

LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88.

UNION'S LEGAL FREEDOM IN BRAZIL: rising, evolution and new perspectives in the after-88 context.

Abhner Youssif Mota Arabi*

Resumo: O direito sindical é uma conquista histórica em constante construção. Desde o início e formação dos primeiros sindicatos, quando estes eram ilegais, até o seu reconhecimento e legitimidade expressa, muito se lutou para que se tivessem reconhecidos alguns direitos. A Constituição de 1988, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, foi um grande marco nesse sentido ao garantir alguns princípios como a liberdade sindical, e uma ampliação da legitimação de atuação dos sindicatos. O objetivo desse artigo é, por meio da rápida demonstração da evolução histórica da temática, mostrar a importância da atuação sindical e a sua gradual e constante conquista de direitos; traçando, ao fim, as novas perspectivas e necessárias mudanças pertinentes ao problema.

Palavras-chave: Direito Sindical. Liberdade sindical. Unicidade Sindical.

Abstract: The right of workers to organize themselves into unions is an historical achievement in constant construction. Since the beginning of the first unions, when they were illegal, until its express recognition and legitimacy, much fought was necessary in order to have some rights recognized. The Brazilian Constitution of 1988, in the Brazilian union's law, has made a huge impact in this direction, ensuring some principles such as freedom of association, and broadening the legitimation of union's acting. The aim of this paper is, through the brief demonstration of the historical evolution of the matter, show the importance of union activity and its gradual and steady acquiring of rights; mapping, by the end, new prospects and needed changes relevant to the problem.

Keywords: Work Union laws. Union's freedom. Union's unity.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho, em uma rápida definição, é o conjunto de regras, normas e princípios que cuidam da regulação das relações entre, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2011), o ser coletivo obreiro, representado por seu respectivo sindicato; e os seres coletivos empresariais, os quais atuam autonomamente ou também por meio de representação sindical. Dentro desse contexto, como exsurge da própria definição, os sujeitos mais importantes deste ramo do direito são, basicamente, os sindicatos, tanto dos trabalhadores como os chamados sindicatos patronais, embora essa posição de sujeito possa ser ocupada por outras entidades, como o próprio empregador, sem a representação por um sindicato.

* Assessor de Ministro no Supremo Tribunal Federal. Graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB) em 2013. Pós-graduando em Direito Administrativo.

Diferentemente do direito individual do trabalho, o qual se baseia na relação individual entre empregado e empregador, o direito coletivo tem seus pilares construídos sobre a relação coletiva entre empregados e empregador, a apreensão conjunta desta relação, tendo como base os interesses e demandas comuns. Do ponto de vista histórico, tal percepção coletiva da relação de emprego se tornou possível durante o século XIX, essencialmente, período importante do florescimento, desenvolvimento e expansão do capitalismo.

Os trabalhadores passaram a perceber que, diante da força econômica de seus empregadores, força a qual lhes tornava possível a imposição de condições de trabalhos precárias, por exemplo, os trabalhadores precisavam se organizar coletivamente para que, somente assim, ganhassem o mínimo de força necessária a uma oposição aos interesses dos empregadores, fazendo valer, também, os interesses da classe trabalhadora. É mais ou menos nesse período histórico que, a partir da ideia da existência de um “ser coletivo obreiro”, começa a surgir o “associacionismo sindical obreiro” (DELGADO, 2011)ⁱ, passando os trabalhadores a agirem por meio de entidades coletivas, associações, grupos, de um modo geral, para que pudessem fazer frente ao poderio da parte empregadora.

O que se percebeu é que, dentro da relação de emprego, o empregador sempre atuará, mesmo que agindo autonomamente e sem interferência de um sindicato patronal, de forma coletiva, no sentido de que a sua manifestação unilateral de vontade será apta a produzir efeitos e gerar conseqüências de grande repercussão social, uma vez que suas decisões atingem um grande número de pessoas, como os empregados e seus familiares, por exemplo. Do outro lado da relação, o empregado, de forma autônoma e isolada, não produzirá efeito algum para além da mera relação individual que este detenha com seu empregador. Surgiu, nesse meio, a ideia do movimento sindical como uma possibilidade de fortalecimento dos trabalhadores, superando a concepção do individualismo liberal, imprimindo às ações e reivindicações dos empregados maior força e relevância; o que resultaria, na prática, em um maior poder de barganha e negociação frente aos empregadores, favorecendo a defesa de seus esquecidos interesses.

