

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

**UNICIDADE SINDICAL *versus* LIBERDADE SINDICAL:
FORTALECIMENTO DA CONFEDERAÇÃO OU AFRONTA AO
ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO?**

**UNION UNIONITY VERSUS UNION FREEDOM:
STRENGTHENING THE CONFEDERATION OR AFFRONT TO
THE DEMOCRATIC STATE OF LAW?**

RVD

Recebido em
29.11.2022

Aprovado em.
28.03.2023

Kamile Rodrigues Tavares Reis¹

Murilo Braz Vieira²

RESUMO

O atual direito coletivo do trabalho, sindical ou corporativo está contido no Direito Trabalhista, fruto de lutas sociais, mormente pela intensa pressão do regime capitalista industrializado, e tem como escopo de atuação pautas relacionadas à organização sindical, negociação coletiva, contratos coletivos, representação dos trabalhadores, bem como as greves. Destarte o antecedente histórico-social, assim como as transformações no mundo do trabalho, observou-se que o Legislador Constitucionalista de 1988, consignou-se os princípios do unitarismo e da unicidade sindical, modelo do qual contrasta com o princípio do pluralismo sindical, preconcebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pluralismo este, na concepção da OIT, por meio da Convenção de nº 87, tida como a melhor forma de representação dos trabalhadores. E é partir desta dicotomia aparente que se debruça este ensaio, mais especificamente, buscou-se resposta à seguinte problemática: os princípios da unicidade sindical e liberdade sindical culminam no fortalecimento das confederações ou afrontam o princípio maior do Estado Democrático de Direito? E, para buscar reposta ao questionamento base deste estudo, adotou-se o tipo de pesquisa de natureza descritiva, bibliográfica e documental. Como conclusão à questão problema, verificou-se que há princípios colidentes, pois quando se reconhece a unicidade sindical, veda-se o princípio fundamental da liberdade de expressão e, por correlação, o princípio maior do Estado Democrático de Direito, vez que a soberania não tem sido levada em consideração. Noutra seara, embora reconhecido os institutos da representação por federações e confederações, estes já nascem enfraquecidos,

¹ Advogada. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). ORCID E-MAIL kamilereis.adv@gmail.com

² Advogado. Mestre em Prestação Jurisdicional em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins (UFT) e Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT). Especialista em Direito Público e Direito Constitucional. Professor na Faculdade Serra do Carmo (FASEC) e Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS) além de professor convidado no curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho da Universidade Federal do Tocantins – UFT, com atuação principal nas áreas de Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Constitucional. ORCID. <https://orcid.org/0000-0003-3577-1158> E-MAIL murilobraz@yahoo.com.br

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

visto que com a limitação imposta pelo legislador constituinte, no art. 8, II permitindo que haja apenas um sindicato por federação, vedando a liberdade e a soberania de escolha dos trabalhadores e empregadores, na medida em que impede a manifestação do livre arbítrio e a união de forças representativas em todos os graus.

Palavras-chave: Convenção nº 87 da OIT. Dicotomia Aparente. Liberdade Sindical. Princípio Unicidade Sindical.

ABSTRACT:

The current collective labor, union or corporate law is contained in Labor Law, the result of social struggles, mainly due to the intense pressure of the industrialized capitalist regime. And its scope of action is related to trade union organization, collective bargaining, collective contracts, worker representation, as well as strikes. Thus, the historical-social antecedent, as well as the transformations in the world of work, it was observed that the Constitutionalist Legislator of 1988, consigned the principles of unitarism and union unity, a model which contrasts with the principle of union pluralism, preconceived by the International Labor Organization (ILO), this pluralism, in the conception of the ILO, through Convention No. 87, considered the best form of workers' representation. And it is from this apparent dichotomy that this essay focuses, more specifically, it sought an answer to the following problem: do the principles of union unity and union freedom culminate in the strengthening of confederations or do they affront the greater principle of the Democratic State of Law? And, in order to seek an answer to the basic questioning of this study, the type of research of a descriptive, bibliographic and documentary nature was adopted. As a conclusion to the problem question, it was found that there are conflicting principles, because when union unity is recognized, the fundamental principle of freedom of expression is prohibited and, by correlation, the greatest principle of the Democratic State of Law, since the sovereignty has not been taken into account. In another area, although the institutes of representation by federations and confederations are recognized, they are already weakened, since with the limitation imposed by the constituent legislator, in art. 8, II allowing there to be only one union per federation, prohibiting the freedom and sovereignty of choice of workers and employers, insofar as it prevents the manifestation of free will and the union of representative forces at all levels.

