeto de Lei 6.787/2016, vigente no ordenamento jurídico pátrio.

#### **4.2.1 Análise de Propostas de Emendas Constitucionais em trâmite no Congresso Nacional**

A Proposta de Emenda Constitucional nº 29/2003 (PEC 29/2003) foi apresentada em 10/04/2003, trazendo como ementa “a instituição da liberdade sindical, alterando a redação do artigo 8º, da Constituição Federal do Brasil de 1988”. Consoante sugerido pela recortada PEC, seriam efetivadas mudanças na redação dos incisos já existentes, bem como o acréscimo de outros incisos e previsões.

Nesta senda, dentre as mudanças propostas na redação dos incisos, estaria a de que o atual inciso II, do artigo 8º, da CF/88, que veda a proposição 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” passaria a dispor que as “organizações sindicais representativas de trabalhadores e empregadores podem se organizar a partir do local de trabalho e constituir federações, confederações e centrais sindicais e a elas se filiarem, e qualquer uma dessas organizações pode filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores”. Logo, à primeira vista, a unicidade sindical estaria eliminada e, finalmente, instaurada a pluralidade sindical.

Outrossim, o atual inciso III, do artigo 8º, da CF/88, que prevê caber ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” seria substituído por redação que acrescenta, além do sindicato, a federação, a confederação ou a central sindical como entidades responsáveis pela defesa supra mencionada.

O atual inciso IV, do artigo 8º, da CF/88, que afirma que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeios do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei” sofreria alteração, passando a prever que o “empregador fica obrigado a descontar em folha de pagamento e a recolher às organizações sindicais as contribuições associativas, as contribuições para o custeio do sistema confederativo e as contribuições de fortalecimento sindical ou similares que sejam aprovadas pela assembleia geral representativa de acordo com os respectivos estatutos”.

Neste específico ponto, verifica-se que a contribuição sindical seria extinta, porém, substituída por outras formas de contribuição, exigíveis por determinação assemblear. Logo, não estaria solvida a problemática da contribuição sindical compulsória, muito embora o artigo 3º, da PEC nº 29/2003 advirta que

a contribuição sindical compulsória devida por todos os integrantes da categoria profissional ou econômica à entidade sindical será extinta gradualmente, podendo ser cobrada com base no artigo 580 da Consolidação das Leis do Trabalho, nas seguintes proporções: I – 80% (oitenta por cento) do valor previsto no primeiro ano subsequente ao da aprovação desta Emenda; II – 60% (sessenta por cento) no segundo ano; III – 40% (quarenta por cento) no terceiro ano; IV – 20% (vinte por cento) no quarto ano.

No que concerne aos dispositivos sugeridos para acréscimo ao artigo 8º, da CF/88, estaria o inciso IX, da PEC nº 29/2003, que propõe que

nenhum empregado poderá sofrer retaliação, inclusive despedida, por motivo de participação em atividade sindical, sendo-lhe facultado recorrer ao Judiciário pleiteando tutela antecipada específica para anular o ato de retaliação.

E o inciso X, da PEC nº 29/2003, difundindo que

os litígios entre as entidades sindicais pela legitimidade para negociação coletiva serão submetidos à central sindical a que elas sejam filiadas ou a comissão mista composta pelas diversas centrais sindicais quando elas forem filiadas a centrais distintas; ou por mediação e arbitragem, quando não houver acordo na comissão mista ou quando as entidades não forem filiadas a qualquer central.

Importante observar, que a redação proposta para o inciso X, do artigo 8º, da CF/88, logrou mitigar a pluralidade sindical anunciada no teor sugerido para o novo inciso II, do artigo 8º, da CF/88. Isto, porque, malgrado a possibilidade de criação de inúmeras entidades sindicais, conforme a aludida previsão, apenas um sindicato teria legitimidade para negociar em nome da categoria, conforme escolha promovida pela central sindical.

É o que adverte, inclusive, José João Sady (2003) ao afirmar que “A liberdade anunciada no prólogo é retirada no segundo capítulo”. E continua: isto, porque, “a unicidade sindical deixa de ser a possibilidade de existir um único sindicato para negociar em nome da categoria e reaparece com outras roupagens.” (SADY, 2003).

Portanto, malgrado a PEC nº 29/2003 encarte em sua justificativa a necessidade de eliminação de interferências estatais indevidas no âmbito da organização sindical, de modo sejam criados mecanismos que fortaleçam a organização sindical autônoma e a negociação coletiva, este não parece ser o seu verdadeiro intento. Em verdade, uma vez aprovada a PEC alhures destacada, os institutos da contribuição sindical compulsória e da unicidade sindical, ainda que com nova vestimenta, permaneceriam no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que o “poder-competência” para impor a unicidade mudaria de lugar, passando para o controle das centrais sindicais que teriam o condão de organizar o seu sindicato único (SADY, 2003).

A PEC nº 29/2003 teve a sua última movimentação em 25/04/2017, encontrando-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, pronta para Pauta na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A Proposta de Emenda Constitucional nº 121/2003 (PEC 121/2003), apresentada em 24/07/2003, contém ementa prevendo a concessão de “nova redação aos incisos II e IV do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, a fim de dispor sobre a liberdade sindical”. Assim, conforme sugerido pela PEC em análise, seriam indicadas alterações na redação dos incisos II e IV, do artigo 8º, da CF/88.

