

LIBERDADE SINDICAL NO
BRASIL: PREVISÃO NORMATIVA
CONSTITUCIONAL E REALIDADE
FÁTICA ATUAL*

LABOR UNION FREEDOM IN
BRAZIL: CONSTITUTIONAL
NORMATIVE FORECAST AND
CURRENT FACTUAL REALITY

Amauri Cesar Alves**

Roberta Castro Lana Linhares***

RESUMO

A liberdade sindical é, no Brasil, direito fundamental social, princípio constitucional e de Direito Coletivo do Trabalho. Apesar de a Constituição de 1988 prever formalmente a liberdade sindical, o Brasil não ratificou a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho e continua mantendo o sistema de unicidade sindical que, claramente, é contrário ao valor fundamental. Há, então, certo distanciamento entre teoria e prática no que concerne à estruturação básica dos sindicatos no Brasil. É

* Artigo enviado em 3/6/2018 e aceito em 31/7/2018.

** Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC-Minas. Professor da Universidade Federal de Ouro Preto (Graduação e Mestrado). Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

*** Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Membro do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

relativamente simples perceber que não houve um avanço na interpretação da liberdade sindical no tocante à sistemática sindical caótica adotada no país, sobretudo no que concerne a decisões judiciais que tratam do tema. O presente artigo trata da liberdade sindical no Brasil nas perspectivas teórica e prática, esta com base em algumas decisões judiciais exaradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Palavras-chave: Liberdade. Sindicato. Constituição da República.

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO**
- 2 SISTEMAS SINDICAIS E AUTONOMIA NO BRASIL**
- 3 A LIBERDADE SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988**
 - 3.1. Direito Fundamental, Princípio Constitucional, Princípio de Direito Coletivo do Trabalho**
 - 3.2. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho**
 - 3.3. Decisões do TRT da 3ª Região: sistematização sindical e aplicação nas relações individuais**
- 4 CONCLUSÃO**

1 INTRODUÇÃO

A liberdade sindical é, no Brasil, direito fundamental social, princípio constitucional e de Direito Coletivo do Trabalho. Teoricamente, então, a liberdade sindical deveria ser prevista, vista, compreendida e aplicada em cada contrato de emprego e em cada relação sociocoletiva de trabalho. Deveria, principalmente, ser tema central na vida sindical brasileira. Ocorre que isso não é bem verdade, conforme será visto no presente artigo em perspectivas diversas, teóricas e práticas.

A Organização Internacional do Trabalho estabelece que todo sindicato deve ser livre e não pode sofrer interferência do Estado

em sua constituição e organização, mas, no entanto, o Brasil é o único país na América do Sul que ainda não ratificou a Convenção n. 87 da OIT.

O presente artigo tem como objetivo avaliar a liberdade sindical no Brasil e especificamente na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na perspectiva de se compreender melhor como se dá, na prática processual trabalhista, a aplicação de tão importante norma jurídica. Houve opção por restringir a pesquisa jurisprudencial ao período compreendido entre 5/10/1988 e 20/05/2018.

Antes da análise das decisões judiciais, serão avaliados, no plano teórico, os sistemas sindicais adotados no mundo, com destaque para as particularidades do Direito brasileiro. Em seguida o presente estudo busca compreender a liberdade sindical na Constituição de 1988, que completa 30 anos de vigência. Posteriormente será analisado o importante papel da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho em relação à liberdade sindical no mundo.

Serão trazidas exemplificativamente decisões do TRT da 3ª Região sobre liberdade sindical nos últimos trinta anos, com destaque inicial para os temas de Direito Coletivo do Trabalho. A partir da análise das decisões judiciais, também serão compreendidos quais são os temas mais recorrentes correlacionados à liberdade sindical em perspectiva do interesse individual trabalhista.

O objetivo central do presente artigo, portanto, é tentar estabelecer uma relação entre liberdade sindical constitucional teórica e aplicação efetiva do conceito no cotidiano das relações sociais, tendo, como fonte principal da análise, nesse ponto decisões regionais trabalhistas da 3ª Região.

2 SISTEMAS SINDICAIS E AUTONOMIA NO BRASIL

Muitas são as formas de estruturação e sistematização do sindicato existentes no mundo. Um são mais democráticas, outras,

menos. Umam revelam maior amadurecimento do sindicalismo, outras ainda revelam traços claros de um passado corporativista que insiste em não desaparecer. Em todos os casos é possível compreender a ausência ou presença de autonomia do sindicato em relação ao Estado nesses modelos diversos. É também possível compreender maior ou menor espaço social de liberdade sindical de acordo com as escolhas normativas feitas pelos países e, particularmente, pelo Brasil em relação à sua estruturação sindical.

De início, para que sejam analisados os múltiplos modelos de sistematização sindical, é necessário buscar compreender o que é autonomia sindical. A partir daí será possível verificar os sistemas que adotam pluralidade, unicidade ou unidade sindicais.

A ideia de autonomia, qualquer que seja o âmbito do enfoque, é razoavelmente simples e remete à possibilidade de alguém se estruturar conforme suas próprias normas, sem estar limitado ou subordinado aos desígnios de outrem, ainda que seja do Estado. Mauricio Godinho Delgado compreende a autonomia sindical no contexto dos princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, que são aqueles que garantiriam a condição de existência do sindicato.¹ Explica o Professor Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 1.551-1.552):

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, dessa maneira, da livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

A Constituição da República consagrou em 1988 o princípio da autonomia sindical no tocante à criação e à gestão de sindicatos, assegurando também o direito de greve, nos termos das regras contidas nos incisos I, III e VI do artigo 8º e da norma do *caput* do

¹ “Princípios Assecuratórios da Existência do Ser Coletivo Obreiro” são, na obra do Prof. Mauricio Godinho Delgado, o “Princípio da Liberdade Associativa Sindical” e o “Princípio da Autonomia Sindical”, sendo este último objeto de análise específica neste item 2.

artigo 9º. Percebe-se que, do ponto de vista teórico-normativo, o Brasil consagra a liberdade sindical com base em autonomia do ente coletivo ante o Estado, pois não exige autorização para fundação de sindicato, bem como interferência e intervenção. Garante a presença necessária dos sindicatos na normatização coletiva e na defesa permanente dos interesses da categoria. Por fim, garante o direito de greve, que seria forma de concretização de direitos individuais e coletivos no plano fático trabalhista.

Os relevantes direitos estabelecidos no artigo 9º da Constituição da República não serão debatidos no presente artigo, visto as naturais restrições de tema, espaço e tempo.