Keywords: ILO Convention nº. 87. Apparent Dichotomy. Freedom of Association. Union Unicity Principle

1 INTRODUÇÃO

Para além de soluções de conflitos surgidos da relação laboral - empregador e empregado -, sabe-se que o direito do trabalho é um direito autônomo pautado por um dever social de proteção não apenas da relação laboral, mas também da melhoria das condições de vida daqueles que são submetidos a essa relação. Para isso, necessário se faz a observância de um conjunto de direitos, liberdades e garantias reconhecidas com fins na efetividade desse elo, de modo que se tenha, ou ao menos tente buscar,

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

uma relação equânime quando da busca por melhorias ou mesmo na decisão de pontos importantes que afetam diretamente essa relação (MARTINS, 2012; MUNIZ, 2018).

Nesse sentido, tem-se que o atual direito coletivo do trabalho, também nomeado de direito corporativo ou direito sindical, sem entrar no mérito das discussões acerca do alcance dessas nomenclaturas, encontra-se contido no direito do trabalho e consubstancia-se na existência de sindicatos, tendo por escopo inicial a representação para tratar coletivamente de forma negocial pautas e necessidades que interfiram diretamente na relação laboral.

Dito de outra maneira, nas palavras de Martins (2012, p.724) o direito coletivo do trabalho atua em pautas relacionadas à “organização sindical, negociação coletiva, contratos coletivos, representação dos trabalhadores e da greve”.

Importante observar que dos pontos de atuação acima especificados, faz-se necessário jogar luz à “representação dos trabalhadores”, visto que, hodiernamente, já é aceito que não necessariamente precisam existir “sindicatos, federações ou confederações” ou grupos juridicamente organizados para reivindicar seus direitos laborais (MARTINS, 2012).

No entanto, até se chegar ao reconhecimento dessa ramificação ou segmento do direito trabalhista, passou-se por inúmeras e intensas transformações, fruto de lutas sociais, bem como a intensa pressão do regime capitalista industrializado.

Posteriormente, não obstante a evolução histórico-social, houveram também as transformações legislativas, culminando, no Brasil, com reconhecimento pelo Legislador Constituinte de 1988 do unitarismo ou unidade sindical, modelo do qual segue na contramão do pluralismo preconcebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – instituição de projeção internacional, criada com o objetivo de promover as melhorias das condições de trabalho e da ampliação da proteção social. Pluralismo este, na concepção da OIT, através da Convenção de nº 87, tida como a melhor forma de representação dos trabalhadores (REZENDE, 2015).

E é justamente a partir desta dicotomia aparente que se debruça este ensaio, mais especificamente, busca-se resposta à seguinte problemática: afinal, os princípios

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

da unicidade sindical e da liberdade sindical culminam no fortalecimento da confederação ou afrontam o princípio maior do Estado Democrático de Direito?

E, como forma de delinear a pesquisa adotou-se os seguintes objetivos específicos: estudar e compreender o que é a unicidade sindical; analisar os princípios e as estruturas que alicerçam a liberdade sindical; e, por fim, compreender como o Estado Democrático Brasileiro colide com o princípio da unicidade sindical frente à liberdade sindical.

Nesse intuito, com o fito de buscar resposta a esta problemática de pesquisa, adotaram-se os procedimentos metodológicos difundidos por Richardson et al., (2012) e Gil (2008), respectivamente.

Por assim dizer, no que se refere ao tipo de pesquisa Richardson et al., (2012) entende que a mesma pode ser classificada em: exploratória, descritiva, explicativa e histórica.

Quanto ao delineamento de uma pesquisa, conforme destaca Gil (2008) refere-se aos procedimentos adotados para coletas de dados, e divide-se em: bibliográfica, documental, experimental, ex-post-facto, levantamento, estudo de campo ou estudo de caso.

