



LIBERDADE SINDICAL: PARALELO ENTRE PORTUGAL E BRASIL

Elvio Araujo Oliveira ¹Natan Oliveira de Souza²

Resumo

Este trabalho investigará a aplicação da liberdade sindical em Portugal e no Brasil. Compreende, assim, como objetivo principal analisar paralelamente o funcionamento da liberdade sindical nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português, tendo por base as Convenções da OIT e como objetivos secundários averiguar a definição de liberdade sindical, bem como a compreensão deste conceito como um direito fundamental. A metodologia será a qualitativa, através de estudos bibliográficos de livros, dissertações, artigos e legislações que fundamentem os objetivos do trabalho. Demonstra-se como resultado do estudo uma evidente interferência do Estado brasileiro na execução da liberdade sindical, por

1 Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense – UPT (Porto, Portugal). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cidade de São Paulo - UNICID (São Paulo, Brasil). Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). Assistente de Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). E-mail: elvio-oliveira@hotmail.com.

2 Advogado. Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense – UPT (Porto, Portugal). Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) e Especialista em Direitos Humanos e Ressocialização pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Endereço eletrônico: natan_dd@hotmail.com.

implementar-lhe diversas restrições, diferenciando-se de Portugal. Portanto, o principal contributo da investigação será apontar violações à liberdade sindical e demonstrar soluções para a construção de uma sociedade democrática, instituindo valores relacionados à dignidade humana e justiça social.

Palavras-chave: Liberdade Sindical. Direito Fundamental. Unicidade Sindical. Pluralismo Sindical.

INTRODUÇÃO

Na Era Moderna, os movimentos sindicais surgiram na Inglaterra com a união dos trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho e salários justos aos operários. Contudo, o sindicalismo obteve notoriedade pela comunidade internacional, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu o princípio da Liberdade Sindical em suas Convenções e incentivou os Estados-membros a aplicarem-no em seus ordenamentos jurídicos.

Assim sendo, a presente investigação apresenta como objetivo principal analisar

a aplicabilidade da liberdade sindical nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português, efetuando um estudo paralelo entre os dois países. Desse modo, para alcançar as pretensões propostas, será necessário o empenho de alguns objetivos secundários para se obter a solução do objetivo principal, quais sejam: 1) Examinar brevemente o contexto histórico do sindicalismo, prosseguindo desde o marco inicial na Era Moderna na Inglaterra, avançando para países como Brasil e Portugal, até se obter reconhecimento do princípio da liberdade sindical pelas organizações internacionais; 2) Efetuar o entendimento do conceito de liberdade sindical baseando-se nas Convenções da OIT; 3) Compreender a liberdade sindical como um direito fundamental ao cidadão; 4) Investigar a aplicabilidade do princípio da liberdade sindical nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português.

Desse modo, justifica-se a importância da investigação por verificar-se que, ao estabelecer o princípio da liberdade sindical, a Convenção n.º 87 da OIT objetiva promover, aos Estados-membros, a mínima interferência estatal na atuação dos sindicatos. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro implementou a unicidade sindical, contrariando inicialmente o entendimento da OIT. A presente investigação averiguará, assim, se existe alguma limitação imposta à liberdade sindical no Brasil, examinando paralelamente a aplicabilidade do pluralismo sindical no ordenamento jurídico português.

Nesse sentido, para a realização do estudo, utilizou-se a metodologia qualitativa mediante estudos bibliográficos de dissertações, artigos, livros, legislações do Brasil e de Portugal referentes à aplicabilidade da liberdade sindical, e as Convenções da OIT.

Com o intuito de atingir os objetivos estabelecidos, o presente trabalho iniciará as investigações, examinando de forma

sucinta o contexto histórico do sindicalismo na Era Moderna, a partir de países como Inglaterra, precursor, e, posteriormente, Portugal e Brasil, até a OIT caracterizar a liberdade sindical em suas Convenções. Em seguida, será apresentado o conceito da liberdade sindical e suas facetas, bem como o reconhecimento da liberdade sindical como um direito fundamental ao cidadão. Será examinada, ainda, a aplicação da liberdade sindical em Portugal e no Brasil, visto que, apesar de ambos positivarem o princípio nas normas constitucionais, a aplicabilidade se diferencia pelo ordenamento jurídico português garantir a pluralidade sindicais, enquanto o ordenamento jurídico brasileiro impor a unicidade sindical. E por fim, será explanada as concepções de pluralismo sindical e de unicidade sindical.