As modificações sugeridas pela PEC 121/2003 apontam, em seu inciso II, o fim da unicidade sindical, ao prever que as

organizações sindicais representativas de trabalhadores e empregadores podem constituir federações, confederações e centrais sindicais e a elas se filiarem, e qualquer uma dessas entidades pode filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Já no inciso IV, da PEC 121/2003, foi prevista forma de contraprestação sindical, ao dispor ser

devida contribuição negocial de todos os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva ao sindicato que celebrou acordo ou convenção coletiva que tenha beneficiado esses trabalhadores, além de outras contribuições previstas na norma coletiva, durante a sua vigência.

Note-se que, apesar de similares, a PEC 121/2003 não ofereceu complementação ao teor objurgado no seu inciso II, como ocorreu com a PEC 29/2003 que mitigou o fim unicidade sindical, em seus incisos II e X, lidos em concomitância.

Desse modo, com base na justificativa apresentada pela PEC 121/2003 que afirmou ser “fundamental iniciar a reforma pela alteração do nosso modelo sindical, que ainda prevê a unicidade e a contribuição sindical compulsória”, seria defensável a intenção da PEC 121/2003 quanto à efetiva extinção da unicidade sindical.

Lado outro, embora a PEC 121/2003 defenda que a cobrança sindical compulsória deva ser extirpada do ordenamento jurídico, pois detém caráter de imposto, não exigindo contraprestação, entende, por outra via, que não seria correto prever apenas a contribuição associativa a um sindicato que legitimamente busca aprimorar os interesses de seus representantes. Assim, prevê a PEC 121/2003 que os contemplados pela atividade sindical devem contribuir, de modo a retribuir pela sua atuação e pelos custos gerados para manter uma estrutura mínima.

De toda sorte, independente das diferenças singularizadas entre as propostas de emendas constitucionais, em 04/08/2006, a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, determinou o apensamento da PEC nº 121/2003 à PEC 29/2003.

A Proposta de Emenda Constitucional nº 314/2004 (PEC 314/2004) foi apresentada em 25/08/2004, intitulando ementa que “dispõe sobre a Organização Sindical e dá outras providências”, visando alterar os artigos 7º, 8º, 9º, 11º, 37º, 103º e 114º, todos da Constituição Federal de 1988.

Dentre as modificações intuídas, importante ressaltar aquelas que preveem alteração do inciso I, revogação do inciso II e acréscimo do inciso IX, todos pertencentes ao artigo 8º, da CF/88.

Assim, o atual inciso I, da CF/88, que não permite que a lei exija autorização do Estado para fundação de entidades sindicais, com ressalva de registro no competente órgão, não admitindo interferência e intervenção na organização sindical pelo Poder Público, passaria a prever, consoante a PEC 314/2004, que

I - A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato; ressalvado o registro como pessoa jurídica em conformidade com a legislação civil, vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na estruturação, administração e organização sindical; a qual deverá obedecer aos princípios da gestão democrática, com pluralismo de ideias; transparência dos atos políticos, financeiros e administrativos da entidade sindical; mecanismos efetivos de participação e decisão da base; estatutos e processos eleitorais democráticos, que permitam prévia e ampla divulgação das eleições sindicais, de modo a que todos possam exercer o direito de disputa-las, fiscalizando todo o processo eleitoral.

O inciso II, da CF/88, que dispõe sobre o instituto da unicidade sindical, seria suprimido, conforme a PEC 314/2004, sendo acrescido o inciso IX, determinando que “Ninguém será prejudicado, especialmente mediante imotivada dispensa, em virtude de sua condição de representante dos trabalhadores, filiação a sindicato ou participação em atividades do mesmo”. Ao simplesmente propor a supressão do teor encartado no inciso II, do artigo 8º, da CF/88, a PEC 314/2004 não expressou sua efetiva intenção quanto à retirada da norma, o que pode vir a ocasionar ampla margem de subjetividade e, conseqüentemente, insegurança jurídica.

A justificativa inserta na PEC 314/2004, que poderia vir a servir como norte interpretativo, apenas menciona a necessidade de alteração da legislação sindical brasileira, de maneira sejam atualizadas as relações institucionais no mercado do trabalho e criados mecanismos que permitam a efetiva participação de trabalhadores na estruturação e condução das entidades sindicais que os representam. Entende o subscritor da PEC 314/2004, que o fortalecimento dos sindicatos poderia vir a contribuir com a correção das desigualdades sociais e da forma com que é explorada a mão de obra, possibilitando maior respeito aos direitos trabalhistas e sindicais.

No que tange à contribuição sindical compulsória, a PEC 314/2004 nada alterou, acresceu ou suprimiu, o que sugere a sua perpetuação no ordenamento jurídico pátrio. A última movimentação da proposta de emenda constitucional ocorreu em 04/10/2016, encontrando-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A Proposta de Emenda Constitucional nº 369/2005 (PEC 369/2005), apresentada em 04/03/2005, trouxe ementa que “dá nova redação aos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição”. Quando da explicitação do conteúdo ementar, foi divulgada, dentre as suas intenções, a de instituir a contribuição de negociação coletiva, a representação sindical nos locais de trabalho e a negociação coletiva para os servidores da Administração Pública e por fim à unicidade sindical.