Logo, este estudo classifica-se como sendo de natureza descritiva, na medida em que visa descrever os princípios da unicidade e liberdade sindical frente ao princípio do Estado Democrático de Direito. Bibliográfico, uma vez que se realizou sua fundamentação por meio de uma revisão de literatura acerca do tema, levando em consideração os principais autores sobre o assunto, e documental, por embasar-se em leis constitucionais e infraconstitucionais.

Assim sendo, o artigo encontra-se organizado da seguinte maneira: de início, buscou-se demonstrar os principais marcos legais e históricos acerca do direito coletivo, sindical ou corporativo; posteriormente, breve retrato acerca dos princípios da unicidade sindical e da liberdade sindical e sua relação com as confederações, buscando esclarecer a colisão com o princípio maior do Estado Democrático de Direito; e por fim, uma conclusão ao tema proposto.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Os resultados apresentados por esta pesquisa, em última *ratio*, contribui com o estudo dos princípios conflitantes, buscando solucionar ou, no mínimo, esclarecer as consequências dessa colisão normativa na atualidade e, ainda, atualizar a discussão acerca da temática aqui debatida frente às transformações no mundo do trabalho hodiernamente com a COVID-19, por exemplo.

Para isso, necessário se faz um recorte histórico de como se formou direito coletivo tal qual se conhece hoje, bem como suas características e formas de representação, isso é feito no tópico seguinte.

2. DIREITO COLETIVO: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA, CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

O atual Direito Coletivo ou Direito Sindical teve seu surgimento marcado por inúmeros acontecimentos que impactaram diretamente o mundo do trabalho. Acontecimentos estes tanto da parte dos empregadores quanto dos colaboradores.

O exemplo disso, no tocante à parte empregadora, tem-se a Revolução Industrial do século XVIII, em que, a partir desse acontecimento as relações laborais dotaram-se de novos contextos, tamanho o impacto causado. E, da parte dos colaboradores, vislumbrou-se a ação reacionária a esse movimento, visto que, com a modernização das relações laborais, observou-se a precariedade com que os colaboradores realizavam o trabalho, vislumbrando, assim, a necessidade de buscar a garantia de uma relação mais digna frente àquelas mudanças. (MASCARO; MASCARO, 2014).

Inclusive, essa ação reacionária por parte dos trabalhadores, é nomeada pelos autores como: “a questão social”, posteriormente associada ao surgimento do proletariado, quando se leva em consideração a periodização dos acontecimentos marcantes.

Por assim dizer, convém trazer à baila o que se entendia por proletariado para entender o porquê da ação reacionária tida pela massa colaboradora à época, observe:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Proletário é um trabalhador que presta **serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas**, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo (MASCARO; MASCARO, 2014, p. 28) (grifos nossos).

Pela definição de proletário descrita pelos autores é fácil identificar essa ação reacionária por parte da massa laboral. Verifica-se que, com a modernização do trabalho, uma parte dessa relação restou descompensada, vislumbrando a busca por uma relação mais digna, humana e igualitária, se é que era possível ante às inúmeras privações direcionadas aos trabalhadores.

Essa ação reacionária foi um dos pontos fulcrais para a descoberta e posterior reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, sendo considerada, portanto, como um dos nascedouros do Direito Coletivo do Trabalho (MARTINS, 2012, p. 724).

Como forma de ampliar o debate, necessário se faz a visualização dos principais acontecimentos que impactaram de forma direta o direito do trabalho, e por correlação, o direito coletivo ou sindical tal como se conhece hoje, senão vejamos:

Quadro 1: Fatos marcantes e cronológicos que impactaram o direito coletivo

CRITÉRIOS DE PERIODIZAÇÃO		
Fatos Marcantes	Cronológico	
	Período	Ocorrência
Revolução Industrial do século XVIII e a questão social.	1800 a 1917	Período Inicial
O pensamento liberal;	1917 a 1927	Período da Constitucionalização
O intervencionismo do Estado;	1927 a 1945	Período pós-corporativista
As primeiras leis	1945 a 1970	Período Pós-Corporativista
A construção dogmática	1970 à atualidade	Período de Flexibilização
A concepção heterotutelar do trabalhador.		
A concepção econômica da flexibilização.		
As transformações no mundo do trabalho.		
O direito do trabalho pós-moderno ou contemporâneo.		