Sendo assim, é importante, desde este primeiro momento, definir e entender o que é um sindicato. Segundo a definição de Godinho Delgado (2011, p. 70), sindicatos são:

[...] entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.ⁱⁱ

É de se acrescentar à definição supracitada que, embora menos relevantes às funções às quais se destina o Direito Coletivo do Trabalho, existem também os sindicatos patronais, os quais atuam na defesa dos interesses da classe empresária e empregadora.

A importância dos sindicatos, que em geral se dirigem à representação da classe trabalhadora, é que eles surgiram como instrumentos importantes no fortalecimento dos interesses e defesa dos direitos dos trabalhadores frente aos seus empregadores; tendo em vista as precárias condições de trabalho então impostas. Entretanto, nem sempre a atuação sindical foi livre. Conforme se pretende brevemente demonstrar no tópico que se segue, a evolução da atuação sindical até a sua liberdade foi um longo processo histórico.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ATUAÇÃO SINDICAL

Os primeiros sindicatos começaram a surgir na Inglaterra, país berço do capitalismo e da Revolução Industrial. Foi somente na sociedade que começou a nascer a partir de tais acontecimentos históricos que se tornou possível a união dos trabalhadores em grupos, embora, na verdade, como ressalta Godinho Delgadoⁱⁱⁱ (DELGADO, 2011) a existência de associações, genericamente falando, seja muito mais antiga na história da humanidade. Entretanto, nenhuma das tendências associativistas existentes até então se assemelhavam aos sindicatos, uma vez que estes se ergueram em função de todo um sistema econômico e social emergente a partir da implementação do modo de produção capitalista, fatos que trouxeram consequências significativas na relação de trabalho.

Pois bem, as primeiras iniciativas que se assemelham com o que hoje se chama de sindicato surgiram ainda no século XVIII, com a fundação das chamadas *trade unions* no contexto da Inglaterra pós Revolução Industrial. Eram associações de trabalhadores que lutavam por interesses comuns, tais como melhores condições de trabalho, melhores salários, entre outros.

Como cita Russomano (2005, p. 69), as primeiras associações de trabalhadores, após o contexto do início da Revolução Industrial e já criada, por exemplo, a máquina a vapor (cuja invenção remonta a 1712), surgiram ainda no início do século XVIII:

No ano remoto de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho^{iv}.

Entretanto, não se pode ainda chamar tais associações de sindicatos, embora fossem as primeiras a se assemelharem a estes. Isso porque, conforme aduz Godinho, ainda

não se encontravam, no início do século XVIII, presentes todas as condições históricas, sociais e econômicas que possibilitaram a percepção da importância de um agir coletivo, e sua real implementação. Essas condições necessárias só se tornaram reais não após o surgimento do capitalismo, mas a partir de seu desenvolvimento e intensificação; a partir do momento em que as ideias e modos de produzir tipicamente capitalistas passaram a se propagar, principalmente pela Europa, gerando desigualdades comuns, no que tange às condições precárias de vida dos trabalhadores, em diversos lugares.

De todo modo, não obstante as divergências doutrinárias e historiográficas quanto ao momento do surgimento dos primeiros sindicatos, concorda-se quanto ao fato de que eles surgiram na Inglaterra, dentro do contexto da Revolução Industrial e de intensificação do capitalismo. A partir daí, conforme se expandia também o modo de produção capitalista, o surgimento de sindicatos e associações de trabalhadores começou a ser percebido também em outras partes da Europa e, posteriormente, também nos Estados Unidos.

Costuma-se dividir a atuação sindical em três momentos históricos distintos, embora, é claro, tais divisões não tenham sido assim tão bem definidas e estanques na realidade. De todo modo, são fases que facilitam o estudo e a compreensão da evolução histórica da liberdade de formação e atuação dos sindicatos.

