

EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

MAURO CESAR MARTINS DE SOUZA^(*)

Liberdade sindical é defesa de interesses coletivos, num plano de direito privado⁽¹⁾. Liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos. Significa, pois, o direito de os trabalhadores e os empregadores se associarem, livremente, a um sindicato⁽²⁾.

Em outras palavras, liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrer interferências nem dos poderes públicos, nem de uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promover interesses próprios ou dos grupos a que pertençam⁽³⁾.

A liberdade sindical implica várias facetas. No que pertine à pessoa, há a sindicalização livre, que significa o direito de constituir sindicato e de a ele associar-se, tratando-se de aspecto positivo da liberdade de associação. Também há o direito de não filiação sindical, que constitui aspecto negativo da liberdade sindical em função do indivíduo, comportando igualmente a desfiliação, ocasião em que o indivíduo deixa de ser associado do sindicato. Também não pode o sindicato obrigar a filiação, nem prejudicar o indivíduo não sindicalizado.

(*) Advogado e Professor Assistente do Depto. de Planejamento — UNESP Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente/SP, Mestre em Direito Civil e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP, ex-Juiz do TRT da 15ª Região — ex-Juiz Convocado do TST, Membro do Instituto do Direito do Trabalho do Mercosul, Autor do livro "Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho" (Ed. Agá Juris).

(1) NASCIMENTO, *Amauri Mascaro*. "Compêndio de Direito Sindical". 2ª ed., São Paulo: LTr, 2000, p. 34.

(2) MARTINS, *Sergio Pinto*. "Direito do Trabalho". 13ª ed., São Paulo: Atlas, 2001, p. 611.

(3) MAGANO, *Octavio Bueno*. "ABC do Direito do Trabalho". 1ª ed., São Paulo: RT, 1998, p. 91.

Com efeito, a Constituição Federal em vigor assegura que "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, nos termos seguintes: ... XVII — é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; ... XX — ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado" (art. 5º), e, que "É livre a associação profissional ou sindical..." (art. 8º).

O art. 511 da CLT assevera que: "É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural". No mesmo sentido os arts. 540 e 544 da CLT.

Destarte, o Brasil consagra o princípio da liberdade de filiação, de sorte que o trabalhador é livre para inscrever-se ou não no sindicato de sua categoria profissional. O mesmo quanto ao empregador, quanto ao sindicato da categoria econômica. Inconstitucional seria a lei que determinasse a filiação obrigatória. Ilegal seria a cláusula do convênio coletivo que vedasse a admissão dos não sindicalizados. Ter-se-ia por írrita a cláusula do contrato de trabalho que compelissem o trabalhador à sindicalização. Enfim, as chamadas "cláusulas sindicais" ou de "segurança sindical" são inviáveis ante o nosso ordenamento jurídico. O Código Penal (art. 199) comina a pena de detenção de 1 (um) mês a 1 (um) ano e multa, além da pena correspondente à violência, no caso de atentado contra a liberdade de associação (constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional)⁽⁴⁾.

No tocante à liberdade sindical coletiva, tem-se que a autonomia sindical constitui uma das modalidades da liberdade sindical. Indica a possibilidade de atuação não dos indivíduos considerados singularmente, mas do grupo por eles organizado. A primeira e a mais importante dimensão da autonomia sindical se traduz na escolha a ser feita pelo grupo profissional

(4) ROMITA, Arion Sayão. "Direito Sindical Brasileiro". 1ª ed., Rio de Janeiro: Brasília/Rio, 1976, p. 45.

ou econômico a respeito do tipo de organização desejado. São múltiplas as opções: sindicato de empresa; de grupo de empresas; de categoria; de profissão; de âmbito municipal, distrital, intermunicipal, estadual, nacional etc. O contrário da autonomia sindical é a organização sindical brasileira, baseada no conceito de categoria. A categoria, conceituada como reunião de indivíduos agrupados por identidade ou semelhança de condições de vida, constitui molde ao qual têm de se submeter todas as organizações que se desejam criar. Tal condicionamento é incompatível com a autonomia sindical, tanto assim que, nos países onde não prevalece, os sindicatos se organizam com grande variedade de aspectos. Também deve ser focalizada a liberdade de organização interna, como de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos que vão servir de diretriz a toda a vida da entidade, de eleger livremente seus representantes porque lhes cabe a direção do sindicato, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação⁽⁵⁾.

Além da liberdade individual de aderir a um sindicato, ou não, e da autonomia sindical que consiste na liberdade sindical coletiva, a liberdade de escolha do sindicato julgado mais capaz de tutelar os interesses dos indivíduos entre os existentes no seio de uma profissão ou categoria, isto é, a questão da unicidade ou pluralidade sindical, é de vital relevância.

Segundo a Carta Magna, é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: ... "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" (art. 8º, inc. II).