Neste ensejo, a PEC 369/2005 apresentou nova redação ao artigo 8º, destacando-se, especialmente, (1) o inciso II, que previu que ao Estado incumbirá atribuir “personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação [...]”, (2) o inciso IV, que dispôs que “a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os



abrangidos pela negociação coletiva [...]”, (3) o inciso V, que aduziu que “a contribuição associativa dos filiados será descontada em folha de pagamento” e (4) o inciso VI, que sinalizou que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Neste ínterim, em análise aos dispositivos retro, ainda que não explicitamente, a PEC 369/2005 (apensada à PEC 314/2004, em 13/06/2013) aparenta ultrapassar o instituto da unicidade sindical, sugerindo nova forma de legitimação dos sindicatos. Outrossim, é possível notar a perpetuação de antinomia na norma constitucional, eis que, por um lado, previu a liberdade sindical, inclusive, de filiação, enquanto que, lado outro, encarregou à lei a regulamentação da atribuição de personalidade sindical às entidades pelo Estado, estabelecendo, ainda, regime de contribuição compulsória.

Malgrado pretendam as destacadas PECs a modificação da legislação sindical, estas não enfrentaram a contento a problemática da unicidade sindical aliada à contribuição sindical compulsória. Pôde-se perceber, neste sentido, que as PECs 121/2003 e 314/2004, apesar de terem extinguido, de forma explícita e implícita, respectivamente, a unicidade sindical, mantiveram, por outro lado, o instituto da contribuição sindical.

No que concerne às PECs 29/2003 e 365/2005, estas apenas concederam nova roupagem à unicidade sindical e à contribuição sindical compulsória, mantendo-as ativas no texto constitucional.

#### **4.2.2 Análise das modificações sindicais produzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista**

O inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal do Brasil de 1988, dispôs que a receita sindical deverá ser arbitrada pela assembleia geral dos sindicatos. Acompanhando esta perspectiva constitucional, a redação encartada no artigo 579, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), anterior à intitulada “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467/2017), previu que a contribuição sindical detinha caráter compulsório, devendo ser recolhida em favor do sindicato respectivo por todos aqueles que estivessem inseridos em determinada categoria profissional ou econômica ou profissão liberal.

A Lei 13.467, publicada em 13 de julho de 2017, logrou alterar o artigo 579, da CLT, conferindo-lhe nova redação, dispondo que

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Assim, a contribuição sindical, antes, obrigatória, passou a deter caráter facultativo, dependendo de expressa e prévia autorização do destinatário. Seguindo esta linha intelectual, os artigos 545, 578, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, também sofreram modificação com o advento da Lei 13.467/2017, passando a condicionar o desconto em folha de pagamento à prévia autorização.

É o que se verifica no artigo 545, da CLT, que previu a obrigatoriedade dos empregadores de “descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”. Situação semelhante ocorreu no artigo 578, da CLT, ao dispor que

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

É igualmente possível verificar a dependência de expressa anuência do destinatário da contribuição no artigo 582, da CLT, ao prelecionar a obrigatoriedade dos empregadores de “descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados [...]”. Sinônima hipótese foi prevista no artigo 583, da CLT, ao prever a necessidade de observância quanto à exigência relativa à autorização prévia e expressa no que tange ao recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos e agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

Similar exigência quanto à indispensabilidade de autorização recai quando os empregadores forem destinatários da contribuição sindical, consoante estabelecido pelo artigo 587, da CLT. Neste mesmo esboço, o artigo 602, da CLT, informa que “Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto

da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês ao do reinício do trabalho”.

Nesta senda, no que pertine à questão da contribuição sindical compulsória, muito embora contemporânea a mudança que a transformou em facultativa, intui-se que a legislação trabalhista avançou positivamente neste específico íterim, começando a trilhar rotas à efetivação da liberdade sindical em mais avançado grau. Todavia, não se pode olvidar mencionar que a Lei 13.467/2017 não enfrentou o óbice social provocado pela unicidade sindical, inclusive por se tratar de questão constitucional que exige supressão por intermédio de emenda na Constituição Federal.

Outrossim, para a dúvida, ainda, se, uma vez alterada a legislação infraconstitucional no que concerne à contribuição sindical, agora, facultativa, haveria, também, a necessidade de reformulação do conteúdo objurgado no inciso IV, artigo 8º, da CF/88, que prevê que “a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha”.

Independente da ventilada discussão, imperiosa se demonstra a extirpação do ordenamento jurídico do binômio unicidade sindical e contribuição sindical compulsória, possibilitando a existência de sindicatos plurais e de contribuições espontâneas, sob pena de insucesso da efetivação da liberdade sindical brasileira, bem como de políticas públicas relacionadas à melhoria das condições de trabalho e de empregabilidade.

#### 4.3 FIM DA UNICIDADE SINDICAL E DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGABILIDADE

A partir de todo arcabouço argumentativo explanado, defende-se que com o fim da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória estará instaurado o cenário ideal para a realização de políticas públicas para aperfeiçoamento das relações de trabalho e geração de empregos. Isto, porque, “numa sociedade em que a distância entre os que governam e os governados é abissal” (PATTO, 2010, p. 592), os sindicatos constituem os entes mais próximos e conhecedores dos entraves que permeiam as relações de trabalho, devendo a eles ser oportunizada uma atuação livre, apta a promover a justa conciliação entre o capital e o trabalho.

O enfraquecimento do labor pelo capital que experimenta uma realidade de “jogos financeiros” ditados por uma classe detentora do poder e, ao mesmo tempo, responsável pelo molde da economia (PATTO, 2010, p. 12) não pode perpetuar. Do mesmo modo, deve ser combatido o descaso pelo direito do trabalho, representado pela maciça retirada de direitos pela figura da “desfuncionalização”, fenômeno que repudia a força de trabalho, tornada inócua, em determinados casos (PATTO, 2010, p. 12).