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Fonte: construído pelos autores com base Mascaro e Mascaro (2014, p. 26).

O quadro 1 demonstra de forma ampla os principais acontecimentos que impactaram o mundo do trabalho e o direito coletivo, sendo demonstrados por acontecimentos marcantes e por cronologia dos fatos.

Verifica-se que, a partir dessa ação reacionária, passou-se a criar ideias e movimentos como forma de buscar melhores condições de trabalho, principalmente aos menos desfavorecidos, no caso, a classe trabalhadora. E, portanto, passou-se a ser um dos pontos fulcrais do estudo do Direito do Trabalho, mormente consignando-se como uma ramificação dessa disciplina, como é conhecido hoje o direito coletivo ou sindical.

Por assim dispor, convém, então, evidenciar o que Magano³ traz acerca do direito coletivo, em que para o autor, é “a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos”.

De forma complementar Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1.125), traz que o “direito coletivo assume caráter instrumental, constituindo, geralmente, um complexo de normas autônomas, que são as criadas pelos próprios autores sociais diretamente interessados”.

Já Barros (2016, p. 792) aduz que o direito coletivo “pressupõe uma relação coletiva de trabalho, em que os sujeitos se encontram em função de uma coletividade profissional; logo a relação jurídica daí advinda põe em jogo interesses abstratos do grupo”.

Logo, o direito coletivo reveste-se de características como: representação, negociação coletiva, contratos coletivos, organização sindical, órgão de luta de classes (MARTINS, 2012).

³ Apud MAGANO, Otávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Direito Coletivo do trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3, p. 11.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Nesse sentido, convém consignar o cerne da questão aqui debatida acerca dos princípios que norteiam o direito coletivo, principalmente àqueles relacionados à obrigatoriedade ou não de filiação a esses órgãos e o eixo territorial aos quais esses órgãos possuem jurisdição, tais como, os princípios da liberdade sindical e unidade sindical, respectivamente, bem como a dicotomia existente nos órgãos internacionais de proteção ao trabalho. Com fins de aprofundar acerca dessa dissonância principiológica, no plano nacional, conforme assentado na Constituição Federal de 1988, e no plano internacional, com a convenção nº 87 da OIT. Aborda-se adiante.

3. OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE SINDICAL, UNICIDADE SINDICAL NO PLANO NACIONAL E A DICOTOMIA APARENTE COM O PLANO INTERNACIONAL

Com o fito de tornar mais clara a questão problema objeto de estudo deste ensaio, convém consignarmos, tal como ensinamento doutrinário, que o plano nacional compreende as normativas e legislações brasileiras, mormente a Constituição Federal de 1988 e, portanto, o plano internacional, as normativas e legislações advindas do exterior, tais quais aquelas convencionadas pela Organização Internacional do Trabalho, por ser uma das instituições internacionais mais atuantes na seara trabalhista.

3.1 Plano Nacional: o direito coletivo na Constituição de 1988

O direito à liberdade fora reconhecido e assentado constitucionalmente como sendo uma garantia fundamental, ou seja, o legislador constituinte resguardou e deu ampla proteção a esse direito, quando da declaração dele na Constituição como sendo um princípio que não pode ser violado. Senão vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à **liberdade**, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, CF/88, art. 5) (grifos nossos).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

E, mais especificamente, o legislador também deu assentamento constitucional à liberdade de associação, bem como a criação delas, inclusive deixando clara a não interferência estatal, *verbis*:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento (BRASIL, CF/88, art. 5, XVII, XVIII).

E, no o âmbito do direito coletivo do trabalho, tem-se o direito à liberdade sindical como representatividade da livre escolha de associação, facultada às empresas e aos trabalhadores a iniciativa de filiar-se ou não a qualquer entidade sindical, conforme fora reconhecido no artigo 8º da Constituição de 1988.