Inicialmente, a existência e validade dos sindicatos não eram reconhecidas pelos ordenamentos jurídicos; essa foi o que se chama de “a primeira fase de desenvolvimento das associações sindicais” (GODINHO, 2011, p. 119). Além de não serem legalmente reconhecidos, devido à proibição sindical, muitas vezes era possível encontrar ordenamentos que criminalizavam a atuação sindical. Um marco, dentro desse período, foi uma lei francesa de 1791, chamada de *Lei Le Chapelier*, a qual, em defesa da liberdade de empresa e da iniciativa privada, proibia a “coalizão de trabalhadores”, além da associação de trabalhadores e suas atuações por meio de greves, por exemplo. Às condutas sindicalistas eram previstas penas, as quais iam desde multa, até a perda de direitos de cidadania e mesmo a pena de morte. Outros diplomas legislativos que condenavam e dificultavam a prática de atos sindicais também podiam ser encontrados na Inglaterra, como o *Combination Act*, de 1799, bem como o *Sedition Meeting Act*^v, de 1817.

A segunda fase consiste num período de tolerância jurídica em relação à existência dos sindicatos e sua consequente descriminalização. É um claro período de transição entre o antigo período de invalidade jurídica da existência dos sindicatos e da criminalização de sua atuação e a seu posterior reconhecimento e garantia de autonomia e liberdade de atuação. O antigo delito de “coalizão de trabalhadores” era então extinto,

passando-se a tolerar tal fato. Mais uma vez, destaca-se também nesse período o pioneirismo inglês, uma vez que ainda na década de 20 do século XIX reconheceu-se o direito de associação dos trabalhadores, mesmo que ainda não se atribuísse personalidade jurídica aos sindicatos e associações^{vi} (RUSSOMANO, 2005).

Transcorrido o período de transição, chega-se, finalmente, à terceira fase da evolução histórica do sindicalismo, fase na qual se dá o reconhecimento do direito de associação, bem como da liberdade de atuação e organização sindical. Ressalvada novamente a primazia do direito inglês, o qual atingiu tal fase com cerca de 50 anos de antecedência, passou-se a assegurar o direito de liberdade sindical a partir, essencialmente, da segunda parte do século XIX; sendo o direito de livre associação regulado em diversos países como a Dinamarca, Bélgica, França, Espanha e Portugal.

Por fim, nessa rápida evolução histórica geral quanto à liberdade sindical, importante mencionar o Tratado de Versalhes, realizado em 1919, pelo qual, além de se por fim à Primeira Guerra mundial e outros pontos importantes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esse organismo internacional foi criado, segundo o texto de sua própria carta de fundação em sua parte XIII, para promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho, a partir de uma preocupação econômica, social e humanitária de um modo geral. Desde então, a partir de suas convenções a OIT tem também traçado diretrizes gerais no que tange à legislação trabalhista internacional.

Além disso, em períodos quase que coincidentes, começou a se dar a constitucionalização de direitos sociais, dado o contexto de emergência do Estado de Bem-estar social, também conhecido como *Welfare State*, paradigma que eclodiu a partir, principalmente, com a Constituição mexicana de 1917 e a alemã de 1919, a conhecida Constituição de Weimar. Entre os direitos sociais, que agora se encontravam constitucionalmente assegurados, estava o direito do trabalho e, dentro deste, o direito de liberdade sindical, tanto no que diz respeito à livre formação e sindicalização, quanto no que tange à sua auto-organização e autonomia. Tais preceitos começaram, então, a serem afirmados dentro dos ordenamentos jurídicos mundo afora, não apenas como um direito reconhecido, mas como um direito fundamental de ordem constitucional.

O objetivo, para os fins deste artigo, da rápida demonstração da evolução histórica da atuação sindical, desde sua ilegalidade e criminalização até o momento em que ela ganha *status* de garantia constitucional e direito fundamental, é mostrar o quão importante é a garantia da plena liberdade sindical nos ordenamentos jurídicos atuais, tanto no que se refere

ao próprio sindicato em si, quanto no que se refere aos trabalhadores, sindicalizados ou não. Cabe-nos agora tratar rapidamente dessas evoluções no sindicalismo brasileiro.