No que concerne à organização sindical brasileira, há sensível divórcio entre normatização e prática, ou seja, entre a regra constitucional e a materialidade da vida sindical. O Brasil prevê concomitantemente liberdade com unicidade sindical; autonomia com agregação necessariamente prevista em lei; afirmações seguidas de contradições. Tal é o cenário elementar do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.²

Estudos sistematizados da Assembleia Nacional Constituinte podem explicar, sem entretanto justificar, tal “esquizofrenia normativa”, ou, como prefere, de modo mais polido, o Prof. Mauricio Godinho Delgado tais “contradições antidemocráticas”.

Havia um consenso teórico em 1988, um discurso padronizado que clamava por autonomia, por não intervenção estatal na vida sindical.

Ocorre que o discurso vinha quase sempre acompanhado de práticas corporativistas que falavam mais alto nas consciências e que resultaram no texto atual da Constituição da República.

As perguntas elementares aqui são: como pode ser o sindicato livre e autônomo se não é possível organizar a classe trabalhadora da forma que melhor lhe aprouver? Se o Estado não pode interferir

² No que concerne à aplicação do princípio da liberdade sindical em matéria de direito individual e de interesses diretos dos trabalhadores em juízo, é possível compreender mais acertos decisórios do que equívocos, como se depreende da jurisprudência regional anterior à Reforma Trabalhista.

na organização sindical, como é que a CLT até hoje disciplina quais são as categorizações possíveis no país? Se o direito de greve é constitucionalmente assegurado, por que ainda prevalece a regra legal infraconstitucional, que sempre afirma ilegalidades e/ou abusividade? Várias respostas são possíveis, embora não sejam aqui desenvolvidas exaustivamente, conforme já exposto.

A doutrina juscoletiva trabalhista brasileira, a cada dia melhor, incumbe-se do assunto.

O foco do presente estudo é pesquisar a existência de liberdade sindical teórica sem que haja necessariamente sua garantia na prática, tendo por base decisões do TRT da 3ª Região.

Antes, entretanto, é preciso conhecer a sistematização sindical básica no Brasil e no mundo.

O Brasil prevê a unicidade sindical como sistema básico, ou seja, veda, por lei, a existência de sindicatos concorrentes, prevendo um único ente coletivo por categoria, por região, nos termos do inciso II do artigo 8º da Constituição da República promulgada em 1988, consoante doutrina e jurisprudência quase uníssonas. As exceções teóricas à compreensão básica, não obstante relevantes do ponto de vista da melhor técnica, ficam à margem no país.

A unicidade sindical traz como consequência representação fragmentada, ou seja, vários sindicatos pequenos e, conseqüentemente, menor poder negocial para a categoria profissional. Esse sistema gera crise na representatividade sindical. Há hoje no Brasil mais de 16 (dezesesseis) mil sindicatos, muitos deles, milhares, com pouco ou nenhum poder efetivo de representação. Várias são as causas para a multiplicação de sindicatos e para o deficit de sua representatividade no Brasil. Um dos problemas, por paradoxal que possa parecer, é a unicidade sindical.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1.517-1.518) apresenta conceito de unicidade sindical:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização

na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas. (destaque acrescido)

No modelo da unicidade, o Estado, apesar de estabelecer autonomia, ainda controla os sindicatos quanto à sua constituição. Ao longo dos trinta anos da Constituição da República de 1988, percebe-se contradição no sistema que tenta combinar autonomia com unicidade. O resultado prático foi o enfraquecimento dos entes coletivos decorrente de uma pluralidade sindical oblíqua, que decorre da multiplicidade de sindicatos existentes no Brasil, pulverizados e enfraquecidos. “São tantos e de tal monta que, às vezes, há dúvida em saber o que afinal estão a representar”, como bem destaca o Prof. Georgenor de Sousa Franco Filho (2004, p. 175).³

A Assembleia Nacional Constituinte muito debateu o tema da unicidade sindical. É possível afirmar sem maiores dúvidas que a escolha pelo modelo de sindicato único por categoria foi uma decisão da maioria da representação sindical consultada no final da década de 1980. No âmbito da classe trabalhadora somente a CUT defendia outro modelo, sem as amarras do corporativismo histórico. A maioria de então se contentava com autonomia sindical teórica, desde que sua estrutura de reprodução fosse mantida. A explicação é relativamente simples: a letra da norma constitucional poderia prever sem maiores problemas autonomia e liberdade para o sindicato, desde que isso não significasse, na prática das relações coletivas, mudanças estruturais drásticas. Infelizmente o sindicalismo brasileiro não é afeto a mudanças. Na verdade ele é marcado historicamente por resistir às mudanças na estrutura sociocoletiva, sejam elas quais forem.

O sistema de unicidade sindical, entretanto, é expressamente rechaçado pela Organização Internacional do Trabalho e por países que prezam por efetiva democracia sindical, como será visto no presente estudo.

³ Sobre o tema, veja também ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, v. 89, p. 141-164, 2014.

A unicidade sindical não se confunde com unidade sindical. Unicidade é imposição estatal de uma estrutura sindical fixada por lei, enquanto a unidade sindical é uma escolha dos trabalhadores em um cenário de liberdade ampla. Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1.518) diferencia os dois conceitos:

É necessário, porém, distinguir-se entre unicidade e unidade sindicais. A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal. (destaques acrescentados)

A unidade se desenvolve em um cenário de pluralidade, conforme será visto, enquanto esta é expressão antônima de unicidade, que, por sua vez, é contrária, na prática sindical internacional, à ideia de liberdade.

A escolha constitucional brasileira pela unicidade, e não pela unidade ou pluralidade, compreende-se a partir da análise da Assembleia Nacional Constituinte, como visto. É possível depreender da pesquisa de Lisiane de Alcantara Bastos (2009) e das atas das audiências públicas disponíveis no sítio eletrônico do Senado Federal que somente a CUT defendia explicitamente a unidade sindical com possibilidade de pluralidade, nos termos da participação do seu então presidente Jair Meneguelli:

Nós falamos não em liberdade relativa, mas em liberdade absoluta da organização dos trabalhadores, inclusive os servidores públicos, sem distinção de qualquer espécie [...]. É vedada ao Poder Público qualquer intervenção que possa limitar este direito [de organização], ou entrar o seu exercício legal.

A CUT defende, sim, a unidade sindical que vai se dar a partir do entendimento dos trabalhadores com a liberdade de se organizar como assim entenderem. Nós não queremos nenhuma tutela do Estado. (BASTOS, 2009, p. 440).

Em sentido contrário, defendendo a liberdade e a autonomia do sindicato, mas com unicidade fixada pelo Estado, falaram

diversos outros representantes de entidades de classe participantes das audiências públicas. Olyntho Cândido de Oliveira, representante da Confederação dos Trabalhadores na Indústria, relatou o seguinte:

Para falar a respeito da Convenção 87, nós fizemos uma enquete junto aos nossos filiados [...], onde revela muito bem esse espelho, que 96,89% manifestaram-se radicalmente contra a aprovação ou a ratificação da Convenção 87, sendo que esses outros três e pouco restantes ainda manifestaram algumas restrições. (BASTOS, 2009, p. 440).

