**CONVENÇAO 87 DA OIT: LIBERDADE SINDICAL**

**JULIANA MUNIZ BATISTA**

**ANDRESSA NUNES DE MACEDO**

**RESUMO:** esse artigo procura mostrar a criação da convenção 87 da OIT como principio basilar para o desenvolvimento da liberdade sindical no direito coletivo, pois desde sua criação esta vem buscando ser o Maximo possível incorporada no ordenamento jurídico de inúmeros países como n o caso em questão do Brasil ainda não foi ratificado pelas duas casas, pois implicaria em uma mudança no texto da lei maior.

A sua importância para a garantia dos direitos das diferentes categorias de associar-se em questões econômicas e de saúde, por exemplo, pois são muitas as garantias sendo esses objetivos a ser alcançada pelo programa de ação que era buscado para ser alcançada pela constituição a própria convenção e também a declaração universal dos direitos humanos. Serve esta para o melhoramento das relações e cooperações entre empregados e empregadores onde teve seu apogeu depois da 2° guerra mundial que os direitos foram mais diluídos e incorporados ao vinculo trabalhista.

**Palavra chave:** convenção; liberdade sindical; constituição; direito coletivo.

**1 - INTRODUÇAO**

O direito brasileiro é dividido em dois seguimentos seno eles o individual e o coletivo aonde ambos procuram a satisfação dos agentes da relação empregatícia; empregado e empregador.

Essa relação baseia-se nos princípios e regras estabelecidas para a aferição de uma melhor situação de produção e crescimento desses polos.

Direitos esses norteados por órgão que se dedicam exclusivamente a fazer com que seja cumprido os mesmos, sempre respeitando a diversidade de opiniões, e também a liberdade da organização sindical que é o objeto de procura dos inúmeros órgãos, inclusive a OIT que será o centro de nossa pesquisa, pois esta organização existe somente para assegurar os direitos dos indivíduos que laboram.

Outros métodos seriam as convenções e acordo coletivos, negociações, dissídios e entre outros, mas nos concentraremos somente nas convenções feitas na organização internacional do trabalho, pois essas tem em seu bojo um alcance internacional sendo que essas regras irão afetar a todas as classes trabalhistas sendo como uma espécie de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Queremos com esse artigo mostrar os muitos mecanismos usados para chegar à satisfação comum das partes, pois o direito trabalhista como um todo vem arrastando-se na linha do tempo por inúmeros fatores que desencadearam nos fatos históricos como no exemplo a revolução industrial ou 1° e 2° guerra mundial que trouxeram consigo muitas mudanças no vinculo empregatício. Mudanças essas primordiais para chegarmos a constituições, leis convenções entre outros mecanismos direcionados as partes do vinculo.

Basearemos-nos na organização internacional do trabalho mais precisamente na convenção 87 que trata da liberdade sindical aonde trás o principio mais importante do direito coletivo o qual deixa permitida a todo aquele que faz parte de uma classe filiar-se ou não a um sindicato ao qual ira representa-lo.

 Quais as modificações que poderá acontecer com a sua entrada ou não em nossa lei, pois essa convenção entrara com força de emenda constitucional, sendo que os direitos aos quais estão na convenção são diferentes aos instituídos na constituição. Portanto é interessante a relevância que deve ser levada em consideração as garantias e princípios básicos a ser respeitados e incorporados à lei ou pelo menos sua utilização na pratica.

**2 – BREVE HISTORICO DA OIT**

A organização internacional do trabalho foi criada quando o direito internacional do trabalho foi discutido no trabalho de Versalhes de 1919, sendo que a OIT foi feita a partir da parte XII do referido tratado, e ainda teve complementação posteriormente na Filadélfia do ano de 1944.

Sendo esta a mais importante organização direcionada aos direitos trabalhistas em âmbito internacional, a mesma é formada como a maioria das organizações por sistemas ou órgãos sendo eles: conselho de administração, repartição internacional do trabalho e assembleia geral. Essa assembleia geral é formada pelos os estados pactuantes da convenção aonde estes se reúnem para decidir parâmetros que serão adotados pelos os estados que fazem parte da convenção.