3 EVOLUÇÃO SINDICAL NO BRASIL

No contexto brasileiro, que é o que aqui de fato nos interessa, a evolução não foi de todo diferente. O primeiro marco na história sindical brasileira é 1930, já que antes de tal época ainda não se encontrava sedimentada a relação de emprego no Brasil, até por causa da então recente abolição da escravatura, e em razão de o país ainda não ter passado por um processo denso de industrialização. Nesse período, os relatos históricos indicam que o associativismo de trabalhadores se dava apenas em alguns setores esparsos, como os do setor ferroviário, por exemplo, o qual era essencial à atividade agroexportadora de então.

A partir de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, começou a se dar de forma mais expressiva o processo de industrialização brasileira. Tal fato, em conjunto com o aumento do número de imigrantes europeus, os quais traziam ideias já sedimentadas na atuação operária de lá, possibilitou o maior florescimento e desenvolvimento do sistema sindical brasileiro. Entretanto, tendo em vista o caráter intervencionista e autoritário do governo da época, o controle sobre a atuação operária e sindical era bastante forte.

Tal controle absoluto foi mitigado, em parte, pelo texto constitucional de 1934, o qual previa o direito de associação e que já era, juntamente com o direito de reunião, assegurado pela Constituição de 1891; bem como assegurava que “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei” (art. 120). Entretanto, com a declaração do estado de sítio em 1935, e com o novo texto constitucional de 1937, o qual seria base de um governo assumidamente autoritário, aumentou-se ainda mais o controle do governo sobre qualquer movimento que se colocava em oposição às suas idéias, grupo no qual se encontrava o movimento operário^{vii}.

Além disso, é desse período o Decreto n. 19.770/31, o qual normatizava a sindicalização no Brasil, criando um sistema sindical oficial, que se pautava, por exemplo, no princípio do sindicato único. Os sindicatos, nesse sistema então criado, necessitavam de reconhecimento expedido pelo Estado, por meio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; e eram vistos não como entidades autônomas e suficientes, mas como órgãos meramente colaboradores. Esse sistema era ainda mais agravado pelo Decreto n. 1.402/39, o qual expressamente previa a unicidade sindical^{viii}, reafirmava o condicionamento da validade dos sindicatos ao reconhecimento estatal, bem como a inviabilidade de existência de

sindicatos que não integrassem o sindicalismo oficial. Somente os empregados filiados aos sindicatos oficiais é que podiam, por exemplo, demandar no sistema de resolução das controvérsias judiciais trabalhistas nas *Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento*, criadas também durante o governo Vargas.

Nos anos que se seguiram, apesar de aos poucos se tornarem cada vez menos dependentes e subordinados ao Estado e ressalvadas algumas pequenas alterações^{ix}, o sistema sindical brasileiro permaneceu o mesmo. Mesmo com o advento de governos democráticos, de novas leis e mesmo de outras Constituições, nada mudou significativamente. Apenas com o atual texto constitucional, promulgado em 5 de outubro de 1988, é que finalmente foram instauradas mudanças necessárias e substanciais, embora ainda incompletas, no modelo sindical brasileiro.

3.1 O texto constitucional de 1988: ruptura e continuação

A importância da Constituição de 88 na história recente do Brasil é inigualável. Firmou-se a democracia em nosso país, e alguns princípios tidos por fundamentais foram expressamente assegurados, agora com *status* de norma constitucional. No campo que aqui nos interessa, o Direito Coletivo do Trabalho, e mais especificamente o direito sindical, algumas mudanças importantes foram efetuadas, rompendo, em certa medida, com o antigo modelo sindical instalado ainda na década de 30 do século passado. Entretanto, como aqui se quer demonstrar, não obstante as importantes mudanças, o sistema antigo foi preservado em alguns pontos, mostrando uma certa continuidade, ao mesmo tempo em que foi uma ruptura, com o modelo anterior.

O grande avanço, pode-se dizer, do atual texto constitucional no que tange ao direito sindical foi a importância dada ao direito de liberdade sindical como um direito fundamental (art. 8º, I)^x. Pela primeira vez na história do sindicalismo brasileiro, nota-se uma separação entre a atuação sindical e o Estado, isto é, aquele é autônomo, e deve atuar sem ingerências governamentais. Além disso, houve, por exemplo, avanços no sentido da importância dada ao movimento sindical e sua atuação (art. 8º, III e VI), da proteção ao direito de greve (art. 9º), da estipulação de novo modelo de representação dos trabalhadores que não os sindicatos (art. 11) e de reforço das garantias de estabilidade provisória previstas aos trabalhadores que se envolverem na atuação sindical (art. 8º, VIII).