No mesmo sentido Lourenço do Prado defendeu a “[...] rejeição da Convenção 87 da OIT, na medida em que esta convenção entra em frontal contradição com o princípio da unidade e da unicidade sindicais” (BASTOS, 2009, p. 444), em aparente incompreensão sobre os conceitos.

Em síntese reflexiva histórica, é possível afirmar que o sindicalismo brasileiro não se incomoda com falsas promessas constitucionais e com expressões de efeito fixadas na Constituição da República, desde que estas não interfiram na estrutura do poder sindical, que prefere se amarrar ao corporativismo varguista mesmo no século XXI.

Diferente da unicidade e em consonância com a ideia de unidade, é o sistema de pluralidade sindical adotado majoritariamente no mundo.

A pluralidade sindical está em conformidade com a autonomia e liberdade sindicais. O pluralismo sindical consiste na existência de várias entidades com potencialidade para representar a mesma categoria profissional na mesma base territorial, sem que nisso interfira o Estado, uma vez que tal modelo consagra, de fato e de direito, liberdade sindical.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 956):

Corolário do princípio é a incompatibilidade da unicidade sindical com a Convenção n. 87, assim considerada a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria na mesma base territorial. É aqui que se situa a polêmica questão que divide o movimento sindical: de um lado, a tese da pluralidade sindical, de outro, a da unicidade

sindical. Há uma diferença doutrinária entre pluralidade, unicidade e unidade. Pluralidade é o direito de fundação, na mesma base territorial, de tantos sindicatos quantos os grupos pretenderem. Unicidade, como ficou dito, é a vedação legal de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Unidade é a união espontânea dos grupos e sindicatos, não por força de lei, mas por opção própria, valendo-se da liberdade sindical.

As lideranças sindicais presentes à Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988 temeram a consagração de um modelo sindical novo. O temor ao novo impôs ao país a consagração de um modelo corporativista antidemocrático no seio de uma Carta Constitucional democrática. Doutrina e jurisprudência são quase unânimes ao afirmar a impossibilidade da adoção de um sistema de pluralidade sindical no Brasil sem reforma constitucional. As teorias em contrário ainda não conseguem convencer a maioria, fundada no positivismo da interpretação gramatical da ordem vigente.

A pluralidade sindical, como a expressão indica, pressupõe a coexistência de diversos sindicatos representativos de trabalhadores em um mesmo espaço sociocoletivo. Os trabalhadores representados podem concluir livremente, dentro do contexto de pluralidade, pela preservação da unidade sindical, que seria uma opção por se organizar em uma única entidade dentro de um dado contexto sociocoletivo. Opção estratégica, frise-se, e não imposição estatal. Antônio Álvares da Silva, logo quando da promulgação da Constituição da República em 1988, já lecionava sobre a pluralidade sindical:

A pluralidade sindical constitui, pois, a forma ideal de organização dos sindicatos e é, sem dúvida, a única compatível com a organização democrática dos estados modernos. Um certo grau de concorrência é inerente a qualquer estado democrático. Só que esta concorrência não deve limitar-se aos fatores econômicos. Deve estender-se também aos sociais e políticos para que, das vantagens da concorrência, se beneficiem todas as instituições. (SILVA, 1990, p. 39).

Fato é, não obstante uma possível promessa constitucional de liberdade sindical com autonomia, que o sindicalismo brasileiro, na sua estruturação elementar, ainda está preso ao corporativismo que determina a unicidade. Tal postura está em dissonância com a Convenção n. 87 da OIT e com o que há de democrático e atual no sindicalismo mundial.

Feitas as considerações iniciais referentes aos sistemas sindicais, é possível tentar compreender como se dá, na teoria e na prática, a liberdade sindical no Brasil pós-1988.

3 A LIBERDADE SINDICAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988 preferiu conscientemente estabelecer um sistema teórico-normativo que não condiz com a prática cotidiana referente à organização e sistematização dos sindicatos. Houve expressões teóricas em linha com a democracia, mas com a manutenção, na prática, de uma estrutura corporativista, própria das autocracias do início do século XX. Importante, então, compreender as afirmações teóricas e, mais do que isso, a expressão prática da liberdade sindical no Brasil pós-1988.

3.1. Direito Fundamental, Princípio Constitucional, Princípio de Direito Coletivo do Trabalho

Do ponto de vista topográfico, é fácil afirmar a liberdade sindical como um direito fundamental estabelecido no Brasil. As regras dos artigos 8º e 9º da Constituição da República estão claramente posicionadas no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, que, por sua vez, é parte do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Logo, estruturalmente, há no Brasil, em perspectiva teórico-normativa, liberdade sindical como direito fundamental.

É também a liberdade sindical um princípio constitucional. Trata-se de norma jurídica principiológica, que estabelece um valor fundamental no sistema. Embora não se enquadre no conceito de

regra jurídica e não estabeleça sanção imediata por descumprimento, é possível compreender sua eficácia direta e imediata, sua centralidade decorrente da origem constitucional e seu papel de esterilização de regras que lhe sejam contrárias. Tal valor tem sido razoavelmente compreendido quando o litígio versa sobre interesse de um empregado em face de seu empregador, considerada para deslinde da questão uma norma coletiva, conforme será visto aqui. É diferente, entretanto, quando a situação controvertida envolve dois ou mais sindicatos ou o sindicato em face do Estado.

É a liberdade sindical um importante princípio de Direito Coletivo do Trabalho, pois é estruturante da face juscoletiva do ramo trabalhista. É possível, a partir da liberdade sindical, estruturar regras próprias de Direito Coletivo do Trabalho, estabelecendo sua correta interpretação e aplicação, o que, em diversas situações fáticas, parece ser olvidado, infelizmente.

Carlos Zangrando relaciona a liberdade sindical ao princípio da autonomia privada coletiva:

Para verdadeiramente negociar, é necessário ter autonomia, ou seja, possuir liberdade, de fato e de direito. Os prisioneiros, os escravos e os vassalos não negociam, apenas aceitam o que lhes é imposto.

A partir do instante em que o Estado e, antes dele, a Sociedade reconheceram autonomia aos Sindicatos, reconheceram, também e por decorrência lógica e racional, a autonomia para que estes negociem a satisfação dos interesses coletivos correspondentes, em nome das categorias que representam.

Essa negociação deve se dar de modo livre, ou, melhor dizendo, o mais livre possível, uma vez que, mesmo aqui, não se pode esquecer dos interesses maiores da própria Sociedade.

[...]