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são princípios constitucionais máximos que sempre regerão o capital e a vida em sociedade e não o contrário. Assim, os sindicatos devem participar ativa e autonomamente dos processos de formulação e efetivação de políticas públicas que elevem direitos trabalhistas, robusteçam as normas de saúde e segurança no ambiente laboral e promovam a empregabilidade.

A indiferença pelo desequilíbrio nas relações de trabalho deve ser extirpada, dando-se espaço para o diálogo e participação social na construção de leis e de ações executivas. A agiotagem e a ditadura econômica das grandes fortunas, além do bloqueio de verbas para a implantação de políticas públicas sociais (PATTO, 2010, p.13) precisam ser eliminadas, dando-se notoriedade ao homem comum, ao trabalhador.

Para Patto “a miséria inerente às posições mais baixas na estrutura social é mais carregada de adversidades nas sociedades em que a desigualdade brutal na distribuição de renda põe grande parte da população à beira do abismo” (2010, p. 592). Assim, a sociedade industrial capitalista envolta de contornos cruéis, corruptos, bárbaros e de extrema pobreza representados por salário mínimo insuficiente (PATTO, 2010) precisa ser superada.

Neste espeque, o meio ambiente do trabalho tem sido alvo de intensas mudanças, dentre elas, as que intensificam o desemprego e desencadeiam grave crise social (MESQUITA, 2006). A proliferação do ócio, assim como dos desníveis existentes de salário e renda devem ser obstados mediante a implementação de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, eis que configura “o desemprego, ou a falta de empregos, a faceta problemática do trabalho.” (GUIMARÃES, 2004, p. 60).

Para Bucci (2013, p. 26) as políticas públicas determinam uma nova perspectiva às demandas sociais, bem como às formas e arranjos indispensáveis à

produção e desenvolvimento social-econômico, mediante integração de distintas esferas do conhecimento com ações de ordens diversas. Portanto, o alcance, por uma nação, de uma esfera satisfatória de desenvolvimento está condicionado à institucionalização de práticas políticas, jurídicas, econômicas e sociais com alocação de recursos públicos e planejamento de ações de caráter coletivo.

A formulação e execução de políticas públicas de cunho econômico-social se perfazem complexas, uma vez que envolve escolhas sobre quem será beneficiado ou não, em determinado momento, haja vista a escassez orçamentária. Nesta senda, aos sindicatos incumbe a importante tarefa de auxiliar na construção da decisão política que dará origem a determinada política pública no ambiente laboral.

As políticas públicas de emprego, trabalho e renda institucionalizadas precisam prever “a promoção da participação dos atores sociais, sua definição, de modo que estas últimas se mobilizem e se adaptem não somente às necessidades, mas também aos projetos vitais”, não podendo se limitar a uma dimensão apenas ligada à prestação de serviços (BANGO, 2003, p. 50). Nesta senda, imperioso de perfaz o aprofundamento das discussões acerca das necessidades sociais/laborais, com participação dos vários agentes sociais, repelindo-se atos promovidos unilateralmente e que minimizem a atuação estatal.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2006) afirma que as políticas públicas de amparo ao trabalhador começaram a ser introduzidas na agenda governamental brasileira na década de 1960, malgrado a sistematização das relações e condições de trabalho tenha sido delineada no transcorrer da Primeira República, quando da instauração do Estado novo, através da Consolidação das Leis Trabalhistas, no ano de 1943.

Durante este período vislumbrou-se o crescimento populacional, aliado à migração rural e ao crescimento de significativos centros urbanos, o que resultou na robusta ampliação de mão de obra e na inserção de parcelas significativas da População Economicamente Ativa no mercado formal de trabalho, tudo em razão das elevadas taxas de crescimento econômico do período (IPEA, 2006).

De mais a mais, segundo fonte do IPEA, destaca-se dentre as políticas públicas pioneiras relacionadas ao emprego, trabalho e renda a criação (1) de seguro obreiro para caso de desemprego, pela Lei 4.923/65, sendo instituído o Cadastro Permanente de Admissões e Dispensas de Empregados, assim como um

plano assistencial de amparo ao desempregado, (2) do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no ano de 1966, (3) do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), no ano de 1970 e, ainda, (4) do Sistema Nacional de Emprego (SINE), por intermédio do Decreto 76.403/75. As mencionadas políticas públicas têm por escopo a indenização do trabalhador em virtude da perda de seu emprego, não se destinando a conceder amparo à condição de desemprego (IPEA, 2006).

Contemporaneamente, é possível verificar o aprimoramento e o desenvolvimento de novas políticas públicas de emprego, trabalho e renda (IPEA, 2006), citando-se, dentre elas, as que instituíram os programas de abono salarial (1989), de intermediação de mão de obra mediante captação de vagas junto a empresas e encaminhamento de trabalhadores em busca de emprego (1977), de seguro-desemprego (1986), de qualificação profissional (1995), de geração de emprego e renda (1995), de primeiro emprego para a juventude (2003) e de economia solidária (2003).

Consoante afirmado pelo IPEA (2006), as políticas públicas brasileiras de emprego, trabalho e renda tem acompanhado as tendências quanto: a) à descentralização de políticas para esferas locais de atuação, b) à terceirização ou fomento da participação não-estatal na execução dessas políticas, em especial, nas searas da intermediação de mão de obra e qualificação profissional e c) ao direcionamento das políticas a grupos sociais vulneráveis.