Por outro lado, algumas práticas condenadas mundialmente, por limitarem a amplitude da liberdade sindical, tanto no que tange os sindicatos em si, tanto no que alcança a

liberdade dos trabalhadores em se sindicalizarem ou não, foram mantidas. Tais práticas existem desde a concepção do sistema sindical, que remonta, como já dito, à década de 30 do século passado. Foram preservados, assim, a contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV); a unicidade sindical (art. 8º, II); o poder normativo da justiça do trabalho (como as sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos previstas no art. 114, § 2º); além da representação classista na justiça do trabalho, mantida pelo texto constitucional original e somente extinta pela Emenda Constitucional nº 24/1999.

Como se pretende demonstrar no tópico que segue, é importante que a evolução continue no sentido de possibilitar o real exercício da liberdade sindical, a qual, hoje, se encontra bastante restrita pelos dispositivos citados. Sayonara Grillo^{xi}, ao retomar Luigi Ferrajoli, bem afirma que os direitos fundamentais, para que de fato o sejam, devem possuir algo além de sua mera previsão constitucional, no que se refere ao seu aspecto formal. É necessária a formação de um sistema de garantias que possa afirmar tais direitos previstos; e não é por necessitar de garantias que determinado direito deixa de ser fundamental. Assim também ocorre com a liberdade sindical, por exemplo: não basta sua previsão formal no texto constitucional, o que, não se nega, foi um importante avanço histórico; mas é preciso que esse princípio, agora já arrolado entre os direitos fundamentais, possua eficácia e efetividade máxima, bem como uma ampla aplicação e cumprimento material ao que formalmente se encontra posto.

O processo de constitucionalização de um ordenamento jurídico, na esteira do que diz Guastini^{xii}, é justamente um processo, isto é, um caminho de transformação, findo o qual um certo ordenamento estará totalmente arraigado pelas normas e princípios constitucionais. Tal processo é gradual, o nível de constitucionalização de um ordenamento pode ser maior ou menor, não é uma categoria bipolar ou dicotômica no sentido de ou está constitucionalizado ou não. Nesse sentido, no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, é necessário seguir esse processo, avançando rumo à plena efetivação do direito fundamental de liberdade sindical. A Constituição de 1988, como acima demonstrado, deu um passo importante nesse sentido, é verdade; mas ainda há espaço para novos avanços e evoluções.

4 A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL

Como já dito, a liberdade sindical foi consolidada no ordenamento jurídico brasileiro após sua inserção como direito fundamental no texto constitucional de 1988. Segundo a doutrina trabalhista pacífica, o princípio da liberdade sindical possui duas vertentes

principais: uma mais ampla no sentido de liberdade de associação sindical e dirigida aos trabalhadores, e outra que seria a liberdade sindical em um sentido mais estrito, voltada aos sindicatos em si, e que abrange a auto-organização, autonomia e independência frente a órgãos e entidades governamentais.

Essa autonomia sindical, considerada por alguns como um princípio autônomo, pode ser enquadrada dentro da liberdade sindical, porque nada mais é do que o exercício desta liberdade, a garantia de formação, autogestão e organização própria aos sindicatos e associações de profissionais, sem interferências estatais ou mesmo empresariais. Como se percebe pela evolução histórica do sistema sindical, e aqui se mostra importante ter se trabalhado essa parte no presente texto, sempre se procurou exercer sobre os sindicatos um controle administrativo, político e mesmo financeiro; fator que sempre limitou a autonomia e liberdade da atuação sindical. Foi por esse processo de evolução que hoje se protege a liberdade sindical, garantindo autonomia e independência aos sindicatos, que podem se formar sem qualquer meio de autorização estatal ou qualquer tipo de posteriores prestações de contas.