Dessa forma, a negociação coletiva, assim como a greve, constitui o núcleo essencial da liberdade sindical. (ZANGRANDO, 2011, p. 543-544, 547). (destaques acrescidos)

João Filipe Moreira Lacerda Sabino conceitua a liberdade sindical, reconhece e critica suas limitações no sistema brasileiro:

A liberdade sindical é dividida em dois planos: individual e coletiva. A primeira se caracteriza pela possibilidade de o trabalhador se filiar, não se filiar, ou desfiliar-se do sindicato. No Brasil esta regra está esculpida no art. 8º, V, da Constituição Federal. Assim, há a aparência de que o modelo brasileiro respeita a liberdade sindical individual, entretanto, como se verá adiante, ela é reduzida em razão da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória.

A segunda leva em consideração o grupo, a coletividade de trabalhadores. A liberdade sindical coletiva pode ser dividida em liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções.

Liberdade de associação é a possibilidade de se criar sindicatos independentemente de autorização do Estado, tal como estabelece nossa Constituição Federal em seu art. 8º, inciso II. Liberdade de administração consiste em que não pode haver qualquer ingerência do Estado na administração do sindicato, como observado pelo art. 8º, I, da Constituição. Liberdade de exercício das funções é aquela que assegura ao sindicato o desenvolvimento de ações para atingir os fins para o qual foi constituído.

Já a liberdade de organização consiste na ideia da liberdade de fundar, administrar, atuar e filiar-se a sindicato. Nesse sentido que a liberdade sindical é considerada como princípio fundamental pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento de 1998. (SABINO, 2012, p. 199-200).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho conceitua a liberdade sindical como direito inerente aos “[...] trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas [...]” (BRITO FILHO, 2012, p. 71), mas compreende que, no Brasil, tal preceito não contempla a necessária liberdade de organização:

Já o segundo aspecto, a liberdade de organização, relaciona-se com o direito de trabalhadores e empregadores definirem seu modelo de organização sindical, sendo incompatíveis com ela restrições que digam respeito ao número de sindicatos existentes, à forma de constituição dos grupos que podem integrar um determinado sindicato, aos tipos de entidades sindicais que podem ser constituídas; em suma, tudo que disser respeito a qualquer forma de vedação ou limitação ao direito de livre estruturação das entidades sindicais.

[...]

Com relação à liberdade sindical coletiva de organização, não foi contemplada pelo texto constitucional brasileiro. Pode-se dizer que é onde menos existe liberdade, pois a estrutura do sistema de representação sindical é completamente rígida, permanecendo como moldada na década de 1930, quando da implantação do modelo corporativista.

As restrições à liberdade sindical coletiva de organização são, basicamente, quatro, como afirmamos retro: unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical. (BRITO FILHO, 2012, p. 75, 82).

Gilberto Stürmer conceitua liberdade sindical de modo amplo e abrangente:

[...] direito de trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas. (STÜRMER, 2007, p. 60-61).

Em síntese a liberdade sindical é direito fundamental, é princípio constitucional, é princípio de Direito Coletivo do Trabalho, mas não é sempre e necessariamente realidade no mundo dos fatos, pelo menos no sistema de organização sindical adotado no Brasil. Importante também compreender como se estrutura a liberdade sindical no mundo, com destaque para a Organização Internacional do Trabalho.

3.2. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho

No que diz respeito à liberdade sindical, a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho é um dos mais importantes instrumentos normativos no plano do Direito do Trabalho em todo

mundo. É uma das convenções fundamentais da OIT e assume caráter imperativo no âmbito de todos os países-membros, ainda que não sejam signatários específicos.

O texto básico da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho é simples, tendo como finalidade a liberdade sindical no contexto dos países-membros, devendo a regulamentação interna respeitar e concretizar seus termos.

Em essência, a liberdade sindical está estabelecida no artigo 2º da Convenção n. 87 da OIT.⁴ Consagra tal texto o direito de sindicalização para todos os trabalhadores e empregadores (ressalvados os militares, que podem sofrer restrições específicas). Também fixa a citada norma a desnecessidade de autorização prévia estatal para a fundação de sindicato, além do clássico e elementar direito de filiar-se o trabalhador ou não ao ente de representação coletiva. Vale destacar, para os fins do presente estudo, a oportunidade de os representados criarem “organizações de sua escolha”. Percebe-se da leitura dos termos da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho a liberdade básica que goza cada trabalhador e empregador de filiar-se ou não ao sindicato respectivo, que deve ser organizado conforme a livre escolha dos representados.

A Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho não prevê, em seu texto, a palavra “pluralidade”, porém não traz nenhuma restrição à criação de sindicatos, de forma a garantir a liberdade sindical individual e coletiva. A unicidade sindical, ao contrário, pressupõe a intervenção do Estado para a fixação da figura do sindicato único por base territorial, que se organiza necessariamente em conformidade com regras heterônomas.

Alfredo Villavicencio Ríos (2011) entende ser desejável a unidade sindical, possível a pluralidade e proscria a unicidade, nos termos da Convenção n. 87 da OIT. Refere-se o citado autor

⁴ Artigo 2º - 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. (OIT, 1948).

peruano a diversas situações em que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT definiu ser incompatível o sistema de unicidade sindical com os princípios básicos de liberdade preconizados pelo órgão, “[...] em particular porque, ao existir apenas uma organização sindical por decisão do Estado, o nível de ingerência deste é muito intenso e, portanto, indesejável.” (RÍOS, 2011, p. 31). Além disso, e talvez mais importante, “[...] porque em um mundo como o sindical, que tem diversas tendências, a limitação a uma organização sindical desnatura o direito.” (RÍOS, 2011, p. 31).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT, por sua *Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), 2006*, em síntese e exemplificativamente, fixa importantes verbetes que permitem melhor interpretação da Convenção n. 87. O direito dos trabalhadores de constituir as organizações de sua própria escolha implica a possibilidade efetiva de criar, em um clima de segurança social, organizações independentes de partidos políticos e daquelas já existentes (Verbetes 311). A existência de uma organização sindical em um setor determinado não deve constituir obstáculo para a constituição de outra organização, se assim desejarem os trabalhadores (Verbetes 312). As disposições constitucionais relativas à proibição de se criar mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau, sobre uma base territorial não inferior à área de um município não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical (Verbetes 314).

Embora possa ser vantajoso para os trabalhadores e empregadores evitar a multiplicação do número de organizações de defesa de seus interesses, toda situação de monopólio imposta por via legal está em contradição com o princípio da liberdade de escolha das organizações de empregadores e de trabalhadores (Verbetes 320). A unidade do movimento sindical não deve ser imposta mediante intervenção do Estado pela via legislativa, pois tal intervenção é contrária aos princípios da liberdade sindical (Verbetes 321). Os trabalhadores devem decidir se preferem organizar, em primeiro grau, um sindicato de empresa ou outra

forma de vinculação de base, como um sindicato de indústria ou de ofício (Verbete 334) (OIT, 2006).