Destarte, pretende-se contribuir para a construção de uma sociedade democrática de direito, em que os princípios à dignidade humana e justiça social são os fundamentos para se obter relações equânimes e justas para todos os cidadãos, independente da posição que ocupem.

BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DO SINDICALISMO

Desde as primeiras civilizações da história até o mundo atual, as relações de trabalho sempre foram marcadas pela exploração de mão-de-obra barata. No entanto, foi na era escravocrata que a humanidade presenciou um dos períodos em que esse vínculo se tornou emblemático, por abranger práticas cruéis aos que eram obrigados a trabalhar sem que houvesse nenhuma medida que os protegessem.

No início da Revolução Industrial do aço e do carvão, que se originou na Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX, ocorreu uma intensa migração de grande parte da população que vivia nas áreas rurais para os grandes centros urbanos, o que acarretou

um aumento significativo nas prestações de serviços, visto que a demanda nas cidades havia se expandido (ALMEIDA; LENZA, 2020).

Contudo, devido à implementação de máquinas nas fábricas, elevou-se muito a quantidade de mão-de obra para se ocupar poucas vagas, o que possibilitou os tomadores de serviços a implementarem condições de trabalho exacerbadas a seus trabalhadores (BRITO FILHO, 2019), por exemplo, jornadas de trabalho intensas, baixos salários e ambientes precários e insalubres.

Segadas Vianna discorre acerca do período desta forma:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar

desempregados, o que, em contrapartida, fazia com que os tomadores de serviço concedessem condições precárias de trabalho a seus empregados. Dessa forma, os trabalhadores não tiveram outra alternativa que se reunirem para lutarem em prol dos seus direitos e reivindicarem uma relação mais justa com os empregadores; ou seja, necessitou haver a união entre os trabalhadores pela melhoria das suas condições de trabalho sem o receio de perderem seus empregos, levando ao surgimento das primeiras mobilizações do sindicalismo na era moderna.

Em Portugal, o sindicalismo teve início no século XIX com as manifestações de outros países do ocidente. No entanto, destacam-se dois fatores fundamentais

“Dessa forma, os trabalhadores não tiveram outra alternativa que se reunirem para lutarem em prol dos seus direitos e reivindicarem uma relação mais justa com os empregadores; ou seja, necessitou haver a união entre os trabalhadores pela melhoria das suas condições de trabalho (...)”

a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter um determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários (VIANNA *apud* BRITO FILHO, 2019, p. 56).

O período ficou evidenciado, assim, pelo grande número de indivíduos

para fortalecerem o processo e provocarem inspiração nos trabalhadores portugueses para suas organizações e lutas: a Comuna de Paris (Revolução parisiense), que ocorreu em 1871; e as Conferências Democráticas do Cassino, que foram reuniões de intelectuais com o objetivo de transformação social em Portugal (CRUZ, 2008).

Nesse contexto, a classe operária, liderada pelo Partido Socialista Português, manifestou-se em oposição aos regimes determinados à época, quais sejam: capitalismo, parlamentarismo e o domínio burguês. Contudo, no século XX, o movimento alterou alguns aspectos e adotou uma ação mais direta aos patronatos para combater as carestias que caracterizavam as condições de vida. Assim sendo, o movimento dos trabalhadores, em decorrência das



modificações nos ideais, atraiu anarquistas e radicalizantes socialistas, o que transformou as velhas associações de classe em sindicatos modernos, surgindo a denominação de Sindicalismo Revolucionário (PEREIRA, 2009).

No Brasil, as manifestações iniciais do sindicalismo deram-se posteriormente às advindas da Europa. No século XX, com a transição da economia de agroexportação para a industrializada, a mão-de-obra escravizada transformou-se em assalariada, aumentando a população operária que carecia de melhores condições para o trabalho.

Entretanto, um dos momentos mais importantes do sindicalismo brasileiro ocorreu em 1930, com o governo do Presidente Getúlio Vargas, em que pela primeira vez tentou-se trazer o sindicato para dentro do Estado. A esse movimento, sucedeu-se a criação do Ministério do Trabalho e da Lei Sindical de 1931, a qual estabelecia orientações para os sindicatos (CRUZ, 2008).

Apesar do enorme avanço garantido aos trabalhadores na Era Vargas, em decorrência do Golpe Militar de 1964, a

perseguição aos que lutavam pela classe trabalhadora interrompeu o progresso do sindicalismo, que retornou com suas forças apenas em 1970.