Já no que se refere à liberdade de associação, essa se dá tanto no sentido positivo como no negativo, isto é, protege-se tanto a possibilidade de filiação a um sindicato, para os que assim desejarem, como também a alternativa de não se filiar a sindicato algum, para os que assim escolherem. Protege-se também o direito de associação e reunião, em um sentido amplo, ou seja, é possível, aos trabalhadores que assim acordarem, a associação de uma categoria para a formação de um sindicato. Além disso, estaria protegida também por esse princípio a liberdade de o trabalhador, querendo se sindicalizar, escolher a qual sindicato se filiar. Entretanto, vigendo no país a unicidade sindical, tal liberdade não pode ser exercida.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem grande papel no espalhamento da ideia de importância da liberdade sindical mundo afora. Sobre o tema, a Organização possui duas convenções importantes: a Convenção nº 87 de 1948, não ratificada pelo Brasil, e a Convenção nº 98 de 1949, essa sim ratificada por decreto de 1953. Esta última trata de princípios do direito de organização dos trabalhadores e de negociação coletiva, prevendo garantias aos trabalhadores que se envolverem no movimento sindical e de independência e autonomia dos sindicatos frente a empregadores e ao Estado. Mas a convenção que aqui mais nos interessa é a 87, isso porque uma de suas temáticas é a unicidade sindical.

A unicidade sindical é expressamente adotada pelo sistema brasileiro, a rigor do que prescreve o inciso II do art. 8º do texto constitucional, o qual diz que “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”. Assim, unicidade sindical é a impossibilidade de existência de mais de um sindicato para a mesma categoria profissional em uma mesma base territorial, que no caso brasileiro não pode ser menor que um Município. Essa unicidade, ressalte-se, é algo imposto pelo Estado, e não é algo que resulta do exercício da liberdade dos trabalhadores e do próprio movimento sindical: só pode haver um sindicato, não mais que isso.

É justamente esse o ponto que difere a unicidade sindical da unidade sindical. Entende-se que a unidade se dá quando só existe um sindicato para dada categoria, mas tal fato ocorre não por ter sido imposto pela legislação, mas por exercício da liberdade sindical; por entenderem os associados daquela categoria que a existência de um único sindicato lhes dá mais força e relevância, fazendo de seu sindicato uma entidade mais forte, atuante e presente.

A Convenção nº 87/OIT tem como temática central a liberdade sindical, e a proteção em geral do direito sindical. Ela prevê o direito de se associar sem qualquer tipo de autorização prévia, o direito de filiação e não filiação dos trabalhadores a sindicatos, o direito de auto-organização dos sindicatos, o dever de não interferência de entes governamentais, entre outras garantias à eficácia máxima do direito fundamental de liberdade sindical. Tal Convenção, na linha do que afirma Nascimento (2009), tinha por objetivo garantir a ampla liberdade sindical:

Sua principal finalidade é fixar parâmetros para pautar as relações entre o Estado e os sindicatos, numa perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical. Cria, portanto, um anteparo protetor dos sindicatos dos trabalhadores contra a interferência estatal. [...] E, não obstante essa preocupação que a inspirou, aplica-se também às organizações patronais, nos países em que essas instituições têm natureza sindical; daí, expressamente, refere-se às organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie (NASCIMENTO, 2009, p.151).^{xiii}

A bem da verdade, as Convenções 87 e 98 se complementam, embora apenas esta última tenha sido ratificada pelo Brasil. Ambas se colocam no sentido de garantir a liberdade na atuação sindical, de dar aplicação máxima a um direito fundamental previsto.

Nem se diga que a convenção nº 98, tratando de matéria semelhante e tendo sido ratificada, facilitaria a ratificação da Convenção nº 87. Ora a Convenção nº 98 garante a autonomia e a liberdade de ação dos sindicatos de trabalhadores perante o empregador, além de fomentar a negociação coletiva. Já a Convenção nº 87 assegura a liberdade sindical, mas frente ao Estado. [...] a ratificação da Convenção nº 98 não encontra obstáculo em nossa legislação, diante da autonomia do sindicato de trabalhadores perante o empregador, o mesmo não ocorrendo no tocante à ratificação da Convenção nº 87 (BARROS, 2007, pp. 1202-1203).^{xiv}

O que se quer afirmar é que a manutenção da unicidade sindical no Brasil, colocando-se em claro sentido contrário ao que sugere a OIT, é um fator limitador da liberdade sindical. A possibilidade da pluralidade sindical (ressalte-se: a possibilidade, não a obrigatoriedade) levaria a uma competição entre os sindicatos representativos do mesmo grupo de trabalhadores, levando-os a se filiarem àquela associação que julgam melhor atender a suas necessidades. Além disso, tornar-se-ia mais difícil a existência de algumas práticas antissindicais, como os sindicatos de fachada, criados, muitas vezes, em conluio com a classe empregadora ou apenas para receber a contribuição sindical obrigatória.