O Brasil, muito embora traga a liberdade sindical como direito fundamental, não garante sua aplicação nos termos mínimos previstos pela Organização Internacional do Trabalho.

Resta pesquisar aquilo que é central ao presente estudo, que é o papel prático da liberdade sindical no cotidiano das relações sociais, o que será visto a partir de decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, considerados os 30 anos de vigência da atual Constituição da República.

Estrategicamente o presente estudo partirá de um conjunto único de decisões para elaborar duas análises distintas: uma primeira, relativa à aplicação da liberdade sindical em temas da sistematização e organização sindicais, e uma segunda, que diz respeito aos temas de Direito Individual do Trabalho que são correlatos ao valor em questão.

Trata-se de uma análise restrita, de uma amostra fixada no período 1988-2018, que serve como exemplificação de como o tema da liberdade sindical tem sido visto pelo TRT da 3ª Região após a promulgação da atual Constituição da República.

Há, então e em síntese, escolhas metodológicas e estratégicas para que seja possível a exemplificação pretendida.

3.3. Decisões do TRT da 3ª Região: sistematização sindical e aplicação nas relações individuais

Possível agora passar à análise de decisões do Tribunal Regional do Trabalho na 3ª Região nas últimas três décadas. A busca foi por ementas que contemplam a expressão “Liberdade Sindical” conjuntamente com a palavra “Constituição” no período compreendido entre 5/10/1988 até 14/5/2018.

Mais uma vez, frise-se tratar de uma escolha por uma pesquisa que cruza a expressão e a palavra específicas. É óbvio, então, que a opção por outras expressões ou outras palavras resultará em resultados diferentes.

O artigo busca apresentar um diálogo entre a Constituição de 1988 e a Justiça do Trabalho, tendo por fundamento ou pano de fundo a liberdade sindical.

A referida busca no *site* do TRT da 3ª Região encontrou 297 (duzentos e noventa e sete) ementas. Nesse contexto, que considera apenas a expressão e a palavra aqui destacadas, a primeira decisão pós-Constituição de 1988 disponível no endereço eletrônico tratou do relevante tema da representação sindical dos servidores públicos, tema ainda mal resolvido, sobretudo no que concerne à sua autonomia normativa privada:

SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS - EXISTÊNCIA - LIBERDADE SINDICAL - ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Embora consignado no texto da Constituição Federal de 1988, a liberdade de associação em sindicato, inclusive para os servidores públicos (art. 37 inc. VI), o tema depende de regulamentação, para as novas categorias cuja permissão foi estendida, tanto que fala no registro no “órgão competente”. Inexiste o sindicato, mas mera associação de interesse, pendente de regulamentação para sua oficialização.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: RO-5591/89; Data de Publicação: 28/9/1990, DJMG ; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Agenor Ribeiro.)

Percebe-se que, logo quando da promulgação da Constituição da República, houve dúvida referente à extensão da liberdade sindical, tendo preferido o TRT da 3ª Região restringir o alcance da norma constitucional e do princípio.⁵

Importante também, na segunda metade da década de 1990 e exemplificativamente, decisão que tratou de legitimidade sindical para firmar acordo coletivo de trabalho, conforme exposto adiante:

EMENTA: SINDICATO - LEGITIMIDADE. Em atendimento ao princípio da liberdade sindical insculpido na Constituição da República, a existência de uma entidade sindical com jurisdição mais ampla não impede a formação de outra, representativa da categoria no âmbito municipal, desde

⁵ Não custa lembrar que a análise aqui é meramente exemplificativa e não tem e não poderia ter a pretensão de esgotar a temática referente aos direitos coletivos dos servidores públicos, por não ser o objeto específico da presente pesquisa.

que decorra da vontade dos empregados daquela região. Assim sendo, se os empregados do reclamado decidiram filiar-se ao SINAAE/JF, delegando-lhe poderes para celebrar acordo coletivo que tinha por objeto o pagamento das diferenças salariais verificadas entre 1992 e 1995, resulta patente a ilegitimidade ativa do SINAAE/MG para a propositura de ação de cumprimento versando sobre idêntico pedido, mormente porque os próprios empregados firmaram termo de renúncia à substituição processual ora verificada. DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento. (BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: RO-4362/96; Data de Publicação: 31/8/1996; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Antônio Augusto M. Marcellini; Revisor: José Roberto Freire Pimenta.)

A Constituição da República de 1988 veda a criação de mais de um sindicato da categoria profissional no limite do município.

Na decisão apresentada acima, havia um sindicato com jurisdição mais ampla (Estado de Minas Gerais) reivindicando o poder de negociação coletiva com o sindicato em âmbito municipal. Os empregados do reclamado decidiram se filiar a um sindicato que detinha melhor poder representativo e, em decorrência da liberdade sindical, tinham autonomia para decidir a melhor representatividade. Percebe-se que, em consonância com a doutrina e a jurisprudência majoritárias, a referida decisão regional de 1996 consagra a liberdade sindical para a criação de novo sindicato, mas com atenção à ideia de unicidade sindical, tendo por referência a base municipal, o que, como visto, não se coaduna com a democracia nas relações coletivas.

A Constituição de 1988 também garantiu estabilidade no emprego para o dirigente sindical desde o registro da sua candidatura ao cargo de direção e até um ano após o final do mandato, se eleito. Sobre esse assunto, decisão de Alice Monteiro de Barros que contempla a liberdade sindical:

EMENTA: DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL NO CURSO DA GARANTIA DE EMPREGO. CONDUTA ANTISSINDICAL. DANO MORAL. A Constituição da República de 1988 assegura, no seu artigo 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende não apenas o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou dele retirar-se, mas também o

exercício das atividades sindicais, em sentido amplo. Para tornar efetivo o exercício desse direito subjetivo e eficaz o desenvolvimento da atividade sindical, os ordenamentos jurídicos, em geral, proíbem os atos antissindicais. O principal valor a ser protegido aqui é a liberdade sindical, que está exposta a vários tipos de lesão, gerando inúmeros comportamentos suscetíveis de serem enquadrados como antissindicais. O conceito de conduta antissindical é amplo e abrange os atos que “[...] prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva.” (cf. URIARTE, Oscar Ermida. *A proteção contra os atos antissindicais*. São Paulo: LTr, 1989. p. 35). A dispensa do reclamante, dirigente sindical, no curso da garantia de emprego, configura, sem dúvida alguma, conduta antissindical, pois prejudica o exercício da atividade sindical. Em situações como a dos autos em que a conduta antissindical se manifesta no curso da relação de emprego, a doutrina vem sustentando que, comprovada a lesão à liberdade sindical, o dano moral se presume. Isso porque trata-se de lesão a um direito fundamental. Recurso ordinário provido para deferir ao reclamante compensação pelo dano moral decorrente da conduta antissindical adotada pela empresa.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0098100-30.2009.5.03.0013 RO; Data de Publicação: 30/3/2010; Disponibilização: 29/3/2010, DEJT, Página 107; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora: Alice Monteiro de Barros; Revisor: Paulo Roberto de Castro.)