Nesse sentido, o princípio da liberdade sindical visa a vedação da intervenção Estatal na criação ou funcionamento dos sindicatos e, no que diz respeito ao direito coletivo, é a liberdade do grupo de constituir um sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia (CASSAR, 2018, p. 1.241).

Vejamos o que assentou o Constituinte de 1988, acerca disso:

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, CF/88, art. 8, I) (grifos nossos).

Ora, tal como verificou-se na contextualização histórica, pode se dizer que houve uma evolução acerca do intervencionismo Estatal, em que, na lei maior de 1988, o Constituinte, observando as reverberações desse intervencionismo na organização desses órgãos de representatividade, deu autonomia, inclusive, reconhecendo a legitimidade das pautas tratadas, quando reconhece a sua participação obrigatória nas

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

negociações coletivas de trabalho, conforme aduz o inciso VI, do citado art. 8º da Constituição Federal.

No que diz respeito ao princípio da unicidade sindical disposto no artigo 8º, II, da Constituição Federal do Brasil de 1988, veda a criação de mais de um sindicato representante de categoria idêntica na mesma base territorial – o município, senão vejamos, *in verbis*:

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, CF/88, art. 8, II) (grifos nossos).

No plano nacional, o legislador constituinte deixou consignado o impedimento do fracionamento dos sindicatos, inclusive impondo uma regra específica, a de que a base territorial não pode ser inferior à área compreendida por um município.

Ocorre que essa não é a posição adotada no plano internacional, mormente por uma das instituições que tem seu escopo de atuação em todo o globo – Organização Internacional do Trabalho (OIT) - integrante do sistema Onusiano de proteção ao trabalho, que tem atuação visando condições mais igualitárias e dignas no ambiente laboral.

E o que diz então a OIT e por quê o legislador constituinte não ratificou no Brasil a posição adotada por essa instituição de âmbito global? Vejamos no tópico seguinte.

3.2 O Direito Coletivo no Plano Internacional: convenção nº 87 da OIT

A linha adotada pela Organização Internacional do Trabalho na Convenção 87, de 9 de julho de 1948, que não foi ratificada pelo Brasil em razão do conflito de ideologias quanto à adoção da unidade em contraponto à pluralidade sindical, prevê o disposto:

Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, **terão direito de constituir, sem autorização prévia,**

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

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 - 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(OIT, convenção nº 87, art. 2º e 3º.) (grifos nossos).

Nesse sentido, o modelo adotado pelo Brasil de unicidade sindical contraria o princípio da liberdade sindical, pois inexistente faculdade em filiar-se a um ou outro sindicato, considerando que só poderá haver um de cada categoria naquele Município, ou seja, o constituinte de 1988 vedou a pluralidade de representação, quando impôs essa limitação.

Em consonância, a partir da reforma trabalhista, empregados e empregadores possuem apenas a opção de não se filiar a nenhuma organização sindical, por outro lado, caso optem pela associação, esta deve ser feita perante uma única entidade da sua base territorial.

Na visão de Saraiva (2011, p. 372), compreende-se que “a unicidade sindical imposta pela CF/1988 limita e restringe a plena liberdade sindical, pois impossibilita a livre criação de vários sindicatos representativos da mesma categoria em idêntica base territorial”.

E, de forma complementar, por meio de uma análise ao modelo sindical defendido no Brasil, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 801) traz que a unicidade sindical representa violação aos princípios democráticos, e mais especificamente à liberdade sindical, ao passo que impede os componentes de uma categoria de escolher qual sindicato desejam se filiar.

De forma mais acertada, Barros (2016, p. 801) defende que “os países nos quais as reivindicações são mais expressivas adotam a pluralidade, a qual não deverá ser obrigatória, mas facultativa, de modo que os trabalhadores, se assim pretenderem, podem reunir-se em representações unitárias”.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Para, além disso, convém também trazer à baila a discussão acerca da representação dos trabalhadores por meio de federações e confederações, visto que essas modalidades de representações culminam no fortalecimento da representatividade, visto que unem forças, tal como veremos no tópico seguinte.