Aliás, a permanência da obrigatoriedade da contribuição sindical, respaldada pela parte final do inciso IV, art. 8º, é outro fator que limita a liberdade sindical, principalmente no que se refere à sua esfera individual. Protege-se a liberdade individual do trabalhador de se sindicalizar ou não; entretanto este é obrigado, mesmo que opte por não ser sindicalizado, a contribuir com um dia de trabalho para o sindicato^{xv}.

Ainda assim, mesmo o país não tendo ratificado a Convenção nº 87 da OIT, os princípios constitucionais o vinculam com uma postura de incentivo à liberdade sindical. Além disso, tal vinculação se dá no próprio âmbito internacional, ainda que não ratificada a referida Convenção, tendo em vista outros tratados e convenções já ratificados pelo Brasil, como a “Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, datada de 1998, a qual afirma que “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções”, dentre os quais se encontra expressamente citada, e inclusive em primeiro lugar, a liberdade sindical.

A liberdade sindical no Brasil ainda não é plena, e em alguns pontos vai em sentido contrário ao que propugnam a comunidade mundial e os organismos internacionais. Entretanto, avanços no campo da efetiva promoção da liberdade sindical têm acontecido,

principalmente com o atual texto constitucional, que muito contribuiu nesse sentido. Não obstante, como se mostrou, algumas rupturas são necessárias, e urge ser implementadas, a fim de que se atribua eficácia máxima a um princípio constitucional assegurado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se espera ter demonstrado, a atuação sindical teve grande importância histórica, e ainda a tem nos dias de hoje. Sua existência e postulações foram fundamentais para a conquista de condições mínimas de trabalho para a classe trabalhadora, principalmente no contexto pós-Revolução Industrial, no qual se queria a todo custo maximizar os lucros e minimizar gastos. Hoje, muitos direitos trabalhistas já foram alcançados, mas a atuação sindical segue sendo de suma importância para a manutenção desses direitos e para a conquista de novos outros; além de sua fundamental participação na realização de greves, manifestações, na formação de acordos e convenções coletivas, entre outros. Possuindo tamanha importância, deve-se garantir máxima liberdade de atuação aos sindicatos, e disso que tratou o presente artigo.

Partindo da condição de ilegalidade, passando pela fase de serem meramente tolerados, até atingirem o reconhecimento e validade, os sindicatos percorreram um longo caminho de atuação, adquirindo grande carga histórica. A formação da OIT, ainda no início do século passado, teve fundamental importância no processo de fortalecimento dessa expressão social; e o reconhecimento da necessária incorporação dos direitos sociais ao constitucionalismo caminhou no mesmo sentido. Mais recentemente, começou-se a resguardar a chamada liberdade sindical, na sua máxima significância e aplicação. Protege-se, assim, o movimento sindical da interferência de ações governamentais ou empresariais, a autonomia sindical; além do direito individual de cada trabalhador decidir, pelo exercício de sua liberdade e seu convencimento próprio, se quer ou não se sindicalizar. Desde a implementação das primeiras associações de trabalhadores o avanço foi grande, entretanto ainda há espaço para maior reconhecimento e ampliação de direitos.

Como tratado ao longo do texto, a manutenção da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, além da permanência da contribuição sindical obrigatória, ainda são as grandes pedras no caminho da liberdade sindical no Brasil. Esses institutos, tal como hoje se encontram, vão de encontro ao que propõe, por exemplo, a OIT; e vai na contramão do que existe em muitos países desenvolvidos. A existência de um ou mais sindicatos para a mesma categoria deve ser resultado do exercício do próprio movimento

sindical, e não algo imposto pelo Estado; trata-se de uma clara violação à autonomia sindical, princípio protegido nesse mesmo ordenamento. A decisão de contribuir pecuniariamente ou não para o movimento sindical cabe ao trabalhador, e também não pode ser imposta verticalmente pelo Estado.