A relatora Alice Monteiro de Barros decidiu que a dispensa de dirigente sindical, que possui estabilidade garantida constitucionalmente, é um ato antissindical. Além disso, a relatora também entendeu cabível dano moral em razão de comprovada lesão à liberdade sindical.

Não obstante o acerto da presente decisão regional, é sabido que, em matéria de direção sindical, é a Justiça do Trabalho restritiva com relação à liberdade, visto exemplificativamente a Súmula n. 369 do TST, de ampla aplicação também na 3ª Região.

Ainda com relação à sistematização sindical no Brasil, é relevante a decisão abaixo, que afirma a liberdade sindical com unicidade e está em consonância com a jurisprudência consolidada:

ENQUADRAMENTO SINDICAL - DESMEMBRAMENTO. O enquadramento sindical do empregado, à exceção das categorias diferenciadas, faz-se pelos critérios da base territorial da prestação de serviços e da atividade preponderante do empregador (artigos 570 da CLT e 8º, inciso II, da Constituição). Este último dispositivo veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. É lícito à categoria que detém a representatividade de uma dada organização sindical desmembrar-se para criar outra, mais específica, que possa melhor atender aos seus anseios. O princípio da liberdade sindical, ao contrário de impedir o desmembramento da categoria, constitui fator de estímulo para a criação de sindicatos especializados, de acordo com as conveniências dos próprios trabalhadores coletivamente organizados.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; PJe: 0010140-75.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 6/2/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 212; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal.)

Na amostra aqui destacada, das 297 decisões que contemplam nas ementas o termo “Constituição” e a expressão “liberdade sindical”, há 11 que também trazem a palavra “unicidade”, o que comprova a problemática relação imposta pela literalidade constitucional sobre o tema. Exemplificativamente:

SINDICATO. BASE TERRITORIAL. ART. 8º, INC. II, DA CF/88. DESMEMBRAMENTO. O art. 8º, inc. II, da Constituição Federal consagra o princípio da unicidade sindical. Contudo, o desmembramento do sindicato, tendo em vista os interesses dos integrantes de uma das categorias profissionais associadas, não ofende o referido princípio constitucional, porquanto este diz respeito a uma mesma categoria. Constatando-se, *in casu*, a separação do sindicato de modo que o novo tenha abrangência restrita a um ramo específico, não há óbice a que coexista com o originário na mesma base territorial, ainda que vigente convenção coletiva de trabalho firmada apenas pelo antigo, quando dele já não mais fazia parte. O desmembramento de profissionais de categorias associadas para formação de novo sindicato que melhor as represente e melhor atenda a seus interesses específicos é consequência da liberdade sindical, eliminando a interferência do Estado sobre a conveniência ou oportunidade da partilha.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 00610-2007-137-03-00-6 RO; Data

de Publicação: 6/10/2007, DJMG , Página 29; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: Maria Cecília Alves Pinto; Revisora: Cleube de Freitas Pereira.)

Embora se mostre em consonância com a doutrina e jurisprudência majoritárias, melhor seria compreender a liberdade sindical como princípio, e a unicidade como regra (e não como princípio) que lhe seria contrária.

Um segundo ponto de observação da jurisprudência diz respeito à aplicação da liberdade sindical em temas e processos que dizem respeito ao Direito Individual do Trabalho.

Segue análise dos temas mais recorrentes nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no tocante à liberdade sindical, sempre considerando aqui a escolha pela expressão “liberdade sindical” e pela palavra “Constituição” como referenciais para a busca.

Das 297 decisões analisadas, 56 delas diziam respeito às horas *in itinere*, com 51 decisões sobre intervalo intrajornada e 44 decisões sobre horas extras. Os demais temas correspondem a aproximadamente 49% (quarenta e nove por cento) de toda a amostra.

Inicialmente serão transcritas exemplificativamente decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que dizem respeito às horas *in itinere*:

HORAS *IN ITINERE*. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. A Constituição reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do Direito do Trabalho (artigo 7º, inciso XXVI). Igualmente, a Constituição Federal assegurou, no artigo 8º, ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica. No entanto, esses dispositivos devem ser interpretados em consonância estrita com os demais direitos e garantias fundamentais assecuratórios da dignidade do cidadão trabalhador. As cláusulas normativas que suprimem a remuneração correspondente às horas de percurso devem ser consideradas nulas, por atingirem direito indisponível do empregado. No mesmo sentido, a Súmula n. 41 deste E. TRT: “HORAS *IN ITINERE* - NORMA COLETIVA. I - Não é válida a supressão total do direito às horas *in itinere* pela norma coletiva. II - A limitação desse direito é

válida, desde que a fixação do tempo de transporte não seja inferior à metade daquele despendido nos percursos de ida e volta para o trabalho.” (BRASIL. TRT da 3ª Região; Pje: 0011266-40.2016.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/1/2018; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro.)

EMENTA: HORAS *IN ITINERE*. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. A Constituição reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do direito do trabalho (artigo 7º, inciso XXVI). Não há dúvida de que também assegurou, mediante o artigo 8º, ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica. No entanto, esses dispositivos devem ser interpretados sistematicamente com os demais direitos e garantias fundamentais assecuratórios da dignidade obreira. A transação dos direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva, não é irrestrita, encontrando óbice intransponível quando se confronta com norma de ordem pública, cogente, imperativa, como é o caso das horas *in itinere*, nos termos do artigo 58, § 2º, da CLT. Esse instituto não se relaciona apenas à duração do trabalho, configurando igualmente medida de proteção à saúde e à segurança do trabalhador (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal), que são direitos marcados por indisponibilidade absoluta, não comportando supressões, seja na esfera individual, seja no âmbito coletivo. Portanto, as cláusulas normativas que eliminam, parcial ou totalmente, a remuneração correspondente às horas de percurso devem ser consideradas nulas, por restringirem direito indisponível do empregado. (BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0000378-10.2015.5.03.0102 RO; Data de Publicação: 25/8/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Emerson José Alves Lage.)