No plano internacional, o sindicalismo conquista novos aspectos com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versailles de 1919, a qual, em sua Constituição, dispôs o reconhecimento do princípio da liberdade sindical. Ainda, como princípio fundamental, apresentou a liberdade de associação como sendo essencial e constituiu a obrigação de estimular, entre as nações, programas que admitissem o direito de negociação coletiva (BRITO FILHO, 2019).

Além disso, em junho de 1948 ocorreu a Convenção n.º 87, que abordou especificadamente a liberdade sindical, determinando sua implementação e delimitando suas características. Conforme Amauri Nascimento (1986), foram colocados quatro pontos de maior relevância, por conterem garantias universais, quais sejam as garantias de: a) fundar sindicatos; b) administrar sindicatos; c) atuação dos sindicatos; d) assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato.

Dessa forma, o sindicalismo adquire força perante a comunidade internacional e os Estados signatários da Convenção, pois há o amparo para a proteção das associações lutarem pelos direitos de seus filiados. Além disso, a Organização das Nações Unidas (ONU) desempenhou um papel fundamental para o reconhecimento dos direitos dos sindicatos, por meio da aprovação de normas protetivas.

Destarte, no âmbito legislativo internacional, pode-se mencionar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual no dia 10 de dezembro de 1948 aprovou na Assembleia Geral das Nações Unidas o artigo XXIII, item 4, que garantiu

a todo homem organizar e ingressar nos sindicatos para promover a proteção dos seus direitos (BRITO FILHO, 2019). Com isso, buscou-se estabelecer equidade nas relações trabalhistas e impedir que os direitos dos trabalhadores fossem violados.

Aponta-se, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas no dia 19 de dezembro de 1966 e dedicou inteiramente o seu artigo oitavo para versar acerca da sindicalização, em seus variados aspectos (BRITO FILHO, 2019).

Desse modo, afirma José Cláudio Brito Filho que:

[...] a partir do início do século XX, há uma tendência para garantia, pelos Estados, do direito de sindicalização, em modelo de liberdade sindical, que pôde, por exemplo, ser verificada pela forma como os organismos internacionais formados pela união dos Estados passaram a tratar a matéria e pela adoção da Convenção n.º 87 da OIT por países que, saindo de regimes de força, passaram a segui-la [...] (BRITO FILHO, 2019, p. 61).

Em suma, averiguou-se que a história do sindicalismo perante as sociedades foi marcada por lutas que visavam, inicialmente, resistir à pressão estatal com a finalidade de obterem melhores condições para a classe trabalhadora. Contudo, observou-se que somente após a convenção da OIT em reconhecer o princípio da liberdade sindical aos movimentos dos sindicatos é que o sindicalismo adquiriu notoriedade pela comunidade internacional e obteve força nos Estados.

LIBERDADE SINDICAL

Conforme aludido anteriormente, o sindicalismo surgiu da necessidade em expor as péssimas condições que a classe trabalhadora operava e, após anos lutando para o Estado não suprimir a união dos trabalhadores, obteve-se o reconhecimento em âmbito internacional através da Convenção n.º 87 da OIT, que consagrou a liberdade sindical como um direito. Assim, na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção n.º 87 determinou as primeiras características de liberdade sindical:

[...] Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal [...] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Assim sendo, considerando as premissas estabelecidas pela OIT, a liberdade sindical, em sentido *lato*, é uma garantia do trabalhador ou empregador em escolher livremente a qual associação se filiar ou não. Dessa forma, o trabalhador e o empregador adquiriram o poder de escolha, advindo da liberdade sindical, para associar-se ou não

ao sindicato que melhor o represente no enfrentamento da defesa de seus direitos.

Aprofundando conceitualmente a liberdade sindical, para Wilson de Souza Campos Batalha:

A Liberdade Sindical pode ser compreendida em dois sentidos: político e individualístico. O primeiro significando o reconhecimento do caráter privatístico do sindicato, desligado dos aspectos de entidades de Direito Público de que se revestiam os sindicatos nos regimes totalitários e, o segundo, consistindo no direito de qualquer trabalhador ou empresa participar deste ou daquele sindicato, de se filiar, ou não, a qualquer entidade sindical (BATALHA *apud* BRITO FILHO, 2019, p. 80).

interna e de funcionamento da associação sindical, bem como à de constituir-se ou filiar-se a associações já existentes, visando aos fins que fundamentam sua instituição.

Dessa maneira, resta claro que a liberdade sindical pode apresentar diversas concepções a depender do doutrinador, por abranger direitos que se aplicam desde as esferas individuais até a esfera coletiva, visto cuja finalidade é impedir a interferência do Estado nas escolhas, criação, organização e funcionamento dos sindicatos.