3.3 Da representação por federações e confederações

A representação por meio das federações e confederações são classificadas como associações sindicais de grau superior, tal como restou assentada na seção v da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Esse entendimento se dá pelo fato de as federações e confederações se constituírem de forma mais abrangentes, ou seja, possuem uma jurisdição/ abrangência de atuação maior. Assim sendo, as federações são entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados-membros. Poderão ser constituídas desde que reúnam número não inferior a cinco sindicatos. E ainda poderá ter representatividade interestadual ou nacional, tal como restou assentado no art. 534, §1º, 2 e 3º da CLT.

Por sua vez, as confederações têm assentamento no art. 535 da CLT, e configuram-se como entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional. São constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília.

De forma mais abrangente a OIT reconhece essa forma de representação, de tal maneira que a registrou na convenção nº 87, impondo assim, àqueles que ratificassem a referida convenção, que a respeitassem e a colocassem em prática, senão vejamos:

As organizações de trabalhadores e de empregadores **têm o direito de constituir federações e confederações**, assim como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores (OIT, convenção nº 87, art. 5) (grifos nossos).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

Assim sendo, é possível extrair, a par das definições acima citadas, que, se o Brasil adotou a unicidade sindical, ou seja, que se tenha apenas um sindicato por território, veja-se que, embora reconhecido os institutos das federações e confederações, há, por parte do constituinte de 1988 um enfraquecimento, vez que, permite que haja apenas um sindicato por federação, como resta consignado na art. 8º, II da CF/88.

E, partir desse entendimento, é possível afirmar que o legislador constituinte de 1988 afronta os princípios da pluralidade sindical e, de forma mais direta, ao princípio maior do Estado democrático de Direito, visto que àquele encontra-se contido neste. É a análise feita no tópico a seguir.

4. DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E OS PRINCÍPIOS COLIDENTES

Durante muito tempo, a justiça baseou-se apenas na visão positivista, na qual apenas deveria ser analisada a norma posta, o regramento, como fonte do direito. Posteriormente, na primeira fase da evolução histórica do direito constitucional, tem-se a Revolução Francesa trazendo a ideia de criação de direitos fundamentais como mecanismo de defesa dos cidadãos em face do Estado. Somente em 1958, foi proferida a decisão pelo Tribunal Constitucional Federal da Alemanha, que marcou a ascensão dos direitos fundamentais, nascendo assim a constitucionalização do direito.

A eficácia jurídica dos princípios constitucionais foi amplamente debatida por doutrinadores brasileiros até que fosse consentida a sua força normativa, tornando-se não uma fonte secundária, mas sim primária; não só uma orientação interpretativa, mas uma determinação normativa.

O exemplo da força do que preceitua um princípio, bem como da grandiosidade da discussão acerca da liberdade sindical absoluta, Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 858) dispõe de “a liberdade sindical caracteriza-se como um dos princípios fundamentais de todas as sociedades democrático-pluralistas. ”

Não é incomum que existam conflitos principiológicos, situação na qual exige uma análise minuciosa capaz de solucioná-los. Para tal, o método da ponderação de

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

interesses mostra-se competente, buscando equacionar os conflitos existentes por meio da ponderação de um entendimento sobre os demais. Na visão de Bonfim, (2017, p.165):

Os ensinamentos doutrinários demonstram que os conflitos entre princípios constitucionais, por uma dimensão de peso, não são tratados de maneira hierárquica, assim, o conflito é solucionado levando em consideração o valor relativo assumido pelo princípio dentro das circunstâncias do caso concreto.

O ordenamento jurídico brasileiro adotou a unidade sindical, consubstanciando a decisão de não ratificação da Convenção 87 na defesa do sistema confederativo entre sindicatos, federações e confederações. Muito embora haja entendimentos que defendam a unicidade sindical, cabe atentar-se à maior consequência da adoção desse sistema: a afronta à liberdade de expressão e, por correlação, ao Estado Democrático de Direito.

Mas, por que essa afronta ao Estado Democrático de Direito? Ora, se o legislador consubstanciou o direito à liberdade de expressão como sendo um direito fundamental, dicotômico é o fato de sua restrição quando do impedimento ao trabalhador de manifestar o seu livre arbítrio, tal como resta consignada a unicidade sindical, assentada na Constituição de 1988.