EMENTA: HORAS *IN ITINERE*. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. A Constituição reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do Direito do Trabalho (art. 7º, inciso XXVI). Não há dúvida de que também assegurou, mediante o art. 8º, ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica. No entanto, esses dispositivos devem ser interpretados sistematicamente com os demais direitos e garantias fundamentais assecuratórios da dignidade obreira. A transação dos direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva, não é irrestrita, encontrando óbice intransponível quando se confronta com norma de ordem pública, cogente, imperativa, como é o caso das horas *in itinere*, nos termos do art. 58, § 2º, da CLT. Esse instituto não se relaciona apenas à duração do trabalho, configurando igualmente medida de proteção à

saúde e à segurança do trabalhador (art. 7º, inciso XXII, da CR), que são direitos marcados por indisponibilidade absoluta, não comportando supressões, seja na esfera individual, seja no âmbito coletivo. Portanto, as cláusulas normativas que eliminam, parcial ou totalmente, a remuneração correspondente às horas de percurso devem ser consideradas nulas, por restringirem direito indisponível do empregado. (BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0000004-50.2011.5.03.0064 RO; Data de Publicação: 4/10/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.)

As três decisões expostas acima contemplam a importância da liberdade sindical e reconhecem o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho como legítimas fontes do direito. Porém, a liberdade sindical não pode dispor sobre direitos indisponíveis, ou seja, segundo a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cláusulas que eliminam direitos indisponíveis são cláusulas nulas.

Importante também o tema referente ao intervalo intrajornada:

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. De acordo com o entendimento sufragado no TST, por meio de item II da Súmula 437 do TST, o intervalo intrajornada não pode ser reduzido ou suprimido, nem mesmo através de negociação coletiva (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CR), eis que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública. Não há dúvidas de que a Constituição da República, em seus arts. 8º, III, e 7º, XXVI, assegurou aos trabalhadores e aos empregadores ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento dos órgãos representativos das categorias profissional e econômica, reconhecendo as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Entretanto, as cláusulas protetivas da saúde, medicina e segurança do trabalho, consideradas de ordem pública, não podem ser relevadas, nem mesmo via negociação coletiva, como é o caso do intervalo legal. A concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo gera para o empregado o direito ao pagamento, como extraordinário, da integralidade do período destinado ao repouso e alimentação, nos termos do parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, e Súmulas 437, item I, do TST e 27 deste eg. TRT da Terceira Região.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0002119-94.2011.5.03.0015 RO; Data de Publicação: 24/5/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Convocado Márcio Toledo Gonçalves.)

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. REGIME 12 X 36. A adoção do regime de jornada de 12 x 36 não desobriga a empresa de cumprir a determinação contida no § 4º do art. 71 da CLT, introduzido pela Lei 8.923 de 27/7/94. É que, de acordo com o entendimento sufragado no TST, através da Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1, o intervalo intrajornada não pode ser reduzido ou suprimido, nem mesmo através de negociação coletiva (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CR), eis que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública. Não há dúvidas de que a Constituição da República, em seus arts. 8º, III, e 7º, XXVI, assegurou aos trabalhadores e aos empregadores ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento dos órgãos representativos das categorias profissional e econômica, reconhecendo as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Entretanto, as cláusulas protetivas da saúde, medicina e segurança do trabalho, consideradas de ordem pública, não podem ser relevadas, nem mesmo através de negociação coletiva, como é o caso do intervalo legal. Não há, assim, exceção que comporte a ausência de concessão de intervalo intrajornada ao vigia que labora em jornada de 12 x 36, que, por não ser concedido, deve ser pago com o adendo pertinente ao obreiro.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0000311-17.2010.5.03.0071 RO; Data de Publicação: 15/3/2011; Disponibilização: 14/3/2011, DEJT, Página 107; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisora: Alice Monteiro de Barros.)

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO ATRAVÉS DE INSTRUMENTO COLETIVO. IMPOSSIBILIDADE. Embora não haja dúvidas de que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, III, assegurou aos trabalhadores e aos empregadores ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento dos órgãos representativos das categorias profissional e econômica e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, é pacífico o entendimento consubstanciado na OJ n. 342/SDI-1 do TST, no sentido de que o intervalo intrajornada mínimo legal não pode ser objeto de negociação coletiva por se constituir em medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador, garantido por norma de ordem pública prevista nos artigos 71 da CLT e 7º, XXII, da CF/88.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0038000-62.2009.5.03.0061 RO; Data de Publicação: 26/8/2009; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Jales Valadão Cardoso.)

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entende que, apesar de a Constituição da República

assegurar a liberdade sindical, esta não pode legitimar normas autônomas que tratam de direitos indisponíveis. De acordo com a jurisprudência, intervalo intrajornada é tema de saúde e segurança do trabalho e, por isso, não pode ser objeto de negociação coletiva.

Por fim, decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre horas extras.

EMENTA: HORAS EXTRAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. A Constituição reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do Direito do Trabalho (artigo 7º, inciso XXVI). Não há dúvida de que a Constituição Federal também assegurou, mediante o artigo 8º, ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica. No entanto, esses dispositivos devem ser interpretados sistematicamente com os demais direitos e garantias fundamentais assecuratórios da dignidade obreira. A transação dos direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva, não é irrestrita, encontrando óbice intransponível quando se confronta com norma de ordem pública, cogente, imperativa, como é o caso da jornada de trabalho, nos termos do artigo 57 da CLT. Esse instituto não se relaciona apenas à duração do trabalho, configurando igualmente medida de proteção à saúde e à segurança do trabalhador (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal), que são direitos marcados por indisponibilidade absoluta, não comportando supressões, seja na esfera individual, seja no âmbito coletivo. Portanto, as cláusulas normativas que dispõem de forma prejudicial devem ser consideradas nulas, por restringirem direito indisponível do empregado.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0001214-52.2013.5.03.0134 RO; Data de Publicação: 27/2/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Emerson José Alves Lage.)

EMENTA: HORAS EXTRAS - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. Embora o artigo 8º da Constituição de 1988 tenha assegurado aos trabalhadores e empregadores ampla liberdade sindical, com reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), não se pode, pela via da negociação coletiva, suprimir ou transacionar direitos que garantem ao trabalhador o mínimo de proteção à sua saúde e à sua segurança. Portanto não se confere validade à norma coletiva de trabalho que suprime, reduz, fraciona ou dilui o intervalo intrajornada, porquanto ela extrapola os limites da autonomia da vontade coletiva frente às normas de ordem pública, de observância imperativa e cogente (arts. 9º e 444 da CLT). Nesse sentido é a jurisprudência firmada

pelo TST (Orientação Jurisprudencial n. 342 da SBDI-I), *in verbis*: “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CR/1988), inofensa à negociação coletiva.”

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 00112-2007-092-03-00-7 RO; Data de Publicação: 28/9/2007; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini; Revisor: José Marlon de Freitas.)