Cada um desses órgãos tem suas competências exercidas de forma regular para chegar ao denominador comum do direito trabalhista, sendo ela composta pelos estados-membros que fazem parte da mesma convenção. O órgão dos mais importantes é a repartição internacional do trabalho aonde se situa a secretaria da OIT, servindo ela para editar a revista internacional do trabalho com o intuito de publicar as leis de cada estado-membro.

As convenções tinham caráter detalhista ate meados do ano de 1939, passado este ano essas mesmas convenções tornaram-se convenções de direitos humanos é por esse motivo que essas mesmas convenções entram em vigor em nosso ordenamento em caráter de emenda constitucional com teor de direitos humanos caso contrario não teria força para viger.

Essas convenções são feitas com natureza jurídica de normas aonde são realizadas pelas mesmas convenções da OIT criando, portanto convenções que tratam especificamente de certo assunto como acontece no caso da convenção 87 sobre a liberdade sindical e proteção sindical, sua aprovação será feita de acordo com o quorum suficiente de dois terços da maioria dos delegados presentes, aonde posteriormente será ratificada pelo país que interessar-se pelas ideias estipuladas na convenção.

As convenções tem força de tratados internacionais aos quais é aberto a todos os estados a entrada no mesmo a qualquer tempo, pois são multilaterais tendo muitas partes,sendo claro versando sobre direitos humanos aos quais tem força de lei federal na vigência do pais que a ratifica.

De acordo com o professor Sergio pinto Martins diz que as convenções dentre outras podem ser divididas em:

1. Auto aplicáveis, que dispensam qualquer regulamentação.
2. De princípios, que apenas estabelecem normas gerais dirigidas aos estados que irão regular a matéria.
3. Promocionais, que estabelecem programas a ser disciplinadas pela legislação nacional a médio e longo prazo.

São notáveis que esses realmente sejam questões e classificação importante para chegar à definição de que venha a ser a convenções e para que ela sirva. Há também a denuncia que o estado fará parte dos estados-membros faz quando a uma clausula do próprio tratado, ou seja, ela não que e não ira se submeter à determinada regra estipulada no tratado, denunciando assim aquela norma em especifico.

**2.1 - Convenção 87 da OIT**

Foi na cidade de são Francisco no dia 9 de setembro de 1948 que nasceu a convenção 87 da OIT a qual nasce com prerrogativas principais de oferecer o direito diretamente às classes de liberdade sindical e associação pacifica. Não somente essa convenção que trata da liberdade sindical, mas também a declaração universal dos direitos humanos e a própria constituição, pois mais do que tudo aqui é tutelada a democracia dos direitos assegurados por esses muitos acordos existentes.

Como o nome já diz a organização internacional do trabalho busca melhora para os trabalhadores em seu todo, pelo contrario existia era a total situação de soberania ou imposição do estado nas relações sindicais, pois estas eram vistas como uma afronta ao estado sendo que essa tal liberdade não deveria existir.

**3 - MALEFICIOS E BENEFICIOS**

Sabemos que a convenção ainda não foi ratificada aqui no Brasil ainda esta sendo verificado se dará incorporada, mas com qualquer instituto trabalhista trás consigo fatores bons e ruins, mas aqui iremos analisar quais os pontos relevantes ou não quanto à ratificação e entrada da convenção em nosso ordenamento.

Primeiro iremos mostrar quais os benefícios da convenção no todos quais suas garantias e suas buscas, sendo elas:

1. Não deverá haver nenhuma intervenção do estado na criação ou permissão para a criação de entidades sindicais
2. Direito de filiar-se ou desfilar das associações sindicais sem nenhuma coação para que o faça daí a presença do direito subjetivo de cada um
3. Direito de elaborar seus estatutos e seus representantes diante de terceiros
4. Direito de publicidade sindical independente de qualquer que seja a dimensão territorial que se encontre.
5. Não será obrigado o pagamento de contribuição sindical legal anual

Como foi possível verificar acima são muitos os direitos proporcionados pela convenção sendo esses fundamentos principais como fatores bons para a organização trabalhista.