Neste sentir, o IPEA (2006, p. 397-398) revelou, segunda a sua perspectiva, a importância quanto à adoção de soluções inovadoras na seara das políticas públicas de emprego, trabalho e renda:

À guisa de conclusão, pode-se dizer que a principal lição proveniente deste capítulo reside na ênfase que deveria ser dada às políticas ativas direcionadas ao lado da demanda por trabalho, pois é nesse campo que se concentram as chances de se incrementar a oferta de vagas de boa qualidade no mercado de trabalho.

O trabalho remunerado é instrumento dinamizador da vida (PATTO, 2010) e, por isso, devem ser desenvolvidas políticas públicas para a sua melhoria e fomento. Neste ínterim, exemplificam-se como políticas públicas de emprego, trabalho e renda aquelas voltadas (1) ao cuidado com a saúde do trabalhador, de forma preventiva ou após o seu adoecimento, (2) à diminuição da desigualdade social

através do labor, mediante valorização salarial, (3) à crescente formalização/regulamentação da atividade laborativa e (4) ao compromisso político com o pleno emprego.

Os grupos mais vulneráveis também precisam ser considerados, imperando a necessidade de ações específicas às mulheres, aos trabalhadores domésticos, aos afrodescendentes, aos jovens e aos trabalhadores com baixo nível de escolaridade. Enfim, as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, para que possam obter efetivo êxito, necessitam de integração e sintonia com o arcabouço de políticas de desenvolvimento socioeconômico existentes no Brasil (IPEA, 2006).

Tecidos os pertinentes esclarecimentos, após ampla avaliação da liberdade sindical no contexto brasileiro, é possível defender que apenas com a eliminação da unicidade sindical em conjunto com a contribuição sindical compulsória, permitindo a existência de sindicatos plurais e de contribuições espontâneas, tornar-se-á viável a implementação de políticas públicas efetivas para o aperfeiçoamento das relações de trabalho e a geração de empregos.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro, seus intérpretes e aplicadores do direito não transcenderam aos institutos da unicidade e da contribuição sindical compulsória, malgrado conferida autorização pelas normas internacionais e constitucionais que amparam a liberdade sindical.

Neste contexto, foi identificado o funcionamento da liberdade sindical no panorama nacional e internacional, neste último caso, através de normas internacionais que versam sobre o tema, realçando a sua implementação no sistema jurídico brasileiro, apesar de não expressamente reconhecida.

Por intermédio de decisões exaradas pelos Tribunais Trabalhistas Brasileiros, foram averiguadas perspectivas do atual cenário social, dentre elas a ocorrência de práticas de aviltamento das relações de trabalho e de cooptação sindical, concluindo-se pelo frágil desempenho dessas entidades.

Ademais, demonstrou-se que as decisões exaradas no âmbito da Justiça do Trabalho se limitam a efetivar o controle de legalidade do contraditório modelo sindical em vigência, não avançando na temática da liberdade sindical.

Neste íterim, a pesquisa ratificou, por intermédio do apoio qualitativo de decisões judiciais, que a unicidade sindical e a contribuição compulsória não configuram instrumentos efetivos no âmbito das relações de trabalho. É que, conforme demonstrado, tais institutos não estimulam uma atuação positiva dos sindicatos, em especial, no que concerne a atos ligados ao aperfeiçoamento das relações de trabalho e à geração de empregos.

Destarte, foram investigadas as medidas perquiridas nos planos sindical, legislativo, judiciário, do Ministério Público e do executivo para contenção de atos de corrupção sindical. Isto, porque, os atos de corrupção, em especial, aqueles praticados pelos sindicatos, figuram recorrentes no cenário político-social, sendo que estratégias para o seu enfrentamento e prevenção devem ser aperfeiçoadas.

Promoveu-se, ainda, reflexões sobre modelos sindicais através de análise de Propostas de Emendas Constitucionais em trâmite no Congresso Nacional, bem como das modificações sindicais produzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”.



Neste espeque, sugeriu-se a edição de emenda constitucional para reestruturar o artigo 8º, da Constituição Federal de 1988 e, reflexamente, a legislação trabalhista e outros dispositivos que possam se contrapor à liberdade sindical.

Confirmou-se, desse modo, que somente com a plena efetivação da liberdade sindical, através da extinção dos critérios herdados de regimes autoritários, viabilizando a existência de sindicatos plurais e de contribuições espontâneas, será possível o aprimoramento de políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Isto, porque, mediante uma atuação mais próxima e presente dos sindicatos, com observância de aspectos relacionados à legalidade e ao exercício de atos de controle, será conferida maior chancela protetiva aos trabalhadores na desigual relação estabelecida com os empregadores.