EMENTA: HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Em consonância com o item II da Súmula n. 437 do TST, “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.” A Constituição da República reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do direito do trabalho (art. 7º, inc. XXVI, da CR/88), tendo em vista, porém, a melhoria da condição social obreira (art. 7º, *caput*, CR/88). Não há dúvida de que também assegurou, mediante o art. 8º, ampla liberdade sindical, com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica. No entanto, esses dispositivos devem ser interpretados sistematicamente com os demais direitos e garantias fundamentais assegurados da dignidade do trabalhador. A validade dos instrumentos coletivos está adstrita ao efetivo respeito ao “patamar mínimo de civilidade” estatuído pela própria Carta Magna, sob pena de se prestigiar a autonomia privada, em detrimento da supremacia constitucional.

(BRASIL. TRT da 3ª Região; Processo: 0001070-12.2011.5.03.0114 RO; Data de Publicação: 1º03/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.)

Do mesmo modo que os demais temas analisados, não há como conferir validade à norma que tenta mitigar direitos e garantias fundamentais. A Constituição de 1988 estabelece direitos mínimos que devem ser garantidos a todos os cidadãos trabalhadores, não podendo a liberdade sindical servir de fundamento para agressões a regras de saúde e segurança no trabalho, como são aquelas referentes à limitação da jornada.

Da análise empreendida é possível compreender que, na

prática, as normas constitucionais de liberdade sindical são bem aplicadas em relação a temas que impactam mais diretamente os direitos individuais trabalhistas, mas não são aplicadas corretamente em relação à organização e aos sistemas sindicais no Brasil.

4 CONCLUSÃO

É possível concluir que, apesar de prever a Constituição da República formalmente a liberdade sindical, o Brasil não ratificou a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho e continua mantendo o sistema de unicidade sindical, que claramente é contrário ao valor fundamental. Há, então, certo distanciamento entre teoria e prática quanto à estruturação básica dos sindicatos no Brasil.

A escolha pelo sistema que prevê estruturas antidemocráticas no seio da Constituição Cidadã de um Estado Democrático de Direito foi perpetrada pelas principais lideranças sindicais presentes à Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988. A adoção de tal sistema resultou em pluralidade sindical oblíqua, com proliferação de mais de 16.000 sindicatos no país, com pouca representatividade e efetividade em seu trabalho cotidiano. Fato é, não obstante uma possível promessa constitucional de liberdade sindical com autonomia, que o sindicalismo brasileiro, na sua estruturação elementar, ainda está preso ao corporativismo que determina a unicidade. Tal postura está em dissonância com a Convenção n. 87 da OIT e com o que há de democrático e atual no sindicalismo mundial.

A liberdade sindical é direito fundamental, é princípio constitucional, é princípio de Direito Coletivo do Trabalho, mas não é sempre e necessariamente realidade no mundo dos fatos, pelo menos no sistema de organização sindical adotado no Brasil. A opção constitucional se deu pelo sistema de unicidade sindical, que não é democrático e não permite a pluralidade que poderia alterar para melhor a organização dos sujeitos coletivos trabalhistas no país.

Da análise empreendida é possível compreender que, na prática, as normas constitucionais de liberdade sindical são bem aplicadas em relação a temas que impactam mais diretamente os direitos individuais trabalhistas, mas não são aplicadas da melhor forma em relação à organização e aos sistemas sindicais no Brasil.

ABSTRACT

The labor union freedom is, in Brazil, a fundamental social right, principle of the Constitution and of the Collective Labor Law. Although the 1988 Constitution formally foresees union freedom, Brazil has not ratified the provisions of Convention 87 of the International Labor Organization and continues to maintain the system of union unity, which is clearly contrary to fundamental value. There is, then, a certain distance between theory and practice in what concerns the basic structuring of unions in Brazil. It is relatively simple to realize that there has not been a breakthrough in the interpretation of union freedom regarding the chaotic labor union system adopted by the Constitution, especially with regard to judicial decisions dealing with the subject. This article deals with freedom of union in Brazil in theoretical and practical perspectives, based on some judicial decisions issued by the Regional Labor Court of the 3rd Region

Keywords: *Freedom. Union. Republic Constitution.*

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, 2014. v. 89, p. 141-164.
- BASTOS, Lisiane de Alcantara. VII.a. - Subcomissão dos direitos dos trabalhadores e servidores públicos. *In: BACKES, Ana Luiza; AZEVEDO, Débora Bithiah; ARAÚJO, José Cordeiro (Org.). Audiências públicas na assembleia nacional constituinte: a sociedade na tribuna*. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009.

- BRASIL. TRT da 3ª Região; PJe: 0010140-75.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 6/2/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 212; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; PJe: 0011266-40.2016.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/01/2018; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0000004-50.2011.5.03.0064 RO; Data de Publicação: 4/10/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0000311-17.2010.5.03.0071 RO; Data de Publicação: 15/3/2011; Disponibilização: 14/03/2011, DEJT, Página 107; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisora: Alice Monteiro de Barros. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0000378-10.2015.5.03.0102 RO; Data de Publicação: 25/8/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Emerson José Alves Lage. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0001070-12.2011.5.03.0114 RO; Data de Publicação: 1º/3/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0001214-52.2013.5.03.0134 RO; Data de Publicação: 27/2/2015; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Emerson José Alves Lage. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0002119-94.2011.5.03.0015 RO; Data de Publicação: 24/5/2013; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Convocado Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.

- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 00112-2007-092-03-00-7 RO; Data de Publicação: 28/9/2007; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini; Revisor: José Marlon de Freitas. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0038000-62.2009.5.03.0061 RO; Data de Publicação: 26/8/2009; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Jales Valadão Cardoso. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 00610-2007-137-03-00-6 RO; Data de Publicação: 6/10/2007, DJMG , Página 29; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: Maria Cecília Alves Pinto; Revisora: Cleube de Freitas Pereira. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: 0098100-30.2009.5.03.0013 RO; Data de Publicação: 30/3/2010; Disponibilização: 29/3/2010, DEJT, Página 107; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora: Alice Monteiro de Barros; Revisor: Paulo Roberto de Castro. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: RO-4362/96; Data de Publicação: 31/8/1996; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Antônio Augusto M. Marcellini; Revisor: José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- _____. TRT da 3ª Região; Processo: RO-5591/89; Data de Publicação: 28/9/1990, DJMG ; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Agenor Ribeiro. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 28 maio 2018.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- _____. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Organização sindical. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 87*. 1948.
- _____. *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5. ed. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. Disponível em: <[www.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_090634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_090634.pdf)>. Acesso em: 17 maio 2013.
- RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*. São Paulo: LTr, 2011.
- SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Debates em torno da liberdade sindical: unicidade e contribuição sindical obrigatória. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; SABINO, João Filipe Moreira Lacerda (Org.). *Direitos fundamentais do trabalho na visão de procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Pluralismo sindical na nova constituição: perspectivas atuais do sindicalismo brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 1990.
- STRÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na constituição da república federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.
- ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho: individual - coletivo - processual*. São Paulo: LTr, 2011.