Salienta-se, ainda, que a Convenção n.º 87 da OIT estabeleceu as garantias universais acerca da liberdade sindical. Na visão sucinta de Amauri Nascimento (1986), esta decorre de quatro pontos relevantes: 1) Direito de constituir, que

“Dessa maneira, resta claro que a liberdade sindical pode apresentar diversas concepções a depender do doutrinador, por abranger direitos que se aplicam desde as esferas individuais até a esfera coletiva (...)”.

Quando analisada por Arnaldo Sussekind (*apud* BRITO FILHO, 2019), a liberdade sindical apresenta um tríplice aspecto. O primeiro aspecto é a liberdade sindical coletiva, que abarca o direito dos grupos de trabalhadores e de empresários vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier. O segundo aspecto se refere à liberdade sindical individual que confere ao empresário ou trabalhador o direito de filiar-se ou desligar-se do sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence. E, por fim, o terceiro aspecto alude à autonomia sindical, que está relacionada à liberdade de organização

consiste em não haver a necessidade de uma prévia autorização do Estado, sendo as entidades sindicais julgadas convenientes pelos próprios interessados, trabalhadores ou empresários, para se filiarem ou não; 2) Direito de que as associações possuam liberdade para sua gestão, bem como para redigir os próprios estatutos e regulamentos administrativos, e para eleger os seus respectivos representantes; 3) Garantia às entidades sindicais contra extinção ou suspensão advinda do Estado; 4) Direito das associações de criarem federações ou confederações, bem como a faculdade de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Todavia, não obstante, as normas dispostas pela Convenção n.º 87, pôde-se verificar que a liberdade sindical percorreu três fases na maioria dos países ocidentais, sendo a primeira, de proibição; a segunda, de tolerância; e a terceira, de reconhecimento jurídico. Registra-se que o percurso dessas fases não ocorreu de maneira linear e homogênea, variando conforme os contextos econômicos, culturais, políticos e jurídicos de cada país (GOMES, 2010).

Liberdade Sindical como Direito Fundamental

O surgimento dos direitos fundamentais ocorreu na França, no século XVIII, por intermédio de movimento político-cultural que, por consequência, provocou a criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (FERNANDES, 2020).

Registra-se, contudo, que as definições dos direitos fundamentais foram equiparadas e, muitas das vezes, equivocadamente confundidas aos preceitos de direitos humanos. Para Nathália Masson (2020), isso ocorre devido a ambos objetivarem a promoção da dignidade humana pautados nos valores da liberdade e da igualdade, porém se diferenciam em relação à positivação nos ordenamentos jurídicos, pois enquanto os direitos fundamentais se constituem no âmbito estatal interno, os direitos humanos operam no plano do Direito Internacional, tendo uma aplicação de maior amplitude.

Assim, conforme Bernardo Fernandes, embora a conceituação de direitos fundamentais não seja uma tarefa simples de se realizar, pode-se compreendê-los como sendo:

[...] um processo de constitucionalização dos direitos humanos, entendidos estes últimos



como elementos de discursos morais justificados ao longo da História. Assim, os direitos fundamentais não podem ser tomados como verdades morais dadas previamente, mas como elementos em constante processo de reconstrução, haja vista que sua justificação e normatividade decorrem de uma Constituição positiva, igualmente mutável (FERNANDES, 2020, p.361-362).

Além disso, o professor J.J. Gomes Canotilho (*apud* FERNANDES, 2020) menciona que os direitos fundamentais cumprem uma função primordial na defesa dos direitos dos cidadãos, apresentando duas perspectivas. Em primeiro lugar, num plano jurídico-objetivo, constituem normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente ingerências destes, na esfera jurídica individual. Quanto à segunda, em um plano jurídico-subjetivo, provocam o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, com a finalidade de evitar atos lesivos por parte dos mesmos (liberdade negativa).

Doutrinariamente, os direitos fundamentais são divididos por gerações/dimensões³, em decorrência de contextos e fatores históricos que ocasionavam a necessidade de se proteger o indivíduo perante o Estado.

A primeira dimensão surgiu no fim do século XVIII e no início do século XIX, tendo como características principais os direitos civis e políticos clássicos. Os valores estavam atrelados à ideia de liberdade, possuindo um desdobramento do direito à vida, religião, propriedade, participação política, inviolabilidade de domicílio e segredo de correspondência (MASSON, 2020).