Outrossim, após avaliação da liberdade sindical no contexto pátrio, recomenda-se, para eventuais pesquisas futuras, aprofundamento da temática relativa à formulação de políticas públicas de emprego, trabalho e renda pelas entidades sindicais. Sugere-se, para tanto, partir-se da premissa de que somente haverá atuação livre e direcionada ao desenvolvimento social, pelos sindicatos, caso extirpados os institutos da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMOVICH, V.; COURTIS, C. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. 2. ed. Madrid: Trotta, 2004.
- ALMEIDA, E. N. Fim ou reinício do direito do trabalho no Brasil? In: PAMPLONA FILHO, R. (Orientador). *Novos nomes em direito do trabalho*. Salvador: [s.n.], 2005. v.3.
- ALVES, G. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ANDRADE, E. G. L. *Curso de Direito Sindical: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1991.
- ANTUNES, R. C. O que é sindicalismo. In: ANTUNES, R. C.; GIANNOTTI, V.; NOGUEIRA, A. *O que é sindicalismo, estrutura sindical, comissões de fábrica*. [S.l.]: Nova Cultural, 1996. (Coleção Primeiros Passos, v. 30).
- ARRIGHI, G. *O Longo Século XX*. São Paulo: Unesp, 1996.
- BANGO, J. Políticas de Juventude na América Latina: identificação de desafios. In: FREITAS, M. V.; PAPA, F. C. (Org.). *Políticas Públicas: juventude em pauta*. São Paulo: Cortez; Ação Educativa Assessoria, Pesquisa e Informação; Fundação Friedrich Ebert, 2003.
- BARROS, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BASTOS, C. R; MARTINS, I. G; *Comentários à Constituição do Brasil: arts. 5º a 17*. São Paulo: Saraiva, 1989. v.2.
- BOSCHI, F.B. Conflito de normas constitucionais *Cadernos de direito constitucional e ciência política*, v. 1, n. 4, p. 56-60, jul./set.1993.
- BRASIL. Constituição (1824). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 25 de março de 1824. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1891). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1934). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1937). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 10 de novembro de 1937. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 18 de setembro de 1946. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1967). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 91/2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei n.º 1402/1939, de 05 de julho de 1939*. Regula a associação em sindicato. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1402.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei n.º 8429, de 02 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento político no exercício de mandato, cargo, emprego. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. *PEC 29/2003, de 10 de abril de 2003*. Dispõe sobre a instituição da liberdade sindical, alterando a redação do art. 8º da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. *PEC 121/2003, de 24 de julho de 2003*. Dispõe sobre a nova redação dada aos incisos II e IV do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, a fim de dispor sobre a liberdade sindical. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=125854>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. *PEC 314/2004, de 25 de agosto de 2004*. Dispõe sobre a Organização Sindical e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=263327>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. *PEC 369/2005, de 04 de março de 2005*. Dispõe sobre nova redação dada aos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. *PEC 426/2006, de 29 de junho de 2005*. Dispõe sobre a alteração do art. 114 da Constituição Federal. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=292210>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 466.343-1. Relator Ministro Cezar Peluso, Brasília. Disponível em: [www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf](http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf). Acesso em: 2 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). *Recurso Ordinário nº 0010287-83.2013.5.01.0011*. Desembargador Relator: Mário Sérgio M. Pinheiro, Rio de Janeiro, 23/01/2017. Disponível em: [https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=57669&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=10287&p\\_vara=11&dt\\_autuacao=19%2F05%2F2015&cid=3915](https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=57669&p_grau_pje=2&p_seq=10287&p_vara=11&dt_autuacao=19%2F05%2F2015&cid=3915)>. Acesso em: 23 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Sentença nº 0001535-57.2010.5.02.0381*. Juíza: Jorgeana Lopes Lima, Osasco, 02/02/2011. Disponível em: <http://aplicacoes5.trtsp.jus.br/consultasphp/public/index.php/primeirainstancia>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo nº 0000344-17.2015.5.03.0108*. Juiz: André Figueiredo Dutra, Belo Horizonte, 16/05/2016. Disponível em: [http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=3576903](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=3576903)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Recurso Ordinário nº 0000118-98.2012.5.03.0081*. Relator: Juíza Convocada Camilla Guimarães Pereira Zeidler, Belo Horizonte, 15/10/2012. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consulta.htm?conversationId=36133308>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Recurso Ordinário nº 0150800-11.2008.5.03.0015*. Relator: Anemar Pereira Amaral, Belo Horizonte, 08/02/2010. Disponível em [http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=33071172](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=33071172)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Recurso Ordinário nº 0011761-04.2016.5.03.0052*. Relatora: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, Cataguases, 21/03/2017. Disponível em [https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=808606&p\\_grau\\_pje=1&p\\_seq=11761&p\\_vara=52&dt\\_autuacao=06%2F10%2F2016&cid=8611](https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=808606&p_grau_pje=1&p_seq=11761&p_vara=52&dt_autuacao=06%2F10%2F2016&cid=8611)>. Acesso em: 21 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário nº 0020504-65.2013.5.04.0121*. Relator: Juraci Galvão Junior, Porto Alegre, 03/09/2015. Disponível em: [https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=26918&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=20504&p\\_vara=121&dt\\_autuacao=20%2F04%2F2015&cid=157636](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=26918&p_grau_pje=2&p_seq=20504&p_vara=121&dt_autuacao=20%2F04%2F2015&cid=157636)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário nº 0000187-56.2015.5.04.0871*. Relatora: Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, São Borja, 18/11/2016. Disponível em [http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessual](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessual)