Aqui no Brasil com em alguns países não houve sua ratificação, acarretando assim alguns malefícios se assim podemos dizer, ou talvez direito não adquirido digamos, portanto que nesses casos não haveria a liberdade sindical, para explicarmos alguns casos ruins assim ditos de intervenção do estado na liberdade sindicalista podemos apontar três sistemas aos quais justifica casos de intervenção são eles o intervencionista onde o estado que manda nas relações relativas aos sindicatos, exemplo desse sistema é o Brasil que adotou até hoje.

O outro chamou de desregulamento ao qual o estado é quem regula todas as relações e atividades sindicais do país e onde não tem leis que tratem do sindicato e sua organização no exemplo podemos citar o Uruguai aonde podemos dizer que nem mesmo foi ratificada a convenção 87 da OIT.

O terceiro e ultimo chamamos de intervencionista sindicalista onde o estado ordena soberanamente todas as relações possíveis que possa existir entre sindicato e estado ou sindicato e as classes, um exemplo desse sistema é a cuba.

Outro direito tipificado pela convenção é o direito de entrada e saída do sindicato, pois o estado não pode de forma alguma e nem coercitivamente fazer parte do sindicato ou para a sua saída da entidade, pois caso tivesse estaríamos diante de uma ação totalmente infligidora da liberdade sindical.

Quando a filiação ou não ao sindicato surgiu algumas teorias para explicar as relações que existiram levando em consideração esse requisito, como o closed shop onde é exigível a comprovação da filiação ao sindicato de sua categoria pertencente, sendo esta uma condição para que seu emprego seja garantido e permanente. Outro termo usado é union shop que pede de forma impositiva para a filiação ao sindicato como condição de para a continuidade do emprego. Há casos também que existem termos para a definição de casos aonde é necessária à filiação para a comprovação do pagamento da contribuição sindical, aonde chamamos de agency shop. Um exemplo seria dos estados unidos ao qual admite o union shop e agency shop.

Não só os EUA são admitidos esse tipo de comportamento quanto à filiação dos associados também há outros termos usados, por exemplo, na frança cria um tipo de lista negra das pessoas que não são filiadas, e na Inglaterra aonde existe também aonde o individuo depois de filiado a um sindicato deve permanecer nele até o fim das convenções e acordos coletivos feitos pelo mesmo. Então são muitos os termos para a definição relação dos casos de filiação sindical, e muitos desses casos vão de encontro ao ferimento da liberdade sindical.

Outro direito existente é o de pluralidade sindical, contudo há países com já dissemos ainda não aderiram a esse direito, ele consiste na permissão de vários sindicatos da mesma categoria no mesmo território, esse direito ainda não foi ratificado aqui no Brasil, pois na nossa constituição no art. 8° inciso II aonde veda a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial cabendo somente um único sindicato da mesma categoria em cada município. Portanto ai é aonde reside a diferença entre a convenção 87 e a constituição, pois caso essa fosse incorporada devera obrigatoriamente mudado texto constitucional.

Quanto à contribuição sindical, esta na convenção 87 como uma forma não obrigatória, pois seria um fator de imposição, no momento que seria deduzido da remuneração do empregado toso ano o valor de um dia trabalhado, tornando-se este um fato um tanto desleal para com ele. O nosso ordenamento não ratificou esse direito dado pela convenção, ainda é obrigatória a contribuição legal pelo fato de esta prevista também no art. 8° inciso IV da CRFB/88.

Quanto a essas diferenças entre bom e ruim existe pela razão de que qualquer instrumento trabalhista deve buscar o melhor para os polos da relaço laboral tanto no direito trabalhista individual ou coletivo sempre se baseia na satisfação das partes.

Independente da sua ratificação ou não deve levar-se em consideração caso a caso para a aplicação da lei trabalhista, pois se procura uma justiça para os que continuam trabalhando e não tão somente aos que estão desempregados.