A segunda dimensão teve o marco inicial no século XX e defendia aspectos ligados aos direitos sociais, culturais e econômicos. Assim, abordava um valor de igualdade entre os indivíduos, requerendo um papel mais atuante do Estado, estabelecendo prestações materiais (FERNANDES, 2020).

Verificando-se o cenário mundial do final do século XX, os países estavam divididos entre nações desenvolvidas e nações subdesenvolvidas. Assim, surge a terceira dimensão, tendo seus valores conectados ao direito à fraternidade e à solidariedade, abarcando direitos “ao desenvolvimento, ao progresso, ao meio ambiente ecologicamente

3 Cumpre destacar, de início, que o vocábulo “geração” não está isento de críticas. Para muitos, é um termo que remete à ideia de superação, significando que uma nova “geração” sucede a outra, tornando-a ultrapassada, o que, sabe-se, não ocorre. Em verdade, a sucessão de “gerações” deve ser vista como uma evolução que amplia o catálogo de direitos fundamentais da anterior, sendo possível, inclusive, modificar o modo de interpretá-los. Destarte, não há que se falar em sedimentação de direitos por “geração”, tampouco em substituição da “geração” antecedente pela posterior. Por fim, em que pese a crítica e a proposta de nova terminologia substitutiva — a saber, “dimensões” —, o termo “gerações” segue sendo largamente utilizado, não só pela doutrina como também pelas bancas examinadoras de concurso (MASSON, 2020).

equilibrado, à autodeterminação dos povos, à propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade, à qualidade de vida, os direitos do consumidor e da infância e juventude” (MASSON, 2020).

Insta salientar que as dimensões dos direitos fundamentais não se interrompem na terceira dimensão. No entanto, a presente investigação se aterá às dimensões reportadas, por considerar que a liberdade sindical compõe as características da segunda dimensão, por estar introduzida no rol dos direitos sociais.

Portanto, de acordo com Tatiane Pitombo:

Ao estudar os direitos fundamentais de segunda geração, dentro do contexto histórico no qual estão inseridos, pode-se verificar que a liberdade sindical faz parte desta segunda dimensão, que engloba direitos decorrentes do princípio de justiça social, como direitos que são buscados por intermédio do Estado, que deve adotar todas as medidas positivas na busca de incentivo e proteção desses direitos (PITOMBO, 2016, p. 164).

Logo, a liberdade sindical tornou-se um dos elementos principais que envolvem uma sociedade democrática, por englobar valores relacionados à dignidade humana e à justiça social, resguardando os direitos dos cidadãos e conferindo igualdade material.

Salienta-se, ainda, que a OIT redigiu a Convenção n.º 98, que complementou a Convenção n.º 87, na qual ratificou o entendimento da liberdade sindical como um direito fundamental aos cidadãos. Assim, a Convenção n.º 98 definiu que:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego [...]

Art. 5- [...] 2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

Assim sendo, compreende-se que a OIT estabeleceu a proteção para que os sindicatos dispusessem de uma atividade irrestrita, incentivando os Estados-membros a implementarem a liberdade sindical em seus ordenamentos jurídicos. Dessa maneira, com base no entendimento da OIT em suas Convenções, consideram-se como direitos fundamentais do trabalho: a liberdade sindical, o fim do trabalho infantil, a extinção dos trabalhos obrigatórios e/ou forçados e a supressão de práticas discriminatórias relacionadas a emprego e ocupação.

Portanto, observa-se que a OIT atuou para que os Estados-membros providenciassem a proteção dos sindicatos baseando-se no princípio da liberdade sindical. Desse modo, a presente investigação tem o objetivo de averiguar como Brasil e Portugal recepcionaram, em seus respectivos ordenamentos jurídicos, o entendimento da OIT quanto à liberdade sindical.

Liberdade Sindical em Portugal

Em Portugal, a liberdade sindical obtém previsão na Constituição Portuguesa no artigo 55, n.º 1, com a seguinte redação: “É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos” (PORTUGAL, 2006). Dessa forma, o Estado português ratificou o direito dos trabalhadores e empregadores em se associarem ou não a um sindicato de sua preferência, bem como a possibilidade da criação e administração sindical sem interferência estatal, para melhor atuação na defesa da classe trabalhadora portuguesa.

Nesse sentido, para Tatiane Pitombo (2016), no texto constitucional a liberdade sindical encontra duas vertentes: a liberdade sindical individual e a liberdade sindical coletiva. Sob o aspecto da liberdade individual, ela pode ainda ser positiva ou negativa. Contudo, Antônio Fernandes (*apud* PITOMBO, 2016) critica a formulação da norma constitucional ao afirmar que as regras constitucionais e legais que ressaltam a vertente individual da liberdade sindical nem sempre se encontram em sintonia com a vertente coletiva, que é a base do sindicalismo.