Depreende-se, pois, que a legislação pátria prevê a unicidade sindical. Assim, o sindicato estabelecido em uma determinada base territorial é o único a receber as contribuições obrigatórias e atuar em defesa dos interesses de seus associados. Em alguns países há a adoção da pluralidade sindical, deixando aos trabalhadores e empresas que elejam o sindicato que melhor defenda os seus interesses. Com efeito, a imposição de existência de um único sindicato pode ser prejudicial aos interesses de seus associados. O que se denota após longos anos no Brasil da adoção da unicidade sindical — desde 1937 — é que muitos dos sindicatos acabaram por priorizar seus próprios interesses, ligados à política partidária em detrimento dos interesses de seus associados. Observa-se o conflito de interesses até mesmo no que concerne às contribuições sindicais, eis que na hipótese da unicidade sindical, o sindicato estabelecido naquela determinada base territorial é o único a receber as contribuições em questão, sendo que havendo a pluralidade sindical os associados escolheriam o sindicato que melhor lhes apossasse e passariam a contribuir a este somente, com o intuito de ver devidamente aplicados os fundos destinados à melhoria das condições da categoria como um todo.

(5) MAGANO, Octavio Bueno. "ABC do Direito do Trabalho". 1ª ed., São Paulo: RT, 1998, pp. 92-93.

Saliante-se, entretanto, que a pluralidade sindical nem sempre corresponde à melhor solução, eis que por vezes pode ocorrer o enfraquecimento dos interesses da categoria, com a divisão da união que ocorre com a unicidade. Mas, ainda que haja enfraquecimento do poder com a pluralidade sindical, parece ser a melhor alternativa em um país que se intitula democrático, eis que seria através da persuasão e pela vontade da maioria que as negociações coletivas encontrariam solução.

Com as discussões a respeito da flexibilização da CLT, através de alteração do seu art. 618, já aprovada pela Câmara dos Deputados e pendente de análise no Senado Federal, vários estudiosos vêm apregoando ser necessária uma prévia mudança da questão da unicidade sindical.

Para o Prof. Hélio Zylberstajn, em entrevista ao repórter Rehder⁽⁶⁾, o projeto do governo que flexibiliza a CLT pode tornar-se uma armadilha para muitas categorias profissionais que não dispõem de sindicatos fortes e representativos para negociar em nome dos trabalhadores. Apregoa o professor que a proposta que dá aos acordos coletivos entre patrões e empregados um peso maior do que as leis, deveria ter sido precedido de ampla reforma na estrutura sindical brasileira, estabelecendo o regime de liberdade sindical, isto é, primeiro seria preciso acabar com os privilégios da unicidade sindical, que garante a existência de apenas um sindicato por categoria, e da contribuição que todos os trabalhadores são obrigados a recolher, pois o Brasil é um dos poucos países que não assinaram a Convenção n. 87 da OIT, que estabelece o regime de liberdade sindical, eis que se vamos para a negociação, então os trabalhadores precisam ter autonomia e soberania para constituir seus representantes, alertando que existem sindicatos, trabalhistas e empresariais, que são verdadeiras arapucas, operando verdadeiras reservas de mercado e têm sua sobrevivência garantida pelo imposto sindical, independentemente da qualidade dos serviços que prestam.

O Tratado de Versalhes, de 1919, em seu preâmbulo proclamou o princípio de liberdade sindical como meio de melhorar as condições do trabalhador e assegurar a paz e, no art. 427, n. 2, ratificou que "o direito de associação para todos os fins não contrários à lei, tanto para os assalariados quanto para os empregadores, é livre". Princípio este amplamente reforçado em duas Convenções Internacionais promovidas pela OIT — Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção n. 87, de 17 de junho de 1948, de São Francisco, sobre "liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização", cujas diretrizes asseguram as garantias básicas ao trabalhador, bem com ao empregador, quanto ao livre exercício do direito de sindicalização sem obstáculos das autoridades públicas, contendo, dentre vários pontos relevantes, quatro garantias universais: fundar, administrar, atuar e filiar-se; e a Convenção n. 98, de 8 de junho de 1949, de Genebra, sendo esta aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.1952, sobre "aplicação dos

(6) REHDER, Marcelo. "Liberdade sindical deveria preceder mudança". *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 25.11.2001, p. B 6.

princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva", traçando regras gerais a respeito de intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores:

A liberdade sindical pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência dos sindicatos. É o princípio que autoriza o direito de associação, aplicado ao âmbito laboral. Tal direito não é absoluto, sofrendo restrições, notadamente no que pertine à unicidade que vem sendo combatida com maior ênfase neste momento de possível mudança flexibilizadora da CLT.

Enfim, há necessidade de fortalecimento dos sindicatos, principalmente o de trabalhadores, que no Brasil (como no mundo todo) estão extremamente fragilizados, sem terem real poder de fogo para negociarem com as empresas de igual para igual. Somente um sindicalismo forte e representativo, que negocie com equilíbrio e reciprocidade, leva à plena e absoluta liberdade sindical.

.....

.....