A manutenção desses institutos limitam a eficácia e a aplicação do direito de liberdade sindical, propugnado pela Constituição Federal, e direito tido como fundamental. Direitos fundamentais, embora não sejam absolutos, devem ter eficácia plena, aplicação máxima, pois constituem direitos individuais e coletivos de ordem constitucional, de grande importância, que tratam da própria condição humana. E é nesse sentido que se defende a adoção interna de uma mais ampla liberdade sindical, a formação de um sistema sindical que se reestruture de forma a garantir a maior autonomia, aproximando-se dos padrões do que afirma a OIT, por exemplo.

A promoção da liberdade à atuação sindical é, em última instância, não uma garantia de direitos aos sindicatos em si, mas aos trabalhadores que o constituem e que por ele são representados. O sistema constitucional brasileiro se coloca como um Estado Social de Direito, no qual se preza pela igualdade material, e não meramente formal. As mudanças apontadas como necessárias devem ser implementadas, a fim de que o sistema sindical brasileiro e o Direito Coletivo do Trabalho sejam melhor conformados ao sistema constitucional posto, bem como aos valores de liberdade, igualdade e dignidade da pessoa humana, por exemplo. A defesa da liberdade sindical é a defesa da manifestação de um direito subjetivo público de liberdade, de busca de reconhecimento de direitos, de minimização de desigualdades; e não há nada mais condizente com a ordem constitucional.

NOTAS

ⁱ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 21.

ⁱⁱ *Ibidem*, p.70.

ⁱⁱⁱ *Ibidem*, p. 116.

^{iv} RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005. p. 69.

^v O *Combination Act* era intitulado de “*An Act to prevent Unlawful Combinations of Workmen*” (“Um ato para impedir coalizão ilegal de trabalhadores”, em uma tradução livre). Esse ato proibia a formação das *trade unions* e demais associações de trabalhadores, bem como tornava ilegal a barganha coletiva feita pelos empregados. Já o *Seditious Meetings Act* tinha o propósito de limitar a reunião pública de pessoas (não podia haver mais de 50 participantes). Além disso, condicionava a realização de palestras e debates nos quais se discutiam questões políticas, por exemplo, a uma autorização prévia concedida por um magistrado.

^{vi} RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005. p. 17.

^{vii} Conforme dizia o artigo 138 do texto constitucional em questão, apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado é que, de fato, podiam atuar na representação de seus associados, defendendo seus interesses: “A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”.

^{viii} O art. 6º do referido decreto assim dispunha: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”.

^{ix} Talvez um fato digno de destaque dentro desse período de poucas alterações no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, seja a insurgência denominada “novo sindicalismo”. Trata-se do movimento ocorrido entre as décadas de 60 e 80 do século passado, desenvolvido especialmente na região do ABC paulista, pelo qual os sindicatos passavam a ter, além da função assistencialista, maior função reivindicatória quanto aos direitos do trabalhador. Foi justamente nesse período que surgiram grandes centrais sindicais, tais como a Central Única dos Trabalhadores – CUT, Central Geral dos Trabalhadores – CGT, Força Sindical, entre outras.

^x Diz o dispositivo: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

^{xi} SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Direitos Fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferajoli**. In Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5; 2003-2004.

^{xii} GUASTINI, Riccardo. La Constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano. In: CARBONELL, Miguel (org). **Neoconstitucionalismo(s)**. Madri: Editorial Trotta, 2003, p.49-73.

^{xiii} NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2009, p. 151

^{xiv} BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 1202-1203.

^{xv} Diz o artigo 579 da CLT: “A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo êste, na conformidade do disposto no art. 591”.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

GUASTINI, Riccardo. **La Constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano**. In: CARBONELL, Miguel (org). **Neoconstitucionalismo(s)**. Madri: Editorial Trotta, 2003, p.49-73.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Direitos Fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferajoli**. In Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5; 2003-2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.