No ordenamento jurídico português, a liberdade sindical ainda encontra previsão no Código do Trabalho Português, em seu artigo 444, n.º 1, onde o legislador garantiu mais uma vez a liberdade de se filiar ao sindicato de sua preferência que corresponda a sua categoria. Assim, dispôs a seguinte redação: “No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva” (PORTUGAL, 2009). Ademais, no artigo 445, o referido Código estabeleceu princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas das associações: “As associações sindicais e as associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem

livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais e organizam democraticamente a sua gestão e actividade” (PORTUGAL, 2009).

No entanto, a legislação portuguesa não garante a liberdade sindical como um direito absoluto. Dessa maneira, o legislador impôs limitações para a filiação a uma associação, estabelecendo, no artigo 496 do Código do Trabalho, o princípio da filiação, segundo o qual:

1- A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante.

2- A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º

3- A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma.

4- Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja (PORTUGAL, 2009, p. 156).

Cabe mencionar ainda que, em

Portugal, a liberdade sindical também alcança as esferas públicas. Dessa forma, pode-se constatar que os trabalhadores da Administração Pública também gozam do direito por terem a garantia positivada nos artigos 314, 337, 338 e 339 da Lei 35/2014.

Destarte, averigua-se que, no ordenamento jurídico português, a liberdade sindical abrange todas as classes trabalhadoras, tanto no âmbito privado quanto no âmbito público, demonstrando sua generalidade de aplicação, além de garantir ampla autonomia para criarem, fundirem e administrarem os sindicatos sem a interferência do Estado.

Liberdade Sindical no Brasil

No Brasil, a liberdade sindical não pode ser considerada como uma garantia plena. Analisando a Constituição Federal de 1988, o artigo 8, em seu *caput*, apresenta a seguinte redação: “É livre a associação profissional ou sindical [...]” (BRASIL, 1988).

Contudo, apesar de a liberdade sindical estar positivada no texto constitucional, para José Neto (*apud* BRITO FILHO, 2019) há uma transgressão a essa liberdade nos incisos II, IV e VII do artigo 8 da Constituição Federal, por manterem restrições na organização sindical (unicidade sindical) e no exercício da função, além de limitarem a liberdade sindical individual em detrimento da liberdade coletiva.

Dessa forma, constata-se um sistema sindical híbrido no qual, de um lado, há a liberdade, e, no outro, ocorre a manutenção de parte da estrutura do corporativismo, por meio de normas rígidas (BRITO FILHO, 2019).

Portanto, para se efetuar a investigação da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro será realizada uma análise entre

a liberdade sindical individual e a liberdade sindical coletiva.

A liberdade sindical individual é garantida basicamente em três aspectos: filiação, não filiação e desfiliação (BRITO FILHO, 2019). Dessa forma, a Constituição Federal, em seu artigo 7, inciso V, assegura que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (BRASIL, 1988). Ratificando o entendimento, o constituinte ainda determinou em seu artigo 5, inciso XX, que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado” (BRASIL, 1988). Portanto, no Brasil, há a garantia de liberdade em se manter ou não associado, sendo proibida qualquer imposição externa à vontade do indivíduo.

De acordo com José Cláudio Brito Filho (2019), a liberdade sindical coletiva, subdivide-se em liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, e liberdade de exercício das funções. Quanto à liberdade de associação e à liberdade de administração, a Constituição Federal afirma que:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...] (BRASIL, 1988).

Dessa maneira, o constituinte protegeu a liberdade de associar e administrar quando vedou a interferência do Estado na criação das organizações sindicais, ressalvado o registro em órgão competente. Em relação à liberdade de organização, encontra-se previsão no artigo 8, incisos II e IV, que determinam:

Art. 8º É livre a associação profissional

ou sindical, observado o seguinte:[...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;[...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; (BRASIL, 1988).

Portanto, averigua-se que, apesar de a liberdade sindical ser positivada no ordenamento jurídico brasileiro, há limitações impostas pelo próprio constituinte, quando mencionada a forma de organização, visto que restringe a criação de mais de um sindicato, impedindo, assim, a ocorrência do pluralismo sindical.