O mesmo raciocínio aplica-se ao Estado Democrático de Direito, pois, se o Estado é mesmo democrático, e democracia convém no respeito à vontade do povo, se faz correto afirmar que a democracia, neste caso, está sendo mitigada. Nos dizeres de Da Silva (2005, p. 226) “O Estado Democrático envolve necessariamente – deve apresentá-los em seu significado – aspectos outros para a sua compreensão, sendo o principal deles a soberania popular”.

O ato de limitar a escolha do empregado e do empregador a um único sindicato local que atenda a sua categoria vai de encontro à soberania do Estado Democrático de Direito. Isto porque não se pode falar em democracia se não há liberdade de expressão e de associação. Além da colisão dos princípios com a garantia máxima constitucional –

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

a democracia -, se destaca a colisão entre os próprios princípios da liberdade e unicidade sindical.

Para Martins (2016, p. 730), a liberdade sindical tem várias facetas, podendo ser a liberdade de filiar-se ou não a um sindicato, ou até mesmo de desfiliar-se, não havendo necessidade alguma do Estado ser consultado para que as pessoas possam constituir sindicatos. O autor defende que deve ser seguido o modelo francês de respeito aos três princípios basilares sindicais, quais sejam: liberdade, pluralidade e autonomia. Assenta, ainda, que “o fato do sindicalismo ser livre não quer dizer que o sindicato vai ser fraco”, acreditando que sindicatos representativos terão maior força e maior participação democrática.

Nesse sentido, com o fito de arrematar todas as ideias até aqui postas, abaixo segue a conclusão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos aspectos aqui apresentados, observa-se que o mundo do trabalho perpassou e ainda perpassa por inúmeras transformações, vez que o homem, exercendo seu papel social, continua a buscar novas formas de relacionar-se com vistas a somar forças, objetivando a melhoria das relações firmadas. Tal como se verificou com o que se convencionou doutrinariamente, nomeá-lo direito coletivo, sindical ou corporativo, que, materializa-se na soma de forças com fins na negociação para que se chegue ao melhor resultado para ambas as partes no ambiente laboral.

Isso, por sua vez, sempre suscita amplos debates, visto que se trata de uma relação em que ambas as partes envolvidas se revestem de direitos e obrigações. Inclusive, o legislador trabalhista, com a nova reforma, coloca-os em pé de igualdade, principalmente em questões relacionadas às negociações.

Além disso, vislumbra-se ainda as transformações sociais atuais pelas quais perpassou e ainda perpassa o mundo do trabalho. A exemplo disso, tivemos nos últimos dois anos a pandemia ocasionada pela SARSCOV-19 que, dentre outras questões, adicionou-se novas perspectivas a esse elo formado por empregador-

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

empregado, mas, principalmente ao empregado, visto, de forma clara e objetiva, como sendo o elo mais fraco dessa relação.

Tendo isso por base, os princípios da liberdade de expressão e da livre associação são princípios gerais constitucionais que se aplicam ao Direito do Trabalho; e os princípios da liberdade sindical e da unicidade sindical, da mesma forma, são princípios Constitucionais, porém específicos do Direito do Trabalho. A partir do momento em que existe uma colisão entre princípios constitucionais específicos que repercute diretamente na violação de princípios constitucionais gerais, indiscutível é a necessidade e relevância do estudo.

Por assim dizer, falar de liberdade sindical é explanar acerca da livre sindicalização, de autonomia dos sindicatos e da pluralidade sindical. Por outro lado, tratar de unicidade sindical é tratar da obrigatoriedade de sindicalização e rigorismo sindical.

Dessa forma, os princípios em questão divergem amplamente, o que levanta cada vez mais debates acerca do tema, considerando que ambos os princípios continuam sendo válidos no ordenamento pátrio.

Tal como restou consignado ao longo de toda a discussão aqui abordada, o ordenamento jurídico brasileiro adotou o princípio da unidade sindical, consubstanciando a decisão de não ratificação da Convenção 87 da OIT, que tem como escopo a defesa do sistema confederativo entre sindicatos, federações e confederações. Muito embora haja entendimentos que defendam a unicidade sindical, cabe atentar-se à maior consequência da adoção desse sistema: a afronta à liberdade de expressão e, por correlação, ao Estado Democrático de Direito.