**4 – DIFERENÇAS ENTRE CONVENÇAO 87 E ARTIGO 8° DA CRFB**

Devido ao nosso aprofundamento quanto a questão da liberdade sindical, nos deparamos com a então convenção 87 da OIT que foi criada exclusivamente para assegurar esses direitos oriundos da liberdade, pois bem como já se sabe que estes direitos existem também se sabe que esta mesma convenção não foi ratificada no texto constitucional como também na incorporação dessas garantias no vinculo laboral que acontece dia-a-dia.

O que iremos discutir aqui é a diferença entre os direitos da convenção e segundo os doutrinadores as “imposições” que estão no artigo 8° da CRFB, aonde podem elencar nos incisos II e IV do referido artigo sendo a primeira quanto à unicidade sindical e a segunda contribuição legal, ambas estão na constituição e não estão na convenção.

Estaríamos nós realmente diante da liberdade sindical?Ou tão somente uma imposição estatal?Diante de muitas discussões doutrinarias nos deparamos com as muitas criticas feita a ambas as imposições da constituição, alguns autores diz ser essa contribuição uma verdadeira cobrança de impostos a aqueles que apenas querem fazer parte de um sindicato e ter um representante de sua categoria diante de terceiros.

E quanto à unicidade sindical também estaríamos diante de uma imposição. Pelo fato da política da própria liberdade sindical, pois se tem direito de associação sindical então porque não há permissão para a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial? Estaria então a constituição mascarando a sua imposição soberana impondo aos indivíduos filiar-se a apenas aquele sindicato existente, e se imaginarmos que o empregado ou empregador não simpatizasse com os dirigentes do sindicato de sua categoria ao qual posteriormente seria o único que pode filiar-se? Daí surge então uma briga de interesses ao qual não deveria existir, pois o que há de mais importante é a liberdade sindical.

Mas também há quem esteja de acordo com o texto constitucional aonde justificam sua posição dizendo que no caso da contribuição esta existiria pelo fato dos pagamentos dos gastos feitos pelo sindicato no pagamento dos seus empregados e também aos gastos feitos com as convenções e acordos coletivos pelo sindicato tenha certo dinheiro em caixa para eventuais acontecimentos fortuitos.

Já quanto a unicidade esta estaria para o fortalecimento do sindicato perante o estado e terceiro, pois caso existisse mais de uma força no caso não teria como atender todas as situações que aparecesse,a sua representação judicial não seria tão eficaz e trazendo mesmo assim muitos casos processuais,pois seriam mais processos,pois existiriam mais sindicatos.

Tirando todos os impasses devem ser verificados pelas duas casas e o presidente quais os benefícios que sua ratificação trará para as classes trabalhistas sendo que se devem levar em consideração a clausula ou lei mais benéfica, sempre em favor das então classes. Também deve ser verificado o caso concreto se realmente os sindicatos estariam a favor dessa modificação constitucional, sabendo que depois de ratificada a convenção entrara com força de emenda constitucional no ordenamento.

**5 – CONCLUSAO**

Como ficou exposta ao longo do texto, a liberdade sindical e a negociação coletiva são direitos fundamentais no trabalho essenciais para o exercício da democracia do dialogo e do tripartismo.

A convenção de 87 sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (1948):estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem,sem previa autorização, e dispõe sobre uma serie de garantias para o livre funcionamento dessas organizações,sem ingerência das autoridades publicas. Já a convenção 98 sobre o direito a sindicalização e de negociação coletiva (1949): estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva.

Portanto os direitos aos quais na convenção são diferentes aos instituídos na constituição, são interessantes à relevância que deve ser levada em consideração as garantias e princípios a ser respeitados e incorporados à lei pelo menos sua utilização na pratica.

**6 – REFERENCIA BIBLIOGRAFICA**

ANGHER, Anne Joyce (organização), vade mecum acadêmico de direito: convenção n° 87/CLT. São Paulo: rideel, 2009.

ANGHER, Anne Joyce (organização), vade mecum acadêmico de direito: constituição federal. São Paulo: rideel, 2009.

BRITO FILHO. Jose Claudio Monteiro de. Direito sindical. São Paulo: LTR, 2000.

PINTO, Almir Pazzianoto. Liberdade sindical no Brasil, in revista da academia paulista de magistrados. N°.01, ano 01. Dez /2001