No que tange à liberdade de exercer as funções, José Cláudio Brito (2019) afirma que também há restrições pela obrigatoriedade de o sindicato participar das negociações coletivas de trabalho e por haver a manutenção da competência da Justiça do Trabalho.

Em síntese, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro, apesar de positivar a liberdade sindical como um direito a seus cidadãos, apresenta restrições que limitarão a atuação dos sindicatos. Assim sendo, constata-se que, no Brasil, o entendimento da OIT quanto à liberdade sindical é aplicado parcialmente, impedindo que o país ratifique a Convenção n. 87, da OIT.

Pluralidade e a unicidade sindical

Investigando a liberdade sindical

no ordenamento jurídico português e no ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que ambos dispõem de uma atuação distinta quanto à organização sindical, visto que a aplicação em Portugal ocorre de maneira plena e ilimitada, ou seja, o Estado garante a pluralidade sindical. No entanto, quando analisados os dispositivos brasileiros, constata-se que ocorre restrições, concedendo aos cidadãos a unicidade sindical.

Dessa forma, para José Cláudio Brito Filho (2019), a unicidade sindical é a representatividade de um grupo por uma única entidade sindical, em determinada base física, por imposição do Estado, tendo como principais características: 1) a representação de um grupo por uma única entidade sindical; 2) a realização dentro de uma determinada base, ou seja, região geográfica; 3) a atribuição por imposição do Estado.

Em sentido antagônico, a pluralidade sindical, de acordo com Cássio Barros (*apud* BRITO FILHO, 2019), “é a facultada a criação, simultânea ou não, numa mesma base territorial, de mais de um sindicato representativo dos trabalhadores ou de empresários da mesma profissão”.

Ressalta-se, por oportuno, que a OIT, em suas Convenções n.º 87 e n.º 98, incentiva que os Estados-membros positivamente a liberdade sindical sem que ocorra nenhuma forma de restrição. Assim sendo, analisando Brasil e Portugal paralelamente, verifica-se que o ordenamento jurídico português ratifica o entendimento das convenções em suas normas, visto que não impõe limitação. Por outro lado, o mesmo não ocorre no ordenamento jurídico brasileiro, colidindo com as normas constitucionais que implementam a unicidade sindical.

Salienta-se, ainda, que a Convenção n.º 87 não explicitou o termo “pluralidade sindical” em suas normas, todavia, quando

analisado o artigo 2⁴, constata-se que a OIT possibilita o direito dos trabalhadores e empregadores a se filiarem e constituírem as organizações de sua preferência; ou seja, entende-se que aos trabalhadores e empregadores será garantida a liberdade de escolher dentre os diversos sindicatos de suas respectivas categorias aquele que melhor os representarem.

Assim sendo, nota-se que a liberdade sindical no Brasil difere de Portugal, por sofrer interferência pelo Estado, acarretando implementação da unicidade sindical. Constata-se, desse modo, que os interesses dos trabalhadores e empresários brasileiros concentram o poder em um único sindicato, tendo maiores probabilidades da associação atuar em interesse próprio ao invés do coletivo e contrariando a premissa do princípio da liberdade sindical como um direito fundamental ao cidadão.

Conclusão

O presente trabalho científico procurou investigar a aplicabilidade de um dos princípios fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho – a liberdade sindical, analisando paralelamente o ordenamento jurídico brasileiro e o ordenamento jurídico português, tendo como base as Convenções da OIT.

Inicialmente, buscou-se verificar brevemente o contexto histórico do sindicalismo, com seu surgimento na Inglaterra em decorrência da união dos trabalhadores que reivindicavam melhores condições de trabalho e maiores salários, além da redução da jornada do trabalho. Posteriormente, avançando para outros

4 “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

países, observou-se que em Portugal o sindicalismo obteve fortes inspirações da Comuna de Paris e das Conferências Democráticas do Cassino, para sua organização e luta. Posteriormente, o movimento modificou alguns ideais, o que atraiu anarquistas e socialistas radicais, surgindo o sindicalismo revolucionário. No Brasil, o sindicalismo surgiu da transição da economia de agroexportação para a industrializada, adquirindo força na Era Vargas, quando o Estado aproximou-se dos movimentos dos sindicatos. Todavia, com o Golpe de 1964 o sindicalismo foi enfraquecido, retornando apenas em 1970.

Contudo, o sindicalismo alcança novos aspectos com a criação da OIT, a qual, através de sua Convenção n.º 87, apresentou a liberdade sindical como princípio basilar do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse contexto, o movimento sindical adquiriu notoriedade pela comunidade internacional, que também legislou para promover a proteção das associações sindicais na luta pelos direitos de seus filiados.