Window?svc=consultaBean&nroprocesso=0000187-

56.2015.5.04.0871&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 21 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário nº: 0021276-88.2014.5.04.0025*. Relator: Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, Porto Alegre, 05/05/2017. Disponível em: <[https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=92748&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=21276&p\\_vara=25&dt\\_autuacao=28%2F10%2F2016&cid=53884](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=92748&p_grau_pje=2&p_seq=21276&p_vara=25&dt_autuacao=28%2F10%2F2016&cid=53884)>. Acesso em: 23 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). *Recurso Ordinário nº: 0001304-91.2012.5.05.0020*. Relator: Desembargadora Margareth Costa, Salvador, 15/12/2014. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/portal-consulta-processos>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). *Processo nº: ACP-0000235-32.2017.5.10.0821*. Juíza: Patrícia Soares Simões de Barros, Gurupi, 18/10/2017. Disponível em: <[https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=204670&p\\_grau\\_pje=1&popup=0&dt\\_autuacao=&cid=335907](https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=204670&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=335907)>. Acesso em: 26 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). *Recurso Ordinário nº: 0001192-33.2016.5.12.0006*. Relator: Desembargador Narbal Antônio de Mendonça Fileti, Santa Catarina, 02/10/2017. Disponível em: <<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaProcesso/Detail/listProcessoCompletoAcessoTerceiros.seam?id=5de733414f3aafc4c6748099625072c4daf64dec37c166a9014ac43c986af2d7f55c58cb471cbb65aa63efc4b3cfdc68>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). *Recurso Ordinário nº 0131481-55.2015.5.13.0008*. Relator: Wolney de Macedo Cordeiro, Paraíba 24/05/2016. Disponível em: <[https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=11475&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=131481&p\\_vara=8&dt\\_autuacao=26%2F01%2F2016&cid=1515](https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=11475&p_grau_pje=2&p_seq=131481&p_vara=8&dt_autuacao=26%2F01%2F2016&cid=1515)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Recurso Ordinário nº 0010277-68.2015.5.15.0079*. Relator: Luiz Roberto Nunes. Campinas, 29/04/2016. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Mandado de Segurança nº 0006917-71.2015.5.15.0000*. Relator: Flávio Allegretti de Campos Cooper. Campinas, 18/03/2016. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Recurso Ordinário nº 0000375-62.2013.5.15.0079*. Relator: Desembargadora Antônia Sant'ana. Campinas,

22/03/2016. Disponível em:

<<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam>>.

Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). *Recurso Ordinário nº 0092600-64.2007.5.17.0012*. Relator: Jailson Pereira da Silva. Espírito Santo, 23/09/2011.

Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/0092600-64.2007.5.17.0012>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (19ª Região). *Processo nº: 0000389-70.2016.5.19.0001*. Juiz: Luiz Jackson Miranda Junior. Maceió, 15/08/2016.

Disponível em:

<[https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=125569&p\\_grau\\_pje=1&popup=0&dt\\_autuacao=&cid=11570](https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=125569&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=11570)>. Acesso em: 24 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). *Processo nº: 0001402-11.2016.5.21.0014*. Juíza: Ana Paula de Carvalho Scolari. Mossoró, 17/04/2017.

Disponível em:

<[https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=117992&p\\_grau\\_pje=1&popup=0&dt\\_autuacao=&cid=259844](https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=117992&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=259844)>. Acesso em: 21 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). *Recurso Ordinário 0068900-63.2007.5.21.0007*. Relator: Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. Natal, 07/10/2013. Disponível em

<[http://www.trt21.jus.br/asp/online/l2\\_detalheProcesso.asp?ID\\_PROCESSO=165505&ExibirTodosAndamentos=SIM](http://www.trt21.jus.br/asp/online/l2_detalheProcesso.asp?ID_PROCESSO=165505&ExibirTodosAndamentos=SIM)>. Acesso em: 22 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). *Recurso Ordinário: 0000558-03.2016.5.21.0001*. Relator: Desembargador José Rêgo Júnior, Natal, 23/11/2017.

Disponível em:

<<https://pje.trt21.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaProcesso/Detalhe/listProcessoCompletoAcessoTerceiros.seam?id=7135e088c9374e1b73d6390d4b5787f10aa674ff937711547d1283a5286df3ace01e96e47d1545517d3179727339a7a1>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). *Processo nº: 0000334-85.2016.5.23.0041*. Juiz: Mauro Roberto Vaz Curvo. Colíder, 31/01/2017. Disponível em:

<[https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=40803&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=334&p\\_vara=41&dt\\_autuacao=25%2F04%2F2017&cid=27985](https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=40803&p_grau_pje=2&p_seq=334&p_vara=41&dt_autuacao=25%2F04%2F2017&cid=27985)>. Acesso em: 21 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). *Processo nº: 0001162-60.2014.5.23.0006*. Relator: Desembargador Roberto Benatar. Mato Grosso, 17/03/2017. Disponível em:

<[https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=34986&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=1162&p\\_vara=6&dt\\_autuacao=29%2F05%2F2017&cid=101360](https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=34986&p_grau_pje=2&p_seq=1162&p_vara=6&dt_autuacao=29%2F05%2F2017&cid=101360)>. Acesso em: 23 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº: RR-44000-08.2008.5.01.0049*. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 13/10/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=44000&digitoTst=08&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0049&submit=Consultar>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: AIRR 0001067-88.2014.5.03.0005*. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 11/04/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001067&digitoTst=88&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0005&submit=Consultar>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: RR 0000122-32.2013.5.03.0007*. Relator: Ministro Caputo Bastos. Brasília, 19/05/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=122&digitoTst=32&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0007&submit=Consultar>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: RO 0020814-12.2014.5.04.0000*. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 22/08/2016. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0020814&digitoTst=12&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0000&submit=Consultar>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: AIRR-872-12.2012.5.08.0110*. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 13/10/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=872&digitoTst=12&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0110&submit=Consultar>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: RR-868-66.2011.5.09.0664*. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa, Brasília, 29/05/2015. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=868&digitoTst=66&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0664&submit=Consultar>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: ARR-863-07.2014.5.09.0513*. Relator: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brasília, 06/10/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=863&digitoTst=07&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0513&submit=Consultar>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: RR-13500-23.2008.5.17.0013*. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 20/10/2017. Disponível em:  
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=>

Consultar&conscsjt=&numeroTst=13500&digitoTst=23&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0013&submit=Consultar>. Acesso em: 25 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Trabalho. *Processo nº: RR - 18500-63.2011.5.17.0121*.