Mas, por que essa afronta ao Estado Democrático de Direito? Ora, se o legislador consubstanciou o direito à liberdade de expressão como sendo um direito fundamental, dicotômico é o fato de sua restrição quando do impedimento ao trabalhador de manifestar o seu livre arbítrio, tal como resta consignado à unicidade sindical, assentado na Constituição de 1988.

Outrora, embora reconhecido os institutos das federações e confederações, há, por parte do constituinte de 1988, um enfraquecimento da representatividade dos

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

trabalhadores, vez que permitindo que haja apenas um sindicato por federação como resta consignado na art. 8º, II da CF/88, veda a liberdade e a soberania de escolha dos trabalhadores e empregadores, na medida em que impede manifestar o seu livre arbítrio e a união de forças representativas em todos os graus.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO JURÍDICO. **O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-125/o-modelo-de-liberdade-sindical-na-visao-da-oit-em-confronto-com-o-modelo-adotado-pelo-brasil/>. Acesso em 22 de maio de 2021.

AZAMBUJA, João Carlos. **Liberdade Sindical no Brasil e na OIT – Unicidade Sindical x Unidade Sindical.** Orientador: Leandro do Amaral Dorneles. 2011. 76 fls. Monografia de Graduação – Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, UFRS, Porto Alegre. 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/35830/000816759.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 23 maio de 2021.

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

Brasil, **Decreto-Lei nº 5452 de 1º maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 de outubro de 2022.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/17 e a MP 808/2017. 15. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

EMPÓRIO DO DIREITO. **Unicidade sindical brasileira e a convenção 87/1948 da OIT: o desafio para uma organização sindical eficaz.** Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/unicidade-sindical-brasileira-e-a-convencao-87-1948-da-oit-o-desafio-para-uma-organizacao-sindical-eficaz>. Acesso em 17 de maio de 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo. Atlas, 2008.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

REZENDE, Natália Soares de. **A liberdade sindical no Brasil**. Portal Jus Brasil. Disponível em: <https://nataliasr.jusbrasil.com.br/artigos/175605131/a-liberdade-sindical-no-brasil>. Acesso em 12 de setembro de 2022.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo, Atlas, 2011.

SILVA, Moraes da. O Estado Democrático de Direito. **Revista de Informação Legislativa**, N. 167, jul. /set. 2005.

INVESTIDURA PORTAL JURÍDICO. **Sistema da Unicidade Sindical no Brasil: Herança Deixada pelo Autoritarismo?** Disponível em: <http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/4045-sistema-da-unicidade-sindical-no-brasil-heranca-deixada-pelo-autoritarismo>. Acesso em 24 de maio de 2021.

JUS.COM.BR. **Princípio da unicidade x princípio da liberdade sindical no âmbito constitucional**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58856/principio-da-unicidade-x-principio-da-liberdade-sindical-no-ambito-constitucional>. Acesso em 17 de maio de 2021.

JUS.COM.BR. **Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-da-unicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88>. Acesso em 23 de maio de 2021.

JUS.COM.BR. **Unicidade sindical X liberdade sindical**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36215/unicidade-sindical-x-liberdade-sindical>. Acesso em 17 de maio de 2021.

JUSBRASIL. **Unicidade sindical x Pluralidade sindical**. Disponível em: <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675077718/unicidade-sindical-x-pluralidade-sindical>. Acesso em 22 de maio de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Coletivo do Trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MUNIZ, Glaucivânia. **Liberdade Sindical no Brasil**. Portal dos Administradores. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/liberdade-sindical-no-brasil>. Acesso em 12 de setembro de 2022.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2023.v10n1.p390-408>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. - São Paulo: Saraiva, 2014.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Convenção nº 87**: liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 12 de outubro de 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação.2018.

DUARTE, Sérgio Pedro. DUARTE, João Carlos. O paradoxo da liberdade sindical: unicidade sindical versus pluralidade sindical no mandamento constitucional. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**, v. 1, n. 4, 2017.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método.2011.