Desse modo, a liberdade sindical obtém novas concepções que abrangem tanto a forma individual quanto a forma coletiva e, a depender do doutrinador, apresentam novas facetas. Em relação à forma individual, destaca-se a liberdade dos empregados ou empregadores de se associarem ou não a um sindicato de sua preferência, desde que seja de sua categoria profissional. No que tange à forma coletiva, ocorre na atuação de uma determinada categoria profissional de criar, administrar e regulamentar o sindicato para resguardar os direitos de seus filiados.

Assim sendo, diante de todas as garantias vinculadas à liberdade sindical, a OIT, na Convenção n.º 98, compreendeu a liberdade sindical como sendo um direito fundamental do cidadão. A presente investigação apresenta, portanto, o mesmo

entendimento da OIT e, verificadas as características das dimensões dos direitos fundamentais, constata-se que a liberdade sindical se enquadra naquelas da segunda dimensão, por buscar direitos que decorrem da justiça social.

Ao analisar a liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro e no ordenamento jurídico português, verificou-se que ambos os países abordam o referido princípio em seus respectivos textos constitucionais. Todavia, constatou-se que em Portugal adotava-se o pluralismo sindical, enquanto no Brasil acolhia-se a unicidade sindical. Nota-se, assim, distinções quanto à aplicabilidade, visto que no Brasil, apesar de consagrar expressamente a liberdade sindical como um direito, são estabelecidas diversas restrições que impedem o pleno exercício do direito.

Nesse sentido, verificou-se que uma das finalidades propostas pelo princípio da liberdade sindical é a livre atuação dos sindicatos com a mínima interferência do Estado. No entanto, quando analisado o ordenamento jurídico brasileiro averigua-se uma enorme distinção quando comparado ao ordenamento jurídico português e aos dispositivos das Convenções da OIT, visto que o Estado brasileiro limita o exercício irrestrito das associações pela liberdade sindical.

Desse modo, o presente trabalho propõe, para futuras investigações, a realização de um estudo das alterações legislativas necessárias, ao ordenamento jurídico brasileiro, para ratificar a Convenção n.º 87, da OIT, e implementar o pluralismo sindical visando à construção de uma sociedade democrática de direito livre, justa e solidária pautadas nos princípios da dignidade humana e da justiça social.

Referências

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de; LENZA, Pedro. **Direito do consumidor esquematizado**. 8 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Planalto: Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2019.

CRUZ, Helvia Leite. **Condições de construção histórica do sindicalismo docente de educação básica**. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/bitstream/handle/2133/4051/Condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20constru%C3%A7%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20do%20sindicalismo%20docente%20de%20educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 12 ed. rev. ampl. atual. Salvador: JusPODIVM, 2020.

GOMES, Maíra Neiva. Em Busca da Liberdade Sindical: Análise Comparativa dos Sistemas Sindicais de Portugal e da Alemanha. Doutrina e Jurisprudência. **COAD: Doutrina e Jurisprudência**. 2010, p 185-200. Disponível em: http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2010/ct1810.pdf. Acesso em: 07 de abr. de 2021.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 8 ed. rev. ampl. atual.

Salvador: JusPODIVM, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Princípios do direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 55, p. 167-170, 1986. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93662>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.

PEREIRA, Joana Dias. Sindicalismo Revolucionário em Portugal. **Revista Mundos do Trabalho**. 2009, n. 2, v. 1, p. 195-220. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1984-9222.2009v1n2p195>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. **C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm#:~:text=Adota%2C%20aos%20nove%20dias%20de,do%20Direito%20Sindical%2C%201948'.&text=As%20autoridades%20p%C3%ABlicas%20dever%C3%A3o%20abster,entravar%20o%20seu%20exerc%C3%ADcio%20legal. Acesso em: 06 de abr. de 2021.

_____. **C098: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 de abr. de 2021.

PITOMBO, Tatiane de Oliveira. **Liberdade Sindical no Brasil e Portugal à Luz das Normas da Organização Internacional do Trabalho-OIT**. 2016. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2016. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/32055/1/ulfd133297_tese.pdf. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009.

Código do Trabalho. **Diário da República Eletrónico nº 30/2009**, Série I. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda. 12 fev. 2009. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/160900591/202104301629/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

_____. Lei Orgânica n.º 1/2006. Constituição da República Portuguesa.. **Diário da República Eletrónico**, 1ª Série-A. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, 06 jun. 2013. nº 31. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Acesso em: 08 de abr. de 2021.