Relator: Ministro Cláudio Brandão. Brasília, 26/05/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0018500&digitoTst=63&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0121&submit=Consultar>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

BRITO FILHO, J. C. M. *Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRITO PEREIRA, R. J. M. Revisitando o conceito de autonomia sindical. In: TEMAS de Direito Sindical. Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. São Paulo: LTr, 2011.

BUCCI, M. P. D. *Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CASTEL, R. *A insegurança social: o que é ser protegido?* Tradução de Lúcia M. Endlich Orth. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

CHAVES, F. E. C. O TCU e a Fiscalização sobre Entidades Sindicais. *Universo Jurídico*, Juiz de Fora, ano XI, 29 maio 2008.

Disponível em:

<[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/5298/o\\_tcu\\_e\\_a\\_fiscalizacao\\_sobre\\_entidades\\_sindicais](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/5298/o_tcu_e_a_fiscalizacao_sobre_entidades_sindicais)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

*DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL DE 2015 – I Reunião*

Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em:

<<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 15 out. 2017.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DINIZ, M.H. *Norma constitucional e seus efeitos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

FRANCO FILHO, G. S. *Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado: lineamentos*. São Paulo: LTr, 1992.

GARCIA, E.; ALVES, R. P. *Improbidade Administrativa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GIUGNI, G. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1992.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2005.



GORZ, A. *O Imaterial*. São Paulo: Annablume, 2005.

GUIMARÃES, N. A. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Org.). *Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Brasil: o estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade*. Rio de Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro\\_brasil\\_desenv\\_en\\_2006.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_brasil_desenv_en_2006.pdf)>. Acesso em: 26 out. 2017.

JACINO, R. *Transição e exclusão: o negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920*. São Paulo: Nefertiti, 2014.

KAUFMANN, M. O. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2005.

MAGANO, O. B. *O direito do trabalho na Constituição*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

\_\_\_\_\_. *Manual de Direito do Trabalho – Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1984.

\_\_\_\_\_. A organização sindical na nova Constituição. *Revista Synthesis*, n. 9, p. 206, 1989.

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas o trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. *Condutas Antissindicais*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, S.P. *Direito do Trabalho*. 23. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. *Contribuição Confederativa*. São Paulo: LTr, 1996.

MARX, K. *O capital*, livro I. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1971.

MESQUITA, M. R. *O desemprego dos jovens e as políticas públicas no Brasil pós 1990*. São Paulo: [s.n.], 2006.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE. Site. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/institucional/historico>>. Acesso em: 17 jul. 2016.

NASCIMENTO, A. M. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA NETO, A. E. *Contribuições Sindicais*. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Improbidade nos sindicatos. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3187, 23 mar. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21354>>. Acesso em: 22 jul. 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*, São Paulo, ano 33, n. 128, out./dez. 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos*. 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm)>. Acesso em: 22 jul. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C87. *Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. C98. *Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. C135. *Convenção sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores*. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. *Declaração de Filadélfia*. 1944. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 22 jan. 2017.

PALTRINIERI, I. C. S. M.; JARDIM, T. H. N. A organização da burguesia industrial face ao movimento operário na Primeira República. *Em Debate* (PUCRJ. Online), v. 2009, p. 9, 2009. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/14410/14410.PDFXXvmi=KZWRSlh4b5hMqbafLwZc6vwVvLd6cbDxaBQ4x899eqVFC7UoFUBLq9HxUU587J6hIWlj5usjWp0zwVxcQAXiJGgECmMJ6S2rQoLVUegRfhqcdpp40nnK5Fol2cr86uAWTmTOBaGgs8tGxTLzi9joPJ7RWA135B0ZZTNA5uRzDmfch2LAc602Q7TNIVQNxRNwMC8S70rLnHxFJKgVQgZHoTv7PmUnfIU2k3Us4mer5c7PWoLOFKw4E3buq7SGQNIc>> Acesso em: 21 jan. 2018.

PATTO, M. H. S. (Org.). *A cidadania negada: políticas públicas e formas de viver*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

PAZZAGLINI, M. F. *Lei de improbidade administrativa comentada*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PINTO, J. A. R. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PINTO, J. A. R.; PAMPLONA FILHO, R. *Repertório de conceitos trabalhistas: direito individual*. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

PORTER, M. E. *A vantagem competitiva das nações*. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

ROMITA, A. S. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

\_\_\_\_\_. Liberdade Sindical no Brasil: A Ratificação da Convenção n. 87 da OIT. In: PEREIRA, A. F. (Org. ; ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2001.

SADY, J. J. Reforma sindical: o que a PEC nº 29/2003 pretende é a manutenção do princípio da unicidade. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 79, 20 set. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4279>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

SILVA, J. A. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SIQUEIRA, C. B.; LEITE, C. H. B. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SALINO, Vitor (Coord.). *Direito material e processual do trabalho: na perspectiva dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2014.

SÜSSEKIND, A.L. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. v. 2.

\_\_\_\_\_. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

\_\_\_\_\_. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.