

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação em Direito

Raquel Betty de Castro Pimenta

**CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS PELO EMPREGADOR**

Belo Horizonte

2012

Raquel Betty de Castro Pimenta

**CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS PELO EMPREGADOR**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

Coorientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Rosaria Barbato

Belo Horizonte

2012

FICHA CATALOGRÁFICA  
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

P644c Pimenta, Raquel Betty de Castro  
Condutas antissindicais praticadas pelo empregador / Raquel Betty de  
Castro Pimenta. Belo Horizonte, 2012.  
202f.

Orientador: Márcio Túlio Viana  
Coorientadora: Maria Rosaria Barbato  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Sindicatos. 2. Liberdade de associação. 3. Direito do trabalho. 4. Relações  
trabalhistas. I. Viana, Márcio Túlio. II. Barbato, Maria Rosaria. III. Pontifícia  
Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito.  
IV. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.881

Raquel Betty de Castro Pimenta

## **CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS PELO EMPREGADOR**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (Orientador) – PUC Minas

Prof. Dr. Luiz Otávio Linhares Renault – PUC Minas

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – UFRJ

Belo Horizonte, 07 de dezembro de 2012.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer aos mestres que tive durante a trajetória de minha pesquisa, que com seus ensinamentos, exemplos, boa vontade e incentivo muito contribuíram para a elaboração deste trabalho. Em especial, desejo agradecer:

Aos meus pais, Prof<sup>a</sup>. Betty Liseta Marx de Castro Pires e Prof. José Roberto Freire Pimenta, ambos professores dedicados a seus alunos e a suas aulas, que despertaram em mim a vocação para o magistério e a pesquisa, e que com seu apoio incondicional tornaram possível a realização deste sonho;

Ao meu orientador, Prof. Márcio Túlio Viana, que desde os bancos da graduação não é orientador apenas para assuntos acadêmicos, mas é também meu padrinho, amigo, mestre, companheiro e conselheiro para todos os fins;

À minha coorientadora, Prof<sup>a</sup>. Maria Rosária Barbato, que muito contribuiu para a realização desta pesquisa e dividiu comigo experiências acadêmicas em Congressos e na Coordenação de Cursos, com muito entusiasmo e amizade;

Aos demais professores que, sempre solícitos, me auxiliaram em suas aulas e em nossas conversas a pensar o Direito do Trabalho com carinho e empolgação. Em especial, o Prof. Giancarlo Perone (orientador da monografia do Curso de Especialização e que me abriu muitas oportunidades para estudar o Direito com uma abordagem mais ampla e universal), e a Prof<sup>a</sup>. Adriana Goulart de Sena Orsini (professora exemplar e coautora de artigo científico que apresentamos juntas no Congresso da FEPODI, cujas ideias desenvolvidas juntas foram aproveitadas no presente trabalho). Agradeço também, com carinho, aos professores da área trabalhista do Programa de Pós-Graduação da PUC Minas, Prof. Luiz Otávio Linhares Renault, Prof. Maurício Godinho Delgado, Prof<sup>a</sup>. Maria Cecília Máximo Teodoro e Prof. Vitor Salino de Moura Eça, e do Programa de Pós-Graduação da UFMG, que me acolheram na qualidade de ouvinte, Prof. Antônio Álvares da Silva e Prof<sup>a</sup>. Daniela Muradas Reis.

Um agradecimento especial ao Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. Lelio Bentes Correa, que me recebeu para conversarmos sobre sua atuação na Organização Internacional do Trabalho, e muito contribuiu em minha pesquisa.

Agradeço, ainda, aos companheiros sindicalistas que me receberam em seus sindicatos e que se dispuseram a me conceder entrevistas sobre sua visão em relação ao meu tema de pesquisa. Agradeço pela acolhida, pelo entusiasmo e por terem me permitido experimentar um pouco da vida de lutas e sonhos trabalhistas. Em especial, aos amigos do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas, e do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região, que me possibilitaram acompanhar de perto a vida sindical, assembleias, cursos de formação, negociações coletivas, atuação no departamento jurídico e momentos de integração com os trabalhadores.

Desejo agradecer, também, aos meus chefes e colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cuja compreensão, apoio e incentivo me possibilitaram acompanhar as atividades acadêmicas do Mestrado, desenvolver minha pesquisa e redigir este trabalho.

Agradeço aos meus colegas do Programa de Pós-Graduação da PUC MINAS, pela amizade e por dividirem comigo este período de aprendizado e muito crescimento, e a todos os meus amigos que compreenderam minha ausência, pela necessária dedicação ao desenvolvimento da pesquisa.

Um agradecimento especial ao querido amigo Bruno Nicolliello Moreira, que dividiu comigo os bancos do colégio, as angústias e conquistas do Mestrado (mesmo em áreas completamente diferentes – eu, no Direito, ele, na Odontologia) e gentilmente me ajudou na formatação final da Dissertação.

Por fim, mas não menos importante, agradeço com ternura pelo amor, companheirismo, apoio e compreensão dos meus queridos Adriano Tadashi Fusazaki, Mariana de Castro Pimenta e Roberto de Castro Pimenta, que compartilharam mais de perto os meus momentos de aflição, reclusão e dedicação integral à dissertação e me ajudaram a superar todos os desafios.

*Eu gostaria de ser sindicalizado e participar dos benefícios da entidade. Mas... a empresa continua com a velha pressão psicológica. “Quem se sindicalizar fica mal visto na empresa”. Aí, eu fico com medo de perder o meu emprego e não me sindicalizo. Sindicato, o que eu faço?*

**Carta de um trabalhador metalúrgico**

(SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BETIM, IGARAPÉ E SÃO JOAQUIM DE BICAS, 2001, p. 32).

## RESUMO

A presente dissertação estuda as condutas antissindicais praticadas pelo empregador, examinando o direito fundamental à liberdade sindical frente aos empregadores. Evidenciado o papel relevante do sindicato para a criação, evolução e preservação do Direito do Trabalho, realizou-se a análise do conceito de liberdade sindical, em todas as suas dimensões, averiguando-se, no âmbito internacional e no direito interno, as normas que tutelam este direito fundamental. A partir da constatação de que a proteção contra condutas antissindicais é essencial para efetivar a liberdade sindical, examinaram-se os aspectos gerais relativos às condutas antissindicais praticadas pelo empregador sob o prisma da eficácia horizontal deste direito fundamental nas relações de trabalho. Traçou-se um panorama acerca do entendimento da Organização Internacional do Trabalho relativo à proteção em face das condutas antissindicais, examinando-se os mecanismos de controle existentes no âmbito da Organização, bem como a última compilação da “jurisprudência” do seu Comitê de Liberdade Sindical. Em seguida, analisou-se a proteção normativa existente na realidade brasileira contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, em cotejo com os entendimentos jurisprudenciais consolidados do Tribunal Superior do Trabalho. Foram tecidas considerações sobre os mecanismos processuais existentes em nosso país que podem ser utilizados para tornar efetiva esta proteção através da atuação do Poder Judiciário. Durante a pesquisa, foram realizadas entrevistas com dirigentes sindicais mineiros, cujos depoimentos foram utilizados com fins ilustrativos. Foram ainda estudadas algumas propostas para fortalecer a proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, como, por exemplo, os projetos de lei referentes ao tema em tramitação no Congresso Nacional, embora sem pretender dar soluções ou respostas definitivas ao problema. O trabalho evidencia a relevância da proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador para se efetivar a liberdade sindical e, em última instância, o próprio Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Sindicato. Liberdade sindical. Condutas antissindicais praticadas pelo empregador.

## ABSTRACT

This dissertation studies the anti-union conducts practiced by the employer, examining the fundamental right of freedom of association with respect to employers. Highlighted the role of the trade union for the creation, preservation and evolution of Labour Law, an analysis of the concept of freedom of association, in all its dimensions, was carried out by examining, within international and domestic law, the standards that protect this fundamental right. From the finding that protection against anti-union conducts is essential for effective freedom of association, general aspects relating to anti-union conducts practiced by the employer were examined through the view of this fundamental right horizontal efficacy in labor relations. An overview was traced about the understanding of the International Labour Organization related to the protection concerning anti-union conducts, by examining the control mechanisms in the Organization, as well as the last compilation of "jurisprudence" of its Committee on Freedom of Association. Then the existing protection rules in the Brazilian reality against anti-union conducts practiced by the employer were analyzed, in comparison to the consolidated jurisprudential understandings of the Brazilian Superior Labor Court. Considerations were made regarding the procedural mechanisms existing in Brazil that can be used to make more effective this protection through the action of the Judiciary. During the research, interviews were held with union leaders of Minas Gerais, whose statements were used with illustrative purposes. Some proposals to strengthen protection against anti-union conducts practiced by the employer were also studied, for example, the law projects related to the topic pending in the Brazilian National Congress, although without the intention to give definitive answers or solutions to the problem. This work highlights the relevance of protection against anti-union conducts practiced by the employer to effect the freedom of association and, ultimately, the very Labour Law.

**Keywords:** Trade union. Freedom of association. Anti-union conducts practiced by the employer.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	–	Comunicação de Acidente do Trabalho
CDC	–	Código de Defesa do Consumidor
CIPA	–	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CONALIS	–	Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho
CPC	–	Código de Processo Civil
FAT	–	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FETHEMG	–	Federação dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais
FGTS	–	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
ILO	–	International Labour Organization
MERCOSUL	–	Mercado Comum do Sul
MPT	–	Ministério Público do Trabalho
MTE	–	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OJ	–	Orientação Jurisprudencial
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PEC	–	Projeto de Emenda Constitucional
PL	–	Projeto de Lei
PLS	–	Projeto de Lei do Senado
PN	–	Precedente Normativo
SDC	–	Seção de Dissídios Coletivos
SDI	–	Seção de Dissídios Individuais
SINDEAC	–	Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigia e dos Cabineiros de Belo Horizonte
SINDELETRO	–	Sindicato dos Trabalhadores no Setor Elétrico de Minas Gerais
STF	–	Supremo Tribunal Federal
SUM	–	Súmula
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	21
1.1. Considerações metodológicas .....	22
<b>2. O SINDICATO E O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	25
2.1. O sindicato .....	26
2.2. O papel do sindicato na construção de normas jurídicas .....	30
2.2.1. <i>Normas autônomas</i> .....	31
2.2.2. <i>Normas heterônomas</i> .....	33
2.2.3. <i>Pactos trilaterais e participação em órgãos tripartites</i> .....	37
2.3. O papel do sindicato na efetivação do Direito do Trabalho .....	39
<b>3. LIBERDADE SINDICAL</b> .....	43
3.1. Dimensões da liberdade sindical .....	45
3.2. O direito fundamental à liberdade sindical .....	48
3.3. A liberdade sindical nos Tratados Internacionais .....	51
<b>4. CONDUTAS ANTISSINDICAIS: ASPECTOS GERAIS</b> .....	64
4.1. Conceito .....	65
4.2. Condutas antissindicais praticadas pelo empregador: a eficácia do direito fundamental à liberdade sindical nas relações de trabalho .....	76
<b>5. CONDUTAS ANTISSINDICAIS SOB A ÓTICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO</b> .....	82
5.1. Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações .....	83
5.2. Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical (ONU-OIT) .....	87
5.3. Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho .....	88
5.4. As várias faces das condutas antissindicais: análise da jurisprudência consolidada do Comitê de Liberdade Sindical da OIT .....	92
<b>6. CONDUTAS ANTISSINDICAIS E A REALIDADE BRASILEIRA</b> .....	115
6.1. A proteção constitucional e decorrente de tratados internacionais: o reconhecimento do direito fundamental à liberdade sindical .....	116
6.2. A proteção trabalhista contra condutas antissindicais .....	121
6.2.1. <i>A proteção específica dos representantes dos trabalhadores e a pluriofensividade da conduta antissindical</i> .....	125
6.2.2. <i>A proteção em face da discriminação antissindical dos demais trabalhadores</i> .....	143
6.3. A proteção penal: o crime de atentado contra a liberdade de associação .....	146
6.4. Mecanismos processuais para o combate às condutas antissindicais .....	148

<b>7. PROPOSTAS PARA FORTALECER A PROTEÇÃO CONTRA CONDUTAS ANTISSINDICAIS</b> .....	157
7.1. Fortalecimento do sindicato .....	157
7.2. A estabilidade no emprego e a Convenção nº 158 da OIT .....	160
7.3. Projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional .....	164
7.3.1. <i>Reforma Sindical – Anteprojeto de Lei e Proposta de Emenda Constitucional</i> .....	165
7.3.2. <i>Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.430/2008</i> .....	171
7.3.3. <i>Projeto de Lei do Senado nº 36/2009</i> .....	174
7.4. Ampliação da utilização dos mecanismos processuais existentes .....	178
<b>8. CONCLUSÃO</b> .....	181
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	187
<b>APÊNDICE A – Modelo de autorização para gravação de entrevista</b> .....	201
<b>APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com sindicalista</b> .....	202

## 1. INTRODUÇÃO

A atuação do movimento sindical livre de interferências e influências do campo empresarial é essencial para a construção e para a própria manutenção e evolução do Direito do Trabalho. Com efeito, o sindicato exerce um papel de extrema relevância, sendo imprescindível para promover o equilíbrio da relação capital-trabalho e lutar continuamente pela melhoria das condições de trabalho na ordem socioeconômica.

Entretanto, o sindicato não consegue desempenhar fielmente as suas funções se estiver sujeito, a todo o momento, a condutas antissindicais. Dessa forma, para protegê-lo e, por via reflexa, o próprio Direito do Trabalho, torna-se necessário prevenir e reprimir aquelas práticas.

No presente trabalho, é enfatizado o estudo das condutas antissindicais praticadas *pelos empregadores*, que consubstanciam violações à liberdade sindical, ressaltando-se a eficácia horizontal deste direito fundamental nas relações de trabalho.

Como é cediço, uma das principais características da crise do sindicalismo é o baixo índice de filiação, causado principalmente por pressões exercidas pelas empresas contra a participação dos trabalhadores em atividades coletivas e o exercício dos direitos sindicais. As próprias entidades profissionais também são vítimas de práticas que configuram barreiras à sua efetiva organização e atuação.

Assim, em que pese a relevância das discussões atinentes à autonomia sindical em relação ao Estado, ao sistema da unicidade e à contribuição sindical compulsória, estas questões não serão examinadas neste trabalho, que procura dar um enfoque diverso.

Não se pretende, com isso, desmerecer os debates acerca da importância da reforma da estrutura sindical brasileira. No entanto, busca-se evidenciar que a proteção dos trabalhadores e de suas organizações contra condutas antissindicais é vital para assegurar a liberdade sindical. De fato, de nada adiantaria permitir a pluralidade sindical ou extinguir o chamado “imposto sindical” sem possibilitar, na prática das relações laborais, a livre filiação ou a participação em atividades sindicais sem retaliações ou intimidações por parte do empregador.

Parte-se do entendimento de que o exame da liberdade sindical não deve se restringir apenas aos mencionados aspectos organizacionais, sem atentar para a

necessidade de garantir efetividade à atuação sindical e para o direito dos trabalhadores de desenvolver livremente atividades sindicais.

Mais especificamente, pretende-se analisar os conceitos da liberdade sindical e das condutas antissindicais, averiguando-se os mecanismos disponíveis em nossa ordem jurídica capazes de coibir e punir as condutas praticadas *pelo empregador* que prejudicam uma atuação sindical plena e efetiva. Para tanto, são examinados os mecanismos jurídicos existentes, no âmbito internacional e no direito interno, bem como possíveis soluções para aumentar a sua efetividade, inclusive os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional relativos ao tema.

### **1.1. Considerações metodológicas**

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente trabalho é a da pesquisa teórica, através da análise bibliográfica ou documental, adotando-se como tipo de investigação o “jurídico-compreensivo”, por meio do qual se realiza a decomposição de um problema jurídico em seus diversos aspectos, relações e níveis (GUSTIN; DIAS, 2006, p. 29).

Foi realizado um levantamento doutrinário, normativo, documental e jurisprudencial referente ao tema das condutas antissindicais e da liberdade sindical, notadamente a partir de obras especializadas de juristas brasileiros e estrangeiros, de normas jurídicas produzidas no âmbito internacional e interno, de documentos institucionais provenientes da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho.

Com objetivo meramente ilustrativo, foram realizadas entrevistas com sindicalistas mineiros sobre suas impressões acerca do tema da pesquisa, de forma a demonstrar a visão dos próprios atores sociais, sem se pretender, com isso, realizar uma efetiva pesquisa de campo. Ao longo do texto, são utilizados trechos das falas dos sindicalistas entrevistados, de forma exemplificativa, trazendo elementos da vida sindical para ilustrar as análises teóricas efetuadas.

As entrevistas efetuadas foram gravadas com a devida autorização dos entrevistados, os quais permitiram a utilização neste trabalho de seus nomes e dados biográficos e das informações fornecidas (conforme “Modelo de autorização para gravação de entrevista” no Apêndice A). Registre-se que as autorizações e as

transcrições integrais das entrevistas foram mantidas nos arquivos pessoais da pesquisadora.

O trabalho se estrutura em capítulos numerados, sendo a presente Introdução identificada pelo número 1. O desenvolvimento do tema se dá nos capítulos numerados de 2 a 7, da seguinte maneira:

O Capítulo 2 discorre acerca do papel exercido pelo sindicato no momento da criação das normas jurídicas trabalhistas e para a efetivação do Direito do Trabalho, buscando evidenciar a necessidade da proteção do movimento sindical para a preservação do próprio Direito do Trabalho.

No Capítulo 3, a liberdade sindical é analisada em todas as suas dimensões, sendo apresentados os instrumentos normativos internacionais que a enunciam como direito humano fundamental. No mais, discute-se a necessidade de se tutelar a liberdade sindical em cotejo com a efetivação do valor “igualdade”.

Os aspectos gerais relativos às condutas antissindicais são expostos no Capítulo 4, em que se analisa o conceito adotado pela doutrina e contido nas normas internacionais referentes ao tema. Retomando a liberdade sindical como direito fundamental, as condutas antissindicais praticadas pelo empregador são analisadas sob o prisma da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

O Capítulo 5 pretende traçar um panorama acerca do entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativo à proteção em face de condutas antissindicais, ressaltando-se sua essencialidade para a efetivação dos princípios da liberdade sindical. Para tanto, são examinados os mecanismos de controle existentes no âmbito da Organização e analisada a “jurisprudência” consolidada do Comitê de Liberdade Sindical.

No Capítulo 6, parte-se para o exame da proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador na realidade brasileira, analisando-se as normas jurídicas vigentes no Brasil e os entendimentos jurisprudenciais consolidados do Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, são tecidas considerações sobre os mecanismos processuais existentes em nosso país que podem ser utilizados para tornar efetiva esta proteção através da atuação do Poder Judiciário.

Por fim, no Capítulo 7, são analisadas algumas propostas para fortalecer a proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, sem pretender

dar soluções ou respostas definitivas ao problema. Examinam-se algumas das possíveis medidas tendentes a tornar mais efetiva esta proteção, as quais estão sujeitas a futuros aprofundamentos.

Após a Conclusão (Capítulo 8), em que são retomados os aspectos principais de cada um dos capítulos, e a lista de referências bibliográficas, foram incluídos os Apêndices A e B, relativos às entrevistas realizadas: “Modelo de autorização para gravação de entrevista” e “Roteiro de entrevista com sindicalista”.

## 2. O SINDICATO E O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho foi construído a partir da atuação coletiva dos trabalhadores que, reunidos em grandes centros industriais, se organizaram em entidades sindicais e reivindicaram a melhoria de suas condições de trabalho, conquistando direitos que originaram e deram razão de ser a este ramo jurídico. A partir da atuação dos sindicatos, criaram-se normas trabalhistas, autonomamente negociadas ou heteronomamente legisladas pelos Estados<sup>1</sup>, em resposta a este movimento reivindicativo obreiro.

Até os dias de hoje, a atuação sindical é essencial para a criação de novas normas trabalhistas, como também para a preservação dos direitos existentes: vale dizer que o sindicato é imprescindível para a própria evolução e manutenção do Direito do Trabalho. Nesse sentido, as lutas coletivas podem se voltar para a conquista do *novo direito*, ou para a defesa do *direito já posto*, como ensina Márcio Túlio Viana (1996a).

Verifica-se que o surgimento do Direito do Trabalho, seja em âmbito mundial, seja em nosso país, tem estreita relação com o movimento sindical, principalmente pela extrema relevância das normas autônomas como fontes do ordenamento trabalhista.

Ademais, é evidente a importância da atuação do movimento sindical na construção de normas heterônomas estatais e nas pactuações trilaterais entre governos, sindicatos profissionais e sindicatos empresariais, bem como na participação em órgãos institucionais de composição tripartite.

Pretende-se demonstrar, portanto, que sem uma efetiva proteção ao sindicato e à sua atuação autônoma e independente, não há como se preservar o Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> No presente estudo, serão utilizados os conceitos de normas autônomas e normas heterônomas, referentes à origem e à forma de produção da norma jurídica: as normas autônomas são as criadas pelos próprios destinatários da norma, ao passo que as normas heterônomas são aquelas emanadas por um terceiro (o Estado).

## 2.1. O sindicato

Não há como se falar em Direito do Trabalho sem compreender a participação do movimento sindical na sua criação e a relevância de sua atuação para a manutenção das conquistas trabalhistas e para a evolução da ordem jurídica trabalhista em todo o mundo.

Nas palavras de Francesco Santoro Passarelli (1973, p. 11), “Os sindicatos são associações de *trabalhadores* ou de *empregadores* constituídas para tutelar *interesses profissionais coletivos*”.

O conceito é simples, mas traz as principais características de uma entidade sindical. A primeira delas é que se trata de uma *associação*, ou seja, de pessoa jurídica de direito privado<sup>2</sup> composta pela aglutinação de pessoas em torno de objetivos e interesses comuns.

No mais, foi ressaltado que essa associação pode ser tanto de trabalhadores quanto de empregadores, o que destaca a bilateralidade dos conflitos coletivos.

É cediço que a própria empresa, por si só, pode ser considerada um ser coletivo<sup>3</sup>, de forma que não é essencial a presença de uma entidade sindical empresarial para a pactuação com o sindicato obreiro. Exemplo disso é o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho, firmados pelo sindicato profissional com uma empresa, ou grupo de empresas, como espécie de instrumento coletivo que pode ser gerado pela negociação coletiva.

Por esse motivo, há quem defenda a utilização da palavra *sindicato* apenas para conceituação das entidades sindicais profissionais, preferindo falar meramente em organizações ou associações de empregadores<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Ressalte-se que nem sempre o sindicato adquire personalidade jurídica, podendo funcionar como uma associação não reconhecida. É o que ocorre na Itália, em que o artigo 39 da Constituição Italiana estabelece que apenas os sindicatos registrados possuem personalidade jurídica. Temendo ingerência por parte do Estado, os sindicatos italianos se negaram a realizar tal registro, funcionando como associações de fato, reguladas pela lei civil (VALLEBONA, 2010, p. 83).

<sup>3</sup> Nesse sentido, as lições de Maurício Godinho Delgado, que explica que o empregador “*sempre foi um ser coletivo, isto é, ser cuja vontade está hábil a detonar ações e repercussões de impacto social [...]. Isso porque a vontade empresarial, ao se concretizar em ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto social em que atua*” (DELGADO, 2008, p. 1285), e de José Francisco Siqueira Neto: “O empregador individual, ao contrário, constitui-se em um complexo de recursos materiais e humanos. Socialmente falando, a empresa é, neste sentido, em si mesma um ‘poder coletivo’.” (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 57).

<sup>4</sup> Segundo a tese italiana da unilateralidade sindical (*unilateralità della fattispecie sindacale*), que defende a utilização do termo sindicato apenas para as associações de trabalhadores, as organizações empresariais não seriam representantes de verdadeiros interesses coletivos, mas, sim, dos interesses individuais dos empresários que representa (PERONE, 2000, p. 58).

Entretanto, a constituição de sindicatos de categorias econômicas, ou seja, formados pela associação de sociedades empresárias, é admitida tanto no Brasil como em âmbito internacional.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, estabelece que é livre a associação profissional ou sindical, fazendo menção, em seu inciso II, a sindicatos de categoria profissional e de categoria econômica, correspondente ao campo empresarial.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 511, *caput* e § 1º, explicita o conceito de categoria econômica:

Artigo 511. 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. (BRASIL, 1943, grifos nossos).

Na esfera internacional, a Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948), prevê expressamente a possibilidade de os empregadores e de os trabalhadores constituírem organizações sindicais.

Retomando o conceito em análise, nota-se que foi explicitado o fato de que o sindicato, seja ele de trabalhadores ou de empregadores, tem como objetivo a defesa dos interesses coletivos de seus representados. De acordo com Francesco Santoro Passarelli:

*Interesse coletivo* é o de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo apto a satisfazer uma necessidade *comum*. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. É *indivisível*, pois se satisfaz, não por muitos bens, aptos a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade. O interesse coletivo, que não é o interesse geral de toda a coletividade organizada, também se distingue do individual. É por si mesmo um interesse privado; não é, ainda, um interesse público. (PASSARELLI, 1973, p. 11).

Para ampliar e melhor articular a sua atuação em prol dos interesses coletivos de seus membros, os sindicatos podem se organizar em federações, confederações

e centrais sindicais, ou seja, em entidades sindicais de níveis superiores hierarquicamente, de alcance nacional ou internacional.

Verifica-se, contudo, que as entidades sindicais não constituem a única forma de organização de trabalhadores e empregadores para a defesa conjunta de seus interesses.

Os trabalhadores podem organizar estruturas de representação no local de trabalho, como os conselhos de empresa ou comissões de fábrica<sup>5</sup>. Sobre essa forma de organização, ensina Giancarlo Perone:

Esses organismos desempenham a função de interlocutores das empresas, não só com relação à contratação dos mínimos salariais e de condições de trabalho – reservada aos níveis superiores da categoria e de setor, mas com as integrações e adaptações condizentes com a especificidade de situações locais – como também com relação com outro gênero de competências, como controle da aplicação dos contratos coletivos e da legislação de trabalho, conciliação das vertentes individuais e coletivas, informação e consulta sobre o exercício do poder empresarial de organização do trabalho, e as próprias opções econômicas empresariais, a gestão de serviços empresariais. (PERONE, 1996, p. 48-49).

A representação dos trabalhadores no local de trabalho pode ser um instrumento de grande relevância para a democratização das empresas e para a efetiva participação dos trabalhadores nas decisões que irão influenciar sua realidade de prestação de serviços.

Entretanto, esses organismos de representação devem atuar em conjunto com os sindicatos, consistindo em verdadeiro órgão fiscalizador do cumprimento dos direitos trabalhistas dentro de cada estabelecimento ou empresa, e potencializando a participação dos trabalhadores no cotidiano sindical. Não podem, ao contrário, ser instrumentalizados pelos empregadores para propiciar renúncias a direitos já conquistados pela categoria, devendo atuar sempre no sentido de ampliar as garantias e os benefícios propiciados pela luta coletiva e adaptando-os aos contextos específicos.

---

<sup>5</sup> No Brasil, a experiência mais marcante de representação de trabalhadores no local de trabalho foi desenvolvida, desde a década de 1980, pelo Sindicato dos Metalúrgicos da região do ABC Paulista, que criou Comitês Sindicais de Empresa – CSE – integrados à estrutura do Sindicato. Nesse sentido, não constituem órgão separado de representação de trabalhadores, mas verdadeira extensão do sindicato dentro dos locais de trabalho. Para mais informações, vide o Estatuto do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, notadamente seu artigo 21, disponível em: <<http://www.smabc.org.br/smabc/estatuto.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2012.

Além disso, é importante observar que os órgãos de representação no local de trabalho constituem verdadeiro embrião de movimento sindical, já que as lideranças surgidas nos locais de trabalho podem ampliar sua atuação, passando a desenvolver atividades sindicais ou até mesmo constituindo novos sindicatos.

Ainda, verifica-se a existência de associações profissionais que não correspondem a entidades sindicais e exercem objetivos referentes à promoção de assistência mútua, práticas recreativas e culturais, representação de classe e organização do registro profissional etc.

Tais associações aglutinam os representados em torno de objetivos comuns, mas não atuam com a mesma intensidade na transformação das condições de trabalho de seus representados. Muitas delas recebem até mesmo apoio dos empregadores, que pode se dar através de financiamento, de infraestrutura, ou outras formas de incentivo.

Desse modo, é possível afirmar que as outras formas associativas que representam interesses profissionais ou empresariais não se confundem com o sindicato. O traço distintivo principal de uma entidade sindical é a sua posição, na dinâmica das relações de trabalho, como verdadeiro contrapoder coletivo (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 57-58), contraposto ao poder empresarial.

Isso porque o sindicato se constituiu e se legitimou como órgão competente para a representação dos interesses de seus membros, com a possibilidade de criação de normas jurídicas autônomas para as categorias representadas.

Como ressalta Maurício Godinho Delgado:

No Brasil, porém, a atuação obreira nas questões juscoletivas está fundamentalmente restrita às *entidades sindicais*. É claro que podem existir, na prática, entidades organizativas não-sindicais em lugares e segmentos não abrangidos por sindicatos; porém, no país, esses entes estão destituídos dos poderes jurídicos que o Direito confere aos sindicatos. A própria Constituição de 1988 cuidou, por precaução, de restringir à *participação dos sindicatos obreiros* os atos inerentes à principal dinâmica juscoletiva, a negociação coletiva. (DELGADO, Maurício, 2008, p. 1325).

Com efeito, o inciso VI do artigo 8º, da Constituição Brasileira de 1988, estabelece a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, reservando a estes entes a prerrogativa de criação de normas jurídicas autônomas.

Passa-se a analisar, a seguir, de que forma o sindicato participa da produção das normas trabalhistas, criando normas autônomas aplicáveis diretamente na realidade do trabalho de seus representados, influenciando a produção legislativa estatal, ao se utilizar da sanção paralela da greve, ou participando de instâncias de diálogo tripartite.

## **2.2. O papel do sindicato na construção de normas jurídicas**

É possível afirmar que o surgimento histórico do Direito do Trabalho no século XVIII coincide com a época da consolidação e do reconhecimento dos sindicatos como órgãos de legítima representação e de defesa dos interesses dos trabalhadores. Através de sua atuação, os sindicatos passaram a criar, por meio da negociação coletiva, normas autônomas concernentes às condições de trabalho de seus representados, além de influenciar a produção legislativa do Estado, que passou a editar normas de regulação das relações de trabalho.

Verifica-se, portanto, que o sindicato influenciou sobremaneira a produção legislativa estatal desde o surgimento das primeiras normas trabalhistas de forma fragmentada, concernentes à proteção ao trabalho da mulher e do menor, aos acidentes do trabalho e à duração de jornadas e intervalos (PERONE, 2000, p. 21). Essa influência continua sendo determinante na edição de leis e regulações através das normas heterônomas estatais.

Ademais, as normas autônomas criadas pelos próprios sindicatos, por meio de processos de negociação coletiva, são determinantes para a delimitação das reais condições de trabalho em cada setor econômico. As normas oriundas da contratação coletiva convivem com a normatividade estatal estabelecendo normas relativas às condições de trabalho de cada categoria e são propulsoras da própria função legislativa por parte do Estado, que com o passar do tempo vai incorporando a normatização autônoma surgida na sociedade civil (DELGADO, Maurício, 2008, p. 89).

Dessa forma, pode-se dizer que “as lutas operárias estiveram sempre presentes no interior de cada norma trabalhista” (VIANA, 2011, p. 51), de forma que há sempre traços de autonomia nas normas heterônomas estatais.

Por outro lado, pode-se dizer que também nas normas autonomamente negociadas pelos atores sociais há sempre um traço de heteronomia, já que as leis

existentes servem como um “ponto de partida” para a negociação, que sempre deve se dar no sentido de ampliar a proteção trabalhista. Além disso, traçam limites à negociação coletiva – haja vista a existência de normas de ordem pública de indisponibilidade absoluta, em relação às quais não é possível transacionar.

Além disso, os sindicatos de trabalhadores e de empregadores também participam do diálogo tripartite com os governos, seja através de pactuações trilaterais em questões estruturais da sociedade, seja pela participação em órgãos tripartites, o que também pode originar normas trabalhistas.

Dessa forma, passa-se a analisar a influência do sindicato na criação de normas jurídicas em todos esses níveis.

### **2.2.1. Normas autônomas**

É traço característico do Direito do Trabalho a convivência de normas autônomas, criadas pelos próprios atores sociais, com a legislação heterônoma estatal. Segundo Giancarlo Perone:

O Direito do Trabalho é caracterizado pela coexistência de instrumentos de regulamentação autônomos e heterônomos. A disciplina das relações de trabalho deriva de fontes normativas diversas: de um lado, o contrato coletivo, fruto da autonomia coletiva; do outro, a lei, emanada do Estado. Esses instrumentos se distribuem, de um modo variado, em cada ordenamento. (PERONE, 1996, p. 39).

Aliás, para Maurício Godinho Delgado (2008, p. 1291), a geração de normas jurídicas pelos próprios destinatários é marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico, subvertendo a tendência de concentração da aptidão de gerar normas jurídicas apenas no Estado, e conferindo-lhe papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Nesse mesmo sentido, os ensinamentos de Giancarlo Perone (1996, p. 16): “A organização dos trabalhadores, nos diversos contextos nacionais e nas diversas fases de sua evolução (e quaisquer que seja as ideologias inspiradoras), parece sempre voltada para um objetivo que qualifica a própria organização: a definição, mediante contratação com as partes dadoras – por sua vez organizadas em associações profissionais ou consideradas individualmente –, de uma regulamentação coletiva das relações de trabalho, de modo a garantir, antes de tudo, aos prestadores de trabalho, retribuições condignas e, além disso, razoáveis condições de trabalho no que diz respeito a questões como duração da jornada de trabalho, repouso, segurança e higiene do trabalho, proteção do patrimônio profissional e outras que o desenvolvimento dos conteúdos contratuais vem incluindo progressivamente”.

Aliás, o Direito do Trabalho nasceu de forma bem diferente do que o Direito Civil, já que foi construído não por aqueles que detinham o poder, mas por aqueles que o poder oprimia, como enfatiza Márcio Túlio Viana (2012, p. 02). Segundo o autor, o Direito do Trabalho, com suas normas autônomas, subverteu o monopólio estatal de criação de normas jurídicas, e traz em seu interior os traços da luta operária:

Tiros, mortes, bombas, pancadas e ameaças estão presentes ao longo da história do Direito do Trabalho, em proporção imensamente maior que na evolução do Direito Civil. E não é de se estranhar. Afinal, enquanto o Direito Civil pode ser usado da mesma forma por qualquer cidadão, o Direito do Trabalho serve de anteparo ao choque profundo e sem fim entre o capital e o trabalho, vale dizer, entre os que têm e os que não têm os meios de produção.

O papel da classe operária na construção das normas protetivas está bem presente na greve, verdadeira metáfora da revolução e do conformismo. Carnelutti a chamou certa vez de “direito contra direito”. Ainda assim, o Estado teve de aceitá-la, fosse para domá-la, como a um potro bravio, fosse por ter sido, em alguma medida, também domado por ela. Mas a greve, mais que um direito, é “processo de criação de direitos”. E também aqui o Direito do Trabalho mostra sua face rebelde – subversiva, mesmo – quebrando o monopólio estatal de ditar leis, através do acordo e da convenção coletiva. (VIANA, 2012, p. 02-03).

Pela produção autônoma de normas jurídicas, o sindicato faz desaparecer a mediação do Estado: já não há uma separação entre os agentes que produzem a norma e aqueles que a “consomem”, sendo diluída a distinção entre o fato que faz a norma nascer – fonte material – e o modo pelo qual ela se revela – fonte formal (VIANA, 2000, p. 119).

No Brasil, as normas autônomas produzidas a partir da negociação coletiva entre os sindicatos profissionais e as empresas são reconhecidas constitucionalmente (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988) e podem ser de duas espécies, que se diferem quanto aos sujeitos pactuantes. São elas: as convenções coletivas de trabalho, definidas no *caput* do artigo 611 da CLT, ou os acordos coletivos de trabalho, definidos no § 1º do mesmo artigo<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> A convenção coletiva de trabalho, conforme o artigo 611 da CLT, é o acordo de caráter normativo firmado por sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, estipulando condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho nos âmbitos de suas representações. O acordo coletivo de trabalho difere da convenção coletiva quanto aos sujeitos pactuantes: prevê o § 1º do artigo 611 da CLT que os sindicatos profissionais podem firmar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, ou seja, é uma espécie de contratação coletiva realizada diretamente com as empresas, sem a participação de seus sindicatos representativos (BRASIL, 1943).

Nos dois casos, as normas pactuadas pelos sindicatos são aplicáveis a todas as relações de emprego existentes no âmbito das categorias e empresas pactuantes, ou seja, a todos os trabalhadores da categoria representada pelo sindicato profissional pactuante, independentemente de serem ou não filiados ao sindicato que atuou no processo de negociação coletiva.

Essa lógica reflete a estrutura da unicidade sindical e os traços corporativistas ainda presentes no ordenamento brasileiro, já que a Constituição de 1988, apesar de seu viés democrático, não desfez a estrutura sindical organizada desde o governo de Getúlio Vargas, mantendo, em seu artigo 8º, inciso II, a possibilidade de existência de apenas um sindicato por categoria em cada base territorial. Conservada essa estrutura, também foi preservada a eficácia *erga omnes* das convenções e acordos coletivos de trabalho.

É de grande relevância, portanto, a criação de direitos trabalhistas pelas normas autonomamente negociadas pelos sindicatos. E para além de regularem as condições de trabalho aplicáveis no âmbito de suas representações, as normas autônomas criadas pelos sindicatos também são propulsoras da própria legislação estatal, que incorpora avanços criados autonomamente para algumas categorias e os estende à generalidade dos trabalhadores, levando conquistas para as categorias menos organizadas<sup>8</sup>.

Desse modo, verifica-se que o ordenamento trabalhista é oriundo, em grande medida, da atuação dos sindicatos, que participam não somente da criação das normas, mas da própria manutenção das conquistas e da adaptação dos direitos trabalhistas às condições de cada setor produtivo.

### **2.2.2. Normas heterônomas**

A partir da análise histórica do surgimento das normas heterônomas estatais relativas a direitos trabalhistas, pode-se verificar que a formação e a consolidação de associações sindicais, que passaram a atuar firmemente em prol dos interesses coletivos dos trabalhadores, foram determinantes para que o Estado percebesse a necessidade de intervir nas relações particulares, passando a editar leis que regulamentassem e coibissem a superexploração.

---

<sup>8</sup> É o que Maurício Godinho Delgado (2008, p. 59) chama de caráter modernizante e progressista do Direito do Trabalho.

Na Europa, o Direito do Trabalho encontrou campo para seu surgimento no período das Revoluções Burguesas e da Revolução Industrial: com aquelas, o homem viu afirmada a sua liberdade individual, o que possibilitou a pactuação de contratos de trabalho nas indústrias em surgimento, ao passo que, nesta, “transformava-se a liberdade em mera abstração” (VIANNA, 1996, p. 34), já que, frente à necessidade de sobrevivência e aos altos níveis de desemprego, consegue trabalho aquele que exigir menos, que mais se submeter à incessante busca de lucros dos empresários capitalistas.

Toda a evolução técnica e a transformação profunda das relações de trabalho trazidas com a Revolução Industrial fizeram com que a exploração dos trabalhadores atingisse altíssimos níveis: jornadas extenuantes, utilização de mão de obra de crianças e mulheres (inclusive gestantes), ausência de intervalos, folgas e férias, além de falta de proteção contra acidentes de trabalho – muito comuns nas máquinas que traziam o desenvolvimento às indústrias.

Verifica-se, contudo, que a sociedade industrial não teve apenas como consequência esta exploração dos trabalhadores em níveis absurdos. Trazia em si uma contradição, pois criou, também, as condições que propiciaram o surgimento do ramo especializado do Direito voltado para a proteção do trabalhador.

É que, com a formação de centros urbanos e a concentração dos trabalhadores nos polos industriais, estes foram se identificando em seus problemas e circunstâncias laborais comuns e se reconheceram como classe, nascendo a chamada “consciência coletiva” e as organizações sindicais<sup>9</sup>.

Pela lição de Giancarlo Perone:

O fato das relações industriais indica que, nos primórdios do sindicalismo moderno, tanto a organização como a ação sindical constituíam fenômenos internos da empresa. É nesse âmbito que foi compreendida de imediato pelos trabalhadores a necessidade de se unirem, para juntos proteger seus interesses coletivos perante o empresário. E foi, então, que os trabalhadores se dotaram de organizações e meios de ação, aptos para a satisfação desses interesses. (PERONE, 1996, p. 47-48).

---

<sup>9</sup> Analisando os fatores que propiciaram a formação do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2008, p. 88) elenca como fatores sociais “a concentração proletária na sociedade européia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho – universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa”. O autor também denomina estes fatores, evidenciados sob a perspectiva sociológica, de “fontes materiais justralhistas” (DELGADO, Maurício, 2008, p. 139).

Desse modo, surgiu o sindicato e, com ele, tornaram-se constantes as lutas operárias reivindicativas de melhores e mais dignas condições de trabalho, inclusive através de movimentos grevistas. Em resposta, o Estado Liberal percebeu a necessidade de se adaptar e de assegurar, através da legislação heterônoma, direitos mínimos para os trabalhadores. Como explica Alice Monteiro de Barros:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes. (BARROS, 2008, p. 67).

Em âmbito internacional, inicia-se o processo de consolidação e institucionalização do Direito do Trabalho. No final da Primeira Guerra Mundial, por meio do Tratado de Paz assinado em Versailles em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de assegurar a paz social por meio da melhoria das condições de trabalho (BARROS, 2008, p. 114).

No mesmo período, ocorre a constitucionalização do Direito Laboral, com a incorporação de normas trabalhistas à Constituição do México de 1917 e à Constituição de Weimar, em 1919, tendência que se refletiu em Constituições de vários outros países.

Assim, é possível afirmar que o desenvolvimento do Estado do Bem-Estar Social, com o reconhecimento da necessidade de positivação dos direitos sociais básicos e da importância do Direito Laboral, que teve campo fértil para se desenvolver e fortalecer, foi influenciado pelo movimento sindical então já forte e articulado.

Nesse período, o sindicato atuava não apenas como força social reivindicativa, mas passou a se inserir politicamente nos Parlamentos, influenciando a própria produção legislativa, como nos lembra Márcio Túlio Viana:

Um sindicato que obtinha conquistas crescentes, mais visíveis nos países centrais, mas existentes também no nosso. Um sindicato que pouco a pouco fundava partidos, alcançava os parlamentos e se fazia ouvir nos grandes debates e nas grandes greves. (VIANA, 2011, p. 39).

A legislação trabalhista heterônoma em todos os Estados, portanto, surge como um produto social que se adiciona à atuação coletiva obreira (DELGADO, Maurício, 2008, p. 104), que já havia conquistado direitos via negociação coletiva e movimentos reivindicativos em setores avançados da economia, que foram estendidos às demais categorias pelos Estados de Bem-Estar Social.

No Brasil, a trajetória histórica do movimento sindical se deu de maneira diversa. Como é sabido, o Brasil é um país de industrialização tardia, e a sociedade brasileira colonial e do início da República era basicamente rural, baseada em uma economia agrária, tendo explorado a mão de obra escrava até 1888. Mesmo depois da abolição da escravidão, não ocorreram em nosso país a urbanização e a concentração proletária necessárias para a eclosão do Direito do Trabalho, já que o trabalho livre continuou a ser exercido predominantemente no meio rural.

De acordo com Márcio Túlio Viana (2007, p. 165-167), os imigrantes europeus, cuja vinda foi patrocinada pelo governo brasileiro por oferecerem trabalho qualificado, disciplinado e identificado com a vida operária, trouxeram consigo ideais anarquistas, socialistas e comunistas, tendo sido responsáveis pela paulatina transformação na organização operária e pelos primeiros sindicatos brasileiros. No entanto, como a indústria era incipiente, continuou frágil o movimento operário brasileiro.

Nesse contexto, a figura emblemática e contraditória de Getúlio Vargas surge para implementar a industrialização, a modernidade, e, junto com elas, os direitos trabalhistas no Brasil, sendo relevante a edição, em 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de a força do movimento sindical que existia no Brasil naquela época não ser suficiente para conquistar todos os direitos previstos na CLT, pode-se afirmar que Vargas foi motivado, em parte, pelo medo da insurgência operária, tendo se adiantado exatamente para manter o controle sobre o proletariado<sup>10</sup>.

Desse modo, é possível afirmar que também no Brasil o sindicato foi de grande importância para o surgimento do Direito do Trabalho, influenciando do mesmo modo a produção das normas heterônomas estatais justralhistas.

---

<sup>10</sup> Magda Biavaschi (2007) observa que a CLT não foi apenas obra de Vargas, mas sofreu influências de pareceres de juristas, artigos doutrinários, notícias de além-mar e das próprias lutas operárias brasileiras que, se não eram fortes como nos países centrais, já exerciam uma pressão positiva.

Ainda hoje os sindicatos atuam diretamente na criação de normas heterônomas pelo Estado, seja elegendo seus representantes para os Parlamentos e propondo projetos de lei de sua autoria, seja participando de movimentos reivindicativos que influenciam na elaboração de normas ou alteração das preexistentes.

Nesse sentido, o sindicato atua como verdadeira fonte material do Direito do Trabalho, sob o ponto de vista sociológico e político (DELGADO, Maurício, 2008, p. 139-140), já que sua atuação de nítido caráter reivindicatório influencia a constante formação e transformação das normas jurídicas existentes.

Importante, ainda, é a atuação das entidades sindicais no diálogo social tripartite, o que é analisado a seguir.

### **2.2.3. Pactos trilaterais e participação em órgãos tripartites**

Além da influência exercida pelas reivindicações do movimento sindical e da participação política, que originam e incentivam a legislação trabalhista, bem como da presença de normas autônomas negociadas pelos sindicatos, também é de grande relevância a atuação sindical no diálogo tripartite.

O tripartismo significa a atuação conjunta de três atores sociais: o governo, os sindicatos profissionais e as organizações empresariais, de forma coordenada, para objetivos referentes à concertação social.

De certa forma, é possível afirmar que o sindicato sempre exerceu a função de possibilitar o diálogo social. Márcio Túlio Viana, explicando o denominado “compromisso fordista” existente na década de 70, pontua que o sindicato se tornou:

[...] uma peça importante, e mesmo indispensável, ao sistema existente – não só para humanizá-lo e legitimá-lo, como para servir de interlocutor nos conflitos coletivos e assim disciplinar a própria classe operária. (VIANA, 2011, p. 40).

No contexto da União Europeia, é bastante marcante a realização de pactos trilaterais (ou *acordos triangulares*) entre o governo e as principais entidades sindicais, que podem ser definidos como:

[...] uma espécie de contrato coletivo celebrado por forças opostas a nível confederativo e pelo Governo, visando a contenção dos custos trabalhistas

e a defesa dos níveis de emprego ou até a regulação de setores econômicos particularmente delicados. Nestes acordos, juntamente com todas as obrigações legais assumidas pelas confederações de trabalhadores e empregadores – como é característico dos contratos coletivos –, o governo assume compromissos de conteúdo político, a ser implementados com a aprovação de leis e com a atuação de expedientes administrativos. (PERONE, 2000, p. 57, tradução nossa)<sup>11</sup>.

Alguns sociólogos e políticos chamam a atenção para a *troca política*, ou seja, a tendência de alguns governos de oferecer ao movimento sindical medidas de defesa do emprego e/ou valor real do salário em troca do consenso à política econômica, tendo inclusive quem defina tais acordos triangulares como neocorporativos (PIZZORNO; TARANTELLI apud GIUGNI, 1991, p. 26).

Isso porque os acordos tripartites, na União Europeia, têm sido utilizados como forma de aumentar a legitimidade e o grau de eficácia de reformas muitas vezes tendentes a uma desconstrução de normas trabalhistas e políticas públicas, como alerta Márcio Túlio Viana (2000, p. 146).

Necessário frisar, entretanto, que a constante necessidade de equilibrar o conflito social existente com a colaboração entre as partes não significa negar a existência do conflito e promover a sobreposição da colaboração, de forma que o diálogo tripartite não deve ser identificado, de imediato, com uma postura neocorporativista ou antidemocrática. O problema é distinguir com clareza os âmbitos de responsabilidade, os momentos de evolução do processo decisório de forma a não admitir sobreposições, não tolerando intrusões e não abdicando de suas próprias responsabilidades (PERONE, 1996).

Assim, é possível dizer que a própria promoção do movimento sindical atual passa pelas negociações tripartites e pela contratualização progressiva do processo legislativo, revalorizando a ação coletiva (VENEZIANI apud VIANA, 2000, p. 147).

Além da pactuação trilateral, pode-se destacar a participação dos sindicatos em órgãos institucionais de composição tripartite.

Nesse quadro, ressalta a importância da Organização Internacional do Trabalho, que prevê toda a sua organização e seu funcionamento com base no tripartitismo. Desde sua criação pelo Tratado de Versalhes, em 1919, a OIT baseia

---

<sup>11</sup> No original: “una sorta di contratti collettivi conclusi da contrapposte forze sociali a livello confederale e da Governo, in vista del contenimento del costo del lavoro e della difesa dei livelli di occupazione o anche del governo di settori economici particolarmente delicati. In tali accordi, accanto a obblighi di natura giuridica assunti dalle confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori – come è caratteristico del contratto collettivo –, il Governo assume obblighi, di contenuto politico, da attuare con approvazione di leggi e con attuazione di indirizzi amministrativi” (PERONE, 2000, p. 57).

sua produção normativa e as discussões e deliberações da Conferência Geral e do Conselho de Administração na presença dos atores sociais (trabalhadores e empregadores) e dos representantes dos Estados. Os representantes de trabalhadores e empregadores perante a OIT são indicados pelas entidades sindicais de cada país.

No Brasil, a Constituição de 1988 assegura, em seu artigo 10, “a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação” (BRASIL, 1988).

A legislação infraconstitucional prevê a participação de representantes dos trabalhadores e empregadores, sempre mediante indicação por parte das entidades sindicais, no Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)<sup>12</sup>, no Conselho Nacional de Previdência Social<sup>13</sup>, no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)<sup>14</sup>, entre outros.

Desse modo, a participação de representantes sindicais nestes órgãos possibilita a influência dos sindicatos nas políticas públicas em setores de seu interesse, podendo aqui ser também identificada a função criadora de normas trabalhistas.

### **2.3. O papel do sindicato na efetivação do Direito do Trabalho**

O sindicato não atua somente na criação das normas e na conquista de novos direitos trabalhistas, mas principalmente na defesa de sua efetividade, da aplicação prática dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas.

Como ressalta José Francisco Siqueira Neto, é a existência do sindicato como contrapoder nas relações de trabalho que torna efetivas as normas trabalhistas:

O equilíbrio do poder nas relações de trabalho, portanto, não vem da lei trabalhista protetiva em si, mas da existência de sindicatos livres, autônomos, atuantes e independentes. Sem sindicatos livres, a lei trabalhista não protege o trabalhador, e tampouco limita o poder do

---

<sup>12</sup> Artigo 3º da Lei nº 8.036/1990 (BRASIL, 1990a).

<sup>13</sup> O Conselho Nacional da Previdência Social tem composição quadripartite, com a participação de representantes dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo, segundo inciso VII do artigo 194 da Constituição Brasileira de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998 (BRASIL, 1988).

<sup>14</sup> Artigo 18 da Lei nº 7.998/1990 (BRASIL, 1990b).

empregador. Essa identificação do sindicato como contrapoder nas relações de trabalho, contudo, não é nenhuma novidade, já que foi perfeitamente compreendida pelos empregadores desde tempos imemoriais. (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 57-58).

No mesmo sentido, ensina Márcio Túlio Viana (2011, p. 40) que, como a norma trabalhista, à diferença da norma comum, opõe uma classe a outra, torna-se mais propensa a ser descumprida, precisando do sindicato não apenas para criá-la, mas para torná-la efetiva, utilizando-se, principalmente, da sanção paralela da greve. Desse modo:

[...] os conflitos coletivos têm papel decisivo não só para *criar* a norma, como para *mantê-la viva e atuante*. É que o Direito não se completa no momento de sua proclamação: é afirmado, negado e transformado a cada dia, pelas mãos dos homens que o operam. Para que ele tenha eficácia real, as fontes materiais que o fizeram brotar *devem continuar atuando*. (VIANA, 2000, p. 144-145).

No entanto, pode-se falar hoje da crise do sindicalismo contemporâneo, já que a reestruturação produtiva do sistema capitalista num contexto de globalização, ao estabelecer novos padrões de organização do trabalho, conseguiu “desorganizar” os movimentos sindicais.

A fábrica se fragmentou, transferindo etapas do ciclo produtivo para empresas terceiras, se horizontalizando, dificultando o acesso do sindicato aos trabalhadores das pequenas empresas. E, internamente, terceirizou a mão de obra, criando classes diferentes de trabalhadores em sua composição – os empregados e os terceirizados – e estruturou o trabalho em células de produção, segundo o modelo toyotista, o que interiorizou o poder hierárquico nos próprios trabalhadores, tornando-o menos visível<sup>15</sup>.

Dessa forma, como observa Maíra Neiva Gomes (2011), as taxas de sindicalização decresceram vertiginosamente, acarretando o enfraquecimento dos sindicatos. O baixo índice de filiação pode ser explicado, ainda, pela ocorrência de

---

<sup>15</sup> Sobre os impactos no sindicalismo da reestruturação produtiva e do modelo toyotista de produção, remete-se o leitor às seguintes obras: ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo editorial, 2000; ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002; VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Org.). *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTR, 2004, p. 155-183.

pressões pela não filiação, potencializadas pela ausência de proteção eficaz contra a despedida arbitrária<sup>16</sup>.

É que, exatamente por exercer este papel de contrapoder nas relações de trabalho, de forma a garantir a efetividade das normas trabalhistas, o sindicato é duramente rejeitado pela maior parte dos empregadores, que buscam maneiras de afastar a sua atuação do âmbito de suas empresas e impedir a aproximação de seus empregados das atividades sindicais.

Nesse contexto, como observa Márcio Túlio Viana (2004), o sindicato já não luta para crescer, mas para sobreviver. O seu papel passa a ser o de preservar as normas trabalhistas já existentes, lutando contra as ofensivas neoliberais tendentes à precarização das relações de trabalho, ou seja, lutando *pelo direito*.

Entretanto, o mesmo autor demonstra que a crise do sindicato afeta diretamente o Direito do Trabalho, afirmando que o sindicato não pode ser visto como um personagem causal, mas como agente decisivo para a salvação do próprio Direito (VIANA, 2010, p. 333).

Com efeito, o sindicato é peça essencial para o diálogo social em uma sociedade democrática, sendo imprescindível para promover o equilíbrio da relação capital-trabalho e preservar os direitos dos trabalhadores de retrocessos, além de lutar continuamente pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Nas palavras de Antonio Baylos, “o Direito do Trabalho se refaz sempre sobre novos equilíbrios, nos quais a vontade e a ação dos sujeitos sociais são decisivos” (BAYLOS, 1999, p. 188).

Entretanto, o sindicato não consegue desempenhar este papel de efetivação das normas trabalhistas sujeito, a todo o momento, a condutas antissindicais, que configuram barreiras a uma efetiva organização e atuação sindical e, em última análise, à própria democracia e ao Estado Democrático de Direito. Isto porque as condutas antissindicais, como, por exemplo, a proibição da participação em organizações sindicais e a retaliação a movimentos reivindicatórios, diminuem a

---

<sup>16</sup> Segundo costumeiramente se entende, no Brasil, até a promulgação da lei complementar a que se refere o artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa prevista neste dispositivo fica limitada à multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nos termos do artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

força da participação popular na construção de normas jurídicas e no progresso da sociedade.

Sendo assim, pode-se afirmar que, sem uma efetiva proteção ao sindicato e à sua atuação autônoma e independente, não há como se preservar o Direito do Trabalho.

Destarte, passa-se a analisar a importância da liberdade sindical como direito fundamental, tal como reconhecida internacionalmente, para em seguida examinar a necessária proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador que prejudicam a atividade sindical.

### 3. LIBERDADE SINDICAL

Se, como visto, o sindicato é importante para a evolução e preservação do Direito do Trabalho, a liberdade é essencial para o sindicato, que depende dela para que possa agir de forma a cumprir o seu papel de contrapoder nas relações coletivas de trabalho.

Assim, é possível afirmar que a liberdade sindical é imprescindível para a construção e evolução do próprio Direito do Trabalho. Nos dizeres de José Francisco Siqueira Neto:

A partir do papel a ser desempenhado pela liberdade sindical é que se pode averiguar a função da negociação coletiva e dos meios de composição dos conflitos coletivos de trabalho e, conseqüentemente, da legislação trabalhista, dos órgãos administrativos e judiciários, dos mecanismos privados auxiliares de composição dos conflitos trabalhistas, e reconhecer, enfim, a estrutura do Direito do Trabalho de um país. Ou seja, o ponto de conexão e articulação estrutural do Direito do Trabalho é a liberdade sindical, que na verdade assume uma função preliminar, enquanto condição para a atuação dos direitos individuais e coletivos. Dela decorrem logicamente os demais institutos do Direito do Trabalho. (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 18).

Historicamente, o sindicato teve que conquistar sua liberdade – rompendo todas as proibições e criminalizações de suas atividades – para, em momento posterior, ter reconhecido o seu papel como relevante ator social para a construção e efetivação do Direito do Trabalho.

É este o percurso histórico da liberdade sindical na maioria dos países, de acordo com Maíra Neiva Gomes:

O reconhecimento da liberdade sindical ao longo da história na maioria dos países ocidentais ocorreu em três fases. A primeira foi a de proibição; a segunda, de tolerância e a terceira, a fase de reconhecimento jurídico. Tais fases não foram lineares e homogêneas, variando de acordo com o contexto econômico, cultural, político e jurídico de cada país. (GOMES, 2011, p. 79).

Segundo José Carlos Arouca (2006, p. 14), em geral o sindicato surgiu naturalmente, como fato social, sem necessitar de reconhecimento pelo Estado e pelo patronato. Em seguida, as associações de classe foram fortemente proibidas e punidas, para depois serem toleradas, e depois admitidas e legalizadas.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 43) explica que a fase de afirmação das associações de trabalhadores iniciou-se após a revogação pelo Estado das leis penais que puniam as associações dos trabalhadores e, numa segunda etapa, com a aprovação de leis que autorizaram o direito de associação sindical.

É possível afirmar que o direito à liberdade sindical emanou de árdua conquista dos trabalhadores e evoluiu como direito autônomo, embora decorra diretamente do reconhecimento dos direitos de reunião e de associação (SILVA, José, 2006, p. 301).

O direito de reunião, para Pontes de Miranda (apud SILVA, José, 2006, p. 264), significa “a possibilidade de uma aproximação de pessoas, com o fim de informar-se, de esclarecer-se, e de adotar opinião (deliberar, ainda que só no foro íntimo)”. Assim, seria uma formação grupal passageira.

O direito de associação é mais amplo, pois configura uma organização permanente de base contratual, fundada no acordo de vontade dos aderentes (SILVA, José, 2006, p. 264).

A liberdade de associação, para José Afonso da Silva (2006, p. 267), contém quatro direitos: o de criar associação independentemente de autorização; o de aderir a qualquer associação; o de desligar-se da associação; e o de dissolver espontaneamente a associação.

O sindicato, como já evidenciado, é espécie associativa, mas a liberdade sindical desenvolveu-se como direito autônomo e mais amplo: “a *sindical* é uma associação profissional com prerrogativas especiais” (SILVA, José, 2006, p. 301), já que se apresenta como interlocutor dos conflitos coletivos de trabalho.

De acordo com os ensinamentos de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008, p. 84-85), a liberdade de associação sindical não se constitui simplesmente por derivação do clássico direito de associação, mas corresponde a um novo e diferenciado direito, pois configura a liberdade de coalizção, trazendo em si a noção de classe social, com forte dimensão política e social.

De fato, o sindicato exerce o contrapoder coletivo nas relações laborais (SIQUEIRA NETO, 1999), desempenhando funções importantes na negociação coletiva, por meio da autotutela e da representação dos interesses de seus membros.

Dessa forma, o direito à liberdade sindical desponta como pressuposto elementar da construção de uma sociedade democrática que prime pela valorização do trabalho e pela dignidade do ser humano, sujeito trabalhador, imprescindível na produção de riquezas na sociedade capitalista. (GOMES, 2011, p. 83).

### **3.1. Dimensões da liberdade sindical**

O direito à liberdade sindical é composto por vários aspectos entrelaçados, que conjuntamente formam um arcabouço de liberdades e direitos sindicais essenciais para a sua configuração.

Segundo José Afonso da Silva (2006, p. 302), a liberdade sindical implica efetivamente: (a) liberdade de fundação de sindicato, com a conseqüente consagração do princípio da autonomia dos sindicatos; (b) liberdade de adesão sindical, que envolve os aspectos de liberdade de filiação e desfiliação; (c) liberdade de atuação, que também remete ao princípio da autonomia sindical; (d) liberdade de filiação do sindicato a outras entidades de grau superior.

Pode-se identificar duas dimensões da liberdade sindical: a coletiva, concernente aos direitos de constituição e autonomia das entidades sindicais, e a individual que, por sua vez, pode ser positiva – liberdade de filiação – ou negativa – liberdade de não filiação ou de desfiliação.

A liberdade sindical, portanto, é diretamente relacionada aos direitos de constituição e autonomia de entidades sindicais, bem como aos direitos individuais de filiação e desfiliação, conforme José Cláudio Monteiro de Brito Filho, que a conceitua como o:

[...] direito de 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, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade. (BRITO FILHO apud PORTO, 2011, p. 110).

Em relação à dimensão coletiva da liberdade sindical, ressalte-se a autonomia sindical, que significa a possibilidade de administrar e organizar o sindicato livre de influências e ingerências externas, revelada a partir das liberdades de fundação e de atuação sindical.

Em relação ao Estado, a autonomia sindical se traduz na desvinculação entre as entidades sindicais e a atuação estatal. Rompe-se com noções corporativistas do sindicato como extensão do Estado, ou como órgão sob seu controle ou influência. Nas lições de Wilson de Souza Campos Batalha:

No sentido político, a liberdade sindical consiste em reconhecer ao sindicato caráter privatístico, desligado dos aspectos de entidade de direito público de que se revestiam os sindicatos nos regimes totalitários. O sindicato como entidade de direito público é segmento do Estado, a seu serviço e para a satisfação de seus desígnios. Ao contrário, o sindicato como entidade de direito privado está alheio ao controle estatal sob todos os aspectos – sob o aspecto de sua constituição, de sua organização, da elaboração de seus estatutos, da definição da categoria que intenta representar, da indicação da base territorial, da eleição de seus órgãos diretores e controladores. (BATALHA, 1992, p. 82).

A autonomia sindical não fica restrita à liberdade em relação ao Estado, mas se amplia em relação à “influência ou domínio de partidos políticos, igrejas, instituições paralelas ou parassindicais e, naturalmente, dos empregadores e suas organizações” (AROUCA, 2006, p. 39).

Torna-se importante, neste ponto, ressaltar o caráter de direito de atividade que integra a liberdade sindical, como ensina Oscar Ermida Uriarte:

Com efeito, a liberdade sindical inclui o direito ao exercício das funções sindicais e não somente o clássico direito de associação e de constituição ou de filiação a um sindicato. Ademais disso, a liberdade sindical inclui a atividade sindical, seja desenvolvida por uma associação sindical, pelo grupo profissional ou, ainda, por um só trabalhador. (URIARTE, 1989, p. 20).

Este aspecto também é ressaltado por Gino Giugni (1991, p. 57), que ensina que a liberdade sindical, sob o ponto de vista dinâmico, evoca o princípio da atividade sindical, o que significa reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os aspectos para tornar efetiva a união sindical. Dentre eles, pode-se elencar a auto-organização, a autotutela, a autonomia coletiva e a prerrogativa de representação de interesses de seus membros.

O direito de auto-organização remonta ao princípio de democracia interna, identificado por José Carlos Arouca (2006, p. 40) como a obediência da administração do sindicato à disciplinação estatutária e às deliberações da assembleia geral, órgão supremo e soberano que possui a competência e força para definir o plano de ações da entidade.

A partir do direito de auto-organização, a entidade sindical determina os interesses a serem defendidos e as formas adotadas para perseguir seus objetivos, seja por meio da autotutela, com a deflagração de um movimento grevista, seja definindo as reivindicações a serem perseguidas nas negociações coletivas, no exercício da autonomia coletiva, ou por meio da representação judicial ou administrativa destes interesses.

Assim, a partir destes aspectos de liberdade de constituição, liberdade de atuação e de autonomia sindical, pode-se identificar a dimensão coletiva da liberdade sindical, ou seja, a situação em que o titular desse direito seria a própria organização sindical.

Numa primeira análise, a titularidade da liberdade sindical, de acordo com Gino Giugni (1991, p. 62), poderia ser considerada somente ao grupo que tutela um interesse coletivo. Entretanto, ela pertence, também, a cada um dos trabalhadores.

Sendo assim, pode-se afirmar que a tutela da liberdade sindical possui duas faces de proteção, “uma voltada à coletividade (os grupos organizados, os sindicatos) e a outra voltada ao individual (de cada um dos integrantes de determinada categoria)” (KAUFMANN, 2005, p. 153).

Nesse sentido, retome-se a classificação da dimensão individual do direito fundamental à liberdade sindical, que se desdobra em liberdade individual positiva e negativa, como explica José Carlos Arouca:

A liberdade sindical pode ser negativa: liberdade de não participar da fundação de associações de classe, de não se filiar e delas desligar-se conforme sua vontade, sem necessidade de justificar sua conduta.

[...]

Mas a liberdade sindical configura-se positivamente também como direito de filiação a sindicato, de manutenção no quadro social, de participação da ação sindical, e portanto das assembleias, com direito de voz e voto, nas manifestações e eventos, de disputar cargos da administração ou representação do sindicato, de votar nas eleições, de valer-se dos serviços mantidos. (AROUCA, 2006, p. 71-72).

É interessante notar que a dicotomia geralmente identificada entre liberdade sindical individual positiva e negativa é criticada por doutrinadores italianos, como Ghezzi e Romagnoli (apud SILVA, Sayonara, 2008, p. 94-95), que a entendem redutora e deformante. Isto porque a liberdade negativa deriva da concepção liberal,

que considera a liberdade simplesmente como uma não interferência. No entanto, a liberdade sindical é mais complexa e dinâmica, importando em uma liberdade para a ação sindical, com conteúdo concreto de promoção e sustento à atividade sindical, de forma que a liberdade negativa não deveria ser considerada no mesmo patamar que a positiva.

Sendo assim, o direito à liberdade sindical é complexo, composto por uma pluralidade de prerrogativas e outras liberdades que efetivam este direito fundamental.

### **3.2. O direito fundamental à liberdade sindical**

A liberdade sindical é consagrada internacionalmente como direito humano fundamental, considerada patrimônio cultural da humanidade. Seu reconhecimento é fruto de lutas de sindicatos de todo o mundo, em suas reivindicações por melhores condições de trabalho e por direitos sociais e políticos.

A expressão *direitos humanos* é preferida nos documentos internacionais, como ensina José Afonso da Silva (2006, p. 176), e remete à noção de Direito Natural, como inerente à natureza humana. No entanto, adota-se neste trabalho a noção de *direito fundamental*, na qual se encontra a indicação de que se trata de prerrogativas e garantias concretizadas no direito positivo sem as quais a pessoa humana não se realiza, devendo não apenas ser reconhecido a todos, por igual, como também concreta e materialmente efetivado (SILVA, José, 2006, p. 178).

Os direitos fundamentais são, portanto, direitos universais – já que se dirigem, no plano normativo, a todos os membros da sociedade – e possuem como características a historicidade, a inalienabilidade, a imprescritibilidade e a irrenunciabilidade (SILVA, José, 2006, p. 181).

A liberdade sindical é um direito fundamental, fruto de longo processo de lutas, disputas e conflitos, em que foi se afirmando a partir da constituição das identidades coletivas dos trabalhadores e da afirmação do sindicato como sujeito histórico contraposto ao poder da burguesia industrial do século XIX. Foi o primeiro direito fundamental consagrado formalmente em um tratado internacional, e o primeiro a contar com um mecanismo próprio de proteção internacional, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (SILVA, Sayonara, 2008, p. 84-85).

Além disso, vale lembrar que os direitos fundamentais são aqueles positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado (SARLET, 2007, p. 29). Assim, o reconhecimento da liberdade sindical como direito fundamental nas diversas Constituições dos países democráticos também demonstra esta sua natureza – no Brasil, o reconhecimento da liberdade sindical como direito fundamental pode ser depreendido a partir de diversos dispositivos constitucionais, que serão examinados no Capítulo 6.

Torna-se importante discutir, neste ponto, a inserção da liberdade sindical no rol dos direitos fundamentais sociais, identificados pela doutrina constitucionalista como “direitos fundamentais de segunda geração”.

Do caráter de historicidade dos direitos fundamentais decorre a noção das dimensões ou gerações de direitos fundamentais<sup>17</sup>, que corresponde ao processo histórico de surgimento, oficialização e consolidação dos direitos fundamentais (BONAVIDES, 2000).

Os direitos fundamentais de primeira geração, desenvolvidos com predominância no paradigma do Estado Liberal<sup>18</sup>, são os denominados “direitos de liberdade”, ou seja, os direitos individuais civis e políticos. São usualmente identificados como direitos que limitam a atuação do Estado na liberdade individual. Encerrariam, portanto, uma obrigação negativa por parte do Estado, já que requerem uma abstenção estatal na esfera individual dos cidadãos.

Os direitos fundamentais de segunda geração, consolidados no paradigma do Estado Social de Direito, são os direitos sociais, econômicos e culturais, também denominados “direitos de igualdade”, tendo em vista o caráter de busca pela igualdade substancial, e não apenas formal. Estes direitos fundamentais exigem por parte do Estado atitudes positivas, tendentes à sua efetivação, ou seja, um comportamento ativo na realização da justiça social. Assim, é comum identificar os direitos de segunda geração como direitos a prestações.

---

<sup>17</sup> Parte da doutrina constitucional critica a utilização do termo “gerações” de direitos fundamentais, que daria uma noção de superação e substituição de uma geração por outra, preferindo a adoção do termo “dimensão”, no sentido de que fazem parte de uma mesma realidade dinâmica, em múltiplas dimensões, sob a perspectiva evolutiva (DELGADO, Gabriela, 2006, p. 58). No presente trabalho, adota-se a expressão “geração de direitos fundamentais” exatamente por melhor expressar o caráter de historicidade dos direitos fundamentais, que será importante para a análise dessa categorização doutrinária.

<sup>18</sup> A identificação das gerações de direitos fundamentais com os paradigmas de Estado de Direito é baseada nas lições de José Luiz Borges Horta (apud DELGADO, Gabriela, 2006, p. 58).

Os direitos fundamentais de terceira geração, ou direitos de fraternidade ou solidariedade, correspondem aos direitos difusos, relacionados a uma titularidade indeterminável (por exemplo, os direitos ambientais). Há quem identifique, ainda, a quarta, a quinta e a sexta gerações de direitos fundamentais, relacionadas a direitos decorrentes da biotecnologia e do desenvolvimento tecnológico (cibernética e informática), do direito à paz e oriundos da globalização (BONAVIDES, 2000).

A liberdade sindical claramente traz em si o caráter de direito social, tendente a efetivar a igualdade substancial, e foi consolidada sob o paradigma do Estado Social, de forma que estaria enquadrada entre os direitos fundamentais de segunda geração. Entretanto, ela possui características que extrapolam essa categorização, já que, mais que um dos direitos sociais, é um pressuposto para o surgimento dos demais, pois foi através do seu reconhecimento que o movimento sindical passou a conquistar e construir os demais direitos fundamentais sociais.

Ademais, é imperioso registrar que essa separação entre direitos de abstenção (primeira geração) e direitos que exigem prestações positivas estatais (segunda geração) já foi superada na doutrina constitucional. Nesse sentido, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, inspirada pelas lições de Luigi Ferrajoli, afirma:

A liberdade sindical é um dos direitos fundamentais cuja estrutura se situa para além das definições clássicas. Além de gerar os vínculos negativos típicos dos direitos de liberdade, gera pretensões positivas, que precisam ser asseguradas por técnicas que vinculem as normas produzidas não só pelo âmbito de sua forma, como também por seu conteúdo. (SILVA, Sayonara, 2005a, p. 254).

Desse modo, apesar da liberdade sindical comumente ser categorizada como direito fundamental de segunda geração, essa autora demonstra que este direito fundamental também exige obrigações de abstenção por parte dos poderes públicos, característica típica da primeira geração:

O catálogo clássico das dimensões da liberdade sindical não avança para além da abstenção. Assim, não se pode obstar a fundação de um sindicato (liberdade de fundação), sem impedir a sindicalização individual (liberdade de adesão sindical). O Estado deve abster-se de interferir na vida sindical (liberdade de atuação) e não pode impedir a filiação de uma entidade a outra entidade sindical. (SILVA, Sayonara, 2005a, p. 255).

De toda sorte, independente de qualquer enquadramento, o reconhecimento da liberdade sindical como direito fundamental coaduna-se com a busca pela democracia de fato, que possibilite a distribuição de poder na sociedade, de modo que o trabalhador e seu sindicato se insiram na sociedade como construtores de uma sociedade pluralista e democrática (GOMES, 2011, p. 77).

Faz-se indispensável, portanto, a partir da análise do direito fundamental à liberdade sindical conforme previsto em documentos normativos internacionais, examinar a necessidade de sua proteção contra violações provenientes dos empregadores, no âmbito das relações de trabalho.

### **3.3. A liberdade sindical nos Tratados Internacionais**

O direito fundamental à liberdade sindical está previsto em inúmeros diplomas internacionais, originados no seio da Organização das Nações Unidas (ONU), em acordos específicos regionais – como no âmbito do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) ou da União Europeia, e, principalmente, desponta como um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na esfera da Organização das Nações Unidas (ONU), a liberdade sindical e os direitos de reunião e associação são previstos como direitos humanos fundamentais na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948

Artigo XX

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.

2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. [...]

Artigo XXIII [...]

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Ainda na esfera de atuação da ONU, é mencionada de forma explícita no Pacto dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966:

Pacto dos Direitos Civis e Políticos, 1966

ARTIGO 21

O direito de reunião pacífica será reconhecido. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam

necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem pública, ou para proteger a saúde ou a moral pública ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

#### ARTIGO 22

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia. [...] (BRASIL, 1992a).

Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966

#### ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país. [...] (BRASIL, 1992b).

Embora não existam diferenças entre as distintas categorias de direitos protegidas pelos Pactos, há uma singularidade no reconhecimento da liberdade sindical de forma simultânea nos dois instrumentos normativos internacionais, pois demonstra o caráter complexo que apresenta a liberdade sindical, de acordo com Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008, p. 86).

Em âmbito regional, é possível identificar a liberdade sindical como direito fundamental garantido nas Américas, também decorrente dos direitos de reunião e associação, conforme previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica):

Convenção Americana de Direitos Humanos, 1969

#### Artigo 15. Direito de Reunião

É reconhecido o direito de reunião pacífica e sem armas. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei e que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança

nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas.

Artigo 16. Liberdade de Associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. [...] (BRASIL, 1992c).

A Convenção Americana de Direitos Humanos possui um Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), de 1988, que traz previsões expressas de direitos sindicais:

Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1988

Artigo 8 - Direitos sindicais

1. Os Estados Partes garantirão:

a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b. O direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato. (BRASIL, 1999).

Este direito fundamental também consta da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1992:

Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, 1992

Liberdade de associação

Artigo 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

Liberdade sindical

Artigo 9º Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

- a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
- b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
- c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convênios coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes. (BRASIL, 1992d).

Na União Europeia, a liberdade sindical foi elencada como direito fundamental no Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, de 2003:

Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, 2003

Artigo II-72º

Liberdade de reunião e de associação

1. Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses. [...] (UNIÃO EUROPEIA, 2003).

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), a liberdade sindical é identificada como princípio e direito fundamental, orientador de toda a ordem justralhista internacional. É direito expresso no preâmbulo da Constituição da OIT de 1919 como um dos meios essenciais para a preservação da paz mundial, reforçado em seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944) como imprescindível para o progresso ininterrupto:

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Preâmbulo

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; [...]

Anexo – Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia)

I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

a) o trabalho não é uma mercadoria;

b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; [...] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919).

Além dessas menções no texto constitucional, a liberdade sindical é encarada como imprescindível para o funcionamento do organismo internacional, tendo em vista sua estrutura tripartite, já que todos os órgãos da OIT são compostos por representantes dos governos, das entidades sindicais profissionais e de empregadores. Assim, o princípio da liberdade sindical constitui uma garantia de bom funcionamento da própria OIT (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 07).

Com efeito, a Organização Internacional do Trabalho já se manifestou no sentido de que, apesar de seus objetivos não poderem ser impostos contra Estados que não ratificaram as Convenções Internacionais, o atendimento a estes objetivos pode ser promovido por outros meios<sup>19</sup>. O argumento se baseia exatamente no fato de a liberdade sindical ser expressa na Constituição da OIT e na Declaração da Filadélfia como um dos princípios fundamentais da Organização, que se tornam obrigações para todos os seus membros.

Como ensina Nicolas Valticos, a exigibilidade da observância do princípio de liberdade sindical por todos os Estados que compõem a Organização Internacional do Trabalho:

[...] se funda sobre sua qualidade de Membro da Organização Internacional do Trabalho e sobre o fato de que a Constituição da OIT, à qual foi incorporada a Declaração de Filadélfia de 1949, afirmou o *princípio da liberdade sindical*. Esse princípio deve, por conseqüência, ser observado pelos Estados-membros em razão de pertencerem à Organização, como a Segunda Conferência regional européia sublinhou numa resolução adotada em 23 de janeiro de 1974. Mesmo que as normas da OIT na matéria não possam ser impostas aos Estados que não ratificaram a convenção correspondente conclui-se que a Organização pode promover a *realização desses princípios constitucionais* por outros meios e notadamente pelos meios de investigação e conciliação. (VALTICOS apud SÜSSEKIND, 2000, p. 278).

---

<sup>19</sup> Conforme o pronunciamento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT no caso nº 102, relativo à queixa formulada em face da África do Sul, que apresentou objeção ao processamento da queixa por não ter ratificado as Convenções nº 87 e 98 da OIT (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 10).

Em nosso país, Arnaldo Süssekind sempre defendeu essa linha argumentativa, explicando:

Ora, os países que se filiaram à OIT aderiram à sua Constituição e os que nela ingressaram antes da revisão de 1946, ratificaram, em seguida, essa reforma constitucional. E, em qualquer hipótese, aceitaram formalmente as obrigações que emanam da Constituição. Destarte, o ato de filiação importou, como importa, no compromisso de respeitar os princípios da liberdade sindical. Certo é que essa obrigação não alcança todas as normas inseridas nas convenções sobre os direitos sindicais, em relação aos Estados que não as ratificaram. Mas há certos direitos e obrigações que são incontroversamente emanantes do *princípio da liberdade sindical*, hoje incluído entre os direitos humanos de maior relevo. (SÜSSEKIND, 2000, p. 279).

Este posicionamento da OIT ficou claro a partir da edição da Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1998, que elencou os quatro eixos fundamentais de atuação da Organização Internacional do Trabalho:

Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho, 1998

A Conferência Internacional do Trabalho: [...]

2. Declara 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, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
  - b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
  - c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
  - d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
- (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

Esta Declaração de 1998 deixou claro que os princípios relacionados aos quatro eixos fundamentais elencados são aplicáveis a todos os Estados-membros da OIT, independentemente de ratificação das Convenções respectivas. Como as Convenções Fundamentais referentes a cada um dos referidos eixos são eminentemente principiológicas, é possível defender a sua aplicabilidade a todos os Estados-membros da OIT, sendo desnecessária a formalidade da ratificação para que se exija a observância de seus preceitos.

Em relação ao primeiro eixo, são Convenções Fundamentais a de nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, e a de nº 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva.

A Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização<sup>20</sup>, possui diversos dispositivos concernentes à liberdade sindical individual e coletiva, cabendo destacar os seguintes:

Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, 1948

PARTE I - LIBERDADE SINDICAL

[...]

Artigo 2 — 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.

Artigo 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Artigo 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Artigo 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

A liberdade de constituição das entidades sindicais e o aspecto positivo da liberdade individual, consistente no direito de livre filiação, foram evidenciados no artigo 2º dessa Convenção.

O artigo 3º, item 1, por sua vez, enuncia o direito de autonomia das organizações sindicais, consubstanciado nos direitos de estipular livremente seus estatutos, eleger suas lideranças e de auto-organização. A independência dos sindicatos em relação aos Poderes Estatais está prevista nos artigos 3º, item 2, e 4º, que deixam claro que a dissolução ou suspensão de uma entidade sindical não pode se dar pela via administrativa.

Importantes, ainda, as previsões dos artigos 5º e 6º concernentes ao direito de organização da estrutura sindical, ou seja, ao direito dos sindicatos se filiarem a outras entidades sindicais de níveis hierárquicos diversos, ou de âmbito internacional.

---

<sup>20</sup> A Convenção nº 87 da OIT não foi ratificada pelo Brasil. Apesar da ausência de ratificação, é possível defender sua vigência na ordem jurídica brasileira, ou pelo menos de parte de seus dispositivos, como será analisado no Capítulo 6 deste trabalho.

No tocante à proteção do direito de sindicalização, deve-se destacar o artigo 11 da Convenção nº 87, que estabelece que os membros da OIT se comprometem a “tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício dos direitos sindicais”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Esta previsão, bastante ampla, demonstra a necessidade de todos os Estados-membros da OIT adotarem mecanismos e políticas tendentes à efetivação deste direito fundamental.

A Convenção nº 87 da OIT, portanto, tem como principal finalidade fixar parâmetros para pautar as relações entre os Estados e os sindicatos (NASCIMENTO, 2000, p. 96).

A Convenção nº 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, veio complementar a proteção sindical prevista na Convenção nº 87, estabelecendo a “operacionalidade do princípio de liberdade sindical nas relações intersubjetivas” (GIUGNI, 1991, p. 48). Ambas são consideradas as convenções fundamentais da OIT em matéria de liberdade sindical.

Do texto da Convenção nº 98 da OIT, é importante destacar os seguintes artigos atinentes à liberdade sindical:

Convenção nº 98 sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, 1949  
Artigo 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:  
a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;  
b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Artigo 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Artigo 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

O artigo 1º trata da proteção do trabalhador individualmente considerado contra atos de discriminação antissindical, ao passo que o artigo 2º diz respeito à proteção das entidades sindicais contra atos de ingerência externa.

Nota-se que, dentre os atos de ingerência, o artigo 2º, item 2, mencionou expressamente as medidas de criação ou financiamento de sindicatos profissionais por parte de organizações de empregadores. De acordo com Marcus de Oliveira Kaufmann:

Não é sem justificativa, em conseqüência, que, no plano das relações coletivas de trabalho e da ética que as informam, a manifestação extrema e mais aberrante de ingerência patronal na liberdade sindical coletiva positiva e negativa é o fomento a tais sindicatos que professam a doutrina da *union management cooperation*, ou seja, da cooperação sindical aos propósitos do capital com a contrapartida de que haja a sustentação econômica, desde a criação, ao desenvolvimento dos afazeres do sindicato obreiro pelo patronato. (KAUFMANN, 2005, p. 307).

Esta é a única menção expressa, nos diplomas normativos internacionais, a uma situação específica identificada como antissindical. Isso porque a ingerência empresarial em uma organização sindical profissional, seja através do incentivo de sua criação, seja por meio de financiamento de suas atividades, destrói, de plano, a própria razão de ser do sindicato profissional. Desse modo, ele deixa de exercer suas funções reivindicativas como contrapoder nas relações coletivas de trabalho, e passa a atuar conforme orientações da contraparte.

O artigo 3º, por sua vez, ressalta a importância do estabelecimento de mecanismos para a proteção contra condutas antissindicais nos ordenamentos internos, de forma a tornar efetivo o direito à liberdade sindical.

Isso se explica a partir da constatação de que a vigência efetiva da liberdade sindical pressupõe um sistema de proteção da atividade sindical, seja em âmbito judiciário, administrativo ou legal, que vede a prática de condutas antissindicais. Nas palavras de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008, p. 96), “a liberdade sindical envolve concreção e exige efetivação”.

O direito à negociação coletiva é evidenciado como importante direito sindical, ainda na Convenção nº 98 da OIT, que prevê, em seu artigo 4º:

Artigo 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o

objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

Como observa Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 99), a Organização Internacional do Trabalho incentiva a prática da negociação coletiva em diversos de seus documentos, considerando-a a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho.

Além disso, a liberdade sindical também é assegurada em outras Convenções da OIT, como se vê a seguir:

Convenção nº 135 sobre proteção de representantes de trabalhadores, 1971

Artigo 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a dispensa, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Artigo 2º — 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

Artigo 3º — Para os fins da presente Convenção, os termos 'representantes dos trabalhadores' designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1971).

A proteção dos representantes dos trabalhadores corresponde a um aspecto essencial da liberdade sindical, e a Convenção nº 135 veio estabelecer um conjunto de facilidades e imunidades para possibilitar o exercício eficaz das atividades dos representantes eleitos pelos trabalhadores (SILVA, Sayonara, 2008, p. 90).

Convenção nº 141 sobre organizações de trabalhadores rurais, 1975

Artigo 3 — 1. Todas as categorias de trabalhadores rurais querem se trate (*sic*) de assalariados ou de pessoas que trabalhem por conta própria, têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem

convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1975).

Como visto, a liberdade sindical é assegurada também no âmbito do trabalho rural, com a especificidade de que o texto da Convenção nº 141 assegura a todos os trabalhadores rurais o direito à sindicalização (já que são mencionados expressamente os trabalhadores por conta própria).

Em relação às relações de trabalho na Administração Pública:

Convenção nº 151 sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública, 1978

#### PARTE II - PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Artigo 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Artigo 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

#### PARTE III - FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Artigo 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1978).

No campo do serviço público, os dispositivos referentes à liberdade sindical constantes das Convenções Fundamentais nº 87 e nº 98 são repetidos,

demonstrando que, mesmo quando o polo empregador é ocupado pela Administração Pública, os direitos sindicais devem ser respeitados e promovidos.

Em decorrência de todos estes diplomas normativos internacionais, pode-se afirmar que a “liberdade sindical é, pois, um direito fundamental do homem, reconhecido pelo sistema internacional. Um direito tão fundamental como todos os demais direitos humanos, para a construção da liberdade, da cidadania e da democracia” (SILVA, Sayonara, 2008, p. 88).

Assim, a partir do desenvolvimento do conceito de liberdade sindical e da exposição dos principais diplomas internacionais que destacam sua relevância para a efetividade dos direitos sociais, reputa-se imprescindível a proteção deste direito fundamental, mediante a prevenção e a repressão de condutas que importem na violação da liberdade sindical.

Cumpra, portanto, trazer importante lição de Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 19-21): os mecanismos desenvolvidos para a proteção da liberdade sindical derivam dela, que pode ser considerada sua premissa teórica, e simultaneamente a perseguem como resultado concreto e efetivo a ser alcançado. Assim, a liberdade sindical seria, ao mesmo tempo, a premissa e a finalidade da proteção contra as condutas antissindicais.

Entretanto, é necessário notar que não é suficiente proteger apenas a liberdade, descuidando-se da questão da igualdade nas relações coletivas de trabalho, de extrema relevância para garantir uma atuação sindical efetiva. Com efeito, simplesmente assegurar uma atuação livre de interferências externas ou de qualquer regulamentação que possa influenciar na auto-organização das entidades sindicais não basta para se assegurar paridade de forças de pactuação na dinâmica das relações coletivas.

É a lição de Márcio Túlio Viana (2000), segundo o qual o grande problema do sindicato nos dias atuais já não é somente a liberdade, mas principalmente a igualdade real. O autor defende que a preocupação com a efetivação da igualdade é imprescindível para permitir efetivamente a ação coletiva, uma vez que a hipossuficiência dos trabalhadores se repete no plano coletivo.

Sendo assim, a liberdade, por si só, não garante sozinha o equilíbrio das forças no plano da negociação coletiva, devendo ser também criada uma legislação de sustento.

Com efeito, ao passo que no âmbito do direito individual do trabalho o Estado cumpre o papel de construção de direitos trabalhistas, através de suas normas, no âmbito do direito coletivo do trabalho é mais relevante a função de proteger o ente que irá construir os direitos trabalhistas, por meio da negociação coletiva. Assim, a proteção da liberdade e a da igualdade devem caminhar juntas.

É interessante notar que, historicamente, a Organização Internacional do Trabalho sempre se preocupou com a defesa da liberdade sindical. Isto pode ser explicado pelo fato de o valor “liberdade” estar na essência do sistema capitalista, de forma que essa defesa se torna um discurso irrepreensível, dotado de muita força no âmbito das relações internacionais.

Com o passar do tempo, à medida que os sindicatos vêm se enfraquecendo em todo o mundo, a postura adotada pela Organização parece a de *umentar as doses do mesmo remédio*, incentivando ainda mais os Estados-membros a adotar medidas tendentes a tutelar a liberdade sindical.

Ocorre que a atuação sindical forte, livre e atuante, que funcione como contrapoder coletivo nas relações sociais, só será assegurada privilegiando-se a garantia da igualdade real entre os polos profissional e econômico.

E é neste sentido que desponta a importância da proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador: através dessas medidas, protege-se não apenas a liberdade do sindicato, como também a sua força para participar, de forma igualitária, das negociações coletivas.

Dessa forma, serão investigados os aspectos gerais relativos ao tema, buscando conceituar o fenômeno e enfatizar a necessidade da proteção dos trabalhadores e de suas entidades contra tais práticas provenientes dos empregadores, sob o prisma da eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical.

#### 4. CONDUTAS ANTISSINDICAIS: ASPECTOS GERAIS

Para se assegurar efetivamente o direito à liberdade sindical, é imprescindível a proteção dos trabalhadores e das entidades sindicais contra condutas antissindicais.

É este o entendimento da Organização Internacional do Trabalho que, no último Relatório Geral do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, publicado em março de 2012, deixou claro que a proteção contra as condutas antissindicais constitui um aspecto essencial da liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012a, p. 67).

Com efeito, a mera afirmação do direito à liberdade sindical não a torna efetiva, sem que se reprimam as atitudes que importem na violação dos direitos sindicais.

Como observa Marcus de Oliveira Kaufmann:

Proibindo os atos anti-sindicais, os ordenamentos jurídicos estão assegurando a plena realização da liberdade sindical, bem como a realização de um direito natural, próprio do ser humano e, conseqüentemente, da coletividade organizada. (KAUFMANN, 2005, p. 173).

Certo é que a discussão acerca do direito à liberdade sindical envolve diversos aspectos concernentes à própria estrutura do sindicato, como a questão da unicidade imposta por lei, a definição legal de categoria, bem como a cobrança da contribuição compulsória. São temas relevantes e que merecem a devida atenção por parte dos atores sociais. Entretanto, não se deve restringir o exame da liberdade sindical apenas a esses aspectos organizacionais, sem se atentar para a necessidade de garantir efetividade à atuação sindical e para o direito dos trabalhadores de desenvolver livremente atividades sindicais. Pereira propõe a inversão do enfoque:

Embora também defenda a reestruturação da organização sindical brasileira, hoje reconheço que a preocupação excessiva com a estrutura em detrimento da função é equivocada. Proponho a seguinte inversão: reconhecer a importância da autonomia sindical como elemento central do direito de liberdade sindical, de maneira a garantir às entidades sindicais existentes espaços para atuação na defesa dos interesses dos trabalhadores, ainda que não sejam as entidades desejadas por todos.

Significa que é mais importante ter sindicatos e garantir espaços para que eles possam agir do que restringir a atuação dos existentes porque não concordamos com o sistema de organização sindical. (PEREIRA, 2011, p. 22-23).

Torna-se imperioso, portanto, conceituar o que são as condutas antissindicais, também chamadas de práticas ou atos antissindicais, examinando a necessidade de um elemento subjetivo para sua caracterização, bem como seus agentes passivos e ativos, notadamente o empregador.

#### **4.1. Conceito**

A proteção contra as condutas antissindicais equivale à tutela do direito fundamental à liberdade sindical, reprimindo os atos de violação aos direitos sindicais.

Entretanto, verifica-se que não há um conceito único para esta expressão, o que demonstra a sua amplitude e a possibilidade de ser analisada por diferentes abordagens.

Primeiramente, importa examinar setorialmente as palavras que a compõem: “conduta”, “anti” e “sindical”.

O termo “conduta” indica uma ação. Também é bastante comum a utilização dos termos “atos” ou “práticas” antissindicais, que transmitem a mesma noção de uma atuação, ou seja, de uma postura ativa de ferimento à liberdade sindical.

É necessário frisar que esta ação pode ser comissiva ou omissiva, já que um comportamento omissivo também pode se configurar como antissindical. Como exemplo, pode-se citar a preterição de um dirigente sindical nas promoções internas da empresa, ou a situação em que o empregador deixa de fixar informes do sindicato no quadro de avisos do estabelecimento. Em ambos os casos, a omissão do empregador pode ser caracterizada como uma conduta antissindical.

Até mesmo fatores que parecem desvinculados da atitude específica de um empregador em si considerado, em uma análise “macro” do sistema, como a própria reestruturação produtiva e a utilização crescente da terceirização poderiam importar

em condutas antissindicais, por fracionar o corpo de trabalhadores e, dessa forma, pulverizar a sua união<sup>21</sup>.

O prefixo “anti” traz a ideia de contrariedade, oposição. E é exatamente no sentido de violação do direito à liberdade sindical que deve ser lida a expressão.

Ressalte-se que uma mesma conduta pode ser antissindical, por um lado, mas revestir-se da aparência de “pró-sindical”, de outro. Seria o caso de um empregador que incentivasse ou promovesse o contato de seus empregados com uma entidade sindical que na realidade fosse controlada ou influenciada por ele, ou, em um contexto de pluralismo sindical, aceitasse exclusivamente a atuação de uma entidade que não fosse a mais representativa.

Nestes exemplos, a influência exercida pelo empregador na entidade sindical de trabalhadores viola a autonomia sindical e fere o direito de auto-organização dos sindicatos, configurando indevido ato de ingerência.

Por fim, o termo “sindical” deve ser interpretado em sua forma mais ampla, não devendo ficar restrito às organizações sindicais formalmente constituídas. É que as condutas antissindicais podem ser direcionadas não apenas em face do sindicato, como também a organizações de trabalhadores que ainda não se configurem como sindicatos, mas que podem trazer em si um embrião de movimento sindical. Além disso, podem atingir trabalhadores individualmente considerados que não façam parte do sindicato existente.

A proibição de realização de reuniões e assembleias ou retaliações a atitudes de trabalhadores que assumem uma postura de liderança, sem que sejam organizados pelo sindicato, por exemplo, não deixam de ser condutas antissindicais, apesar de não se colocarem contra o sindicato oficial. Isto porque, em última análise, são atos que violam a liberdade sindical em sua acepção ampla, de autonomia organizativa dos trabalhadores, independentemente de a organização se dar em sindicatos, conselhos de empresa, comissões internas, ou outro tipo de organização.

Podem acontecer, também, situações em que os trabalhadores se utilizem de institutos previstos em lei com propósitos específicos para outros fins, apropriando-

---

<sup>21</sup> Em que pese sua relevância, a análise “macro” dos impactos da reestruturação produtiva no sindicato foge ao tema do presente trabalho. Remetemos o leitor às seguintes obras: VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Org.). *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 155-183; VIANA, Márcio Túlio. *Sindicato e trabalhador: a flexibilidade através do sujeito*. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 37-53.

se destes instrumentos para canalizar a sua luta coletiva. É o que acontece, por exemplo, no caso da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A CIPA é prevista nos artigos 163 e seguintes da CLT como órgão interno das empresas destinado a prevenir acidentes e doenças do trabalho e verificar, diretamente nos locais de trabalho, o cumprimento das normas relativas à saúde e segurança no trabalho. Os membros da CIPA são representantes dos empregados e dos empregadores, e possuem estabilidade provisória no emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o final do seu mandato, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

Há casos em que sindicatos profissionais se aproveitam da CIPA para criar uma articulação dentro dos locais de trabalho, transformando-a, de modo informal, em espécie de organização sindical.

O caso de condutas antissindicais dirigidas a trabalhadores integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um exemplo citado por um sindicalista mineiro entrevistado. Segundo ele, uma das estratégias adotadas por seu sindicato para tentar criar uma organização de trabalhadores dentro dos locais de trabalho é por intermédio dos membros da CIPA, chamados de “cipeiros”, exatamente por serem detentores de estabilidade. No entanto, o “cipeiro” que se aproxima do sindicato se torna alvo de pressões do empregador, o que inviabiliza, muitas vezes, esta aproximação. Nas suas palavras:

[...] a nossa organização por local de trabalho, a gente percebe que, a gente busca discutir com os trabalhadores, e sabendo que eles não têm estabilidade, a gente busca, muita das vezes, tentar se organizar pela própria CIPA. E se você pegar a história do próprio sindicato, você vai ver a quantidade de demissão de cipeiros. Todas vez que um cipeiro se aproxima da gente, é demitido, ora às vezes na tentativa por justa causa, ora às vezes na busca até de comprar a estabilidade dele. [...] São raras as CIPAS que a gente consegue organizar. A perseguição em cima desse cipeiro é notória. (Adair Marques de Faria)<sup>22</sup>.

Entretanto, apesar de a presença de outras espécies de organizações no local de trabalho representar um avanço democrático, cabe aqui fazer uma importante ressalva: essas organizações não devem representar concorrência ao sindicato, ao serem escolhidas pelo empregador como interlocutoras exclusivas nas

---

<sup>22</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

relações coletivas de trabalho, já que podem sofrer maiores pressões e influências por parte do polo empresarial.

Ademais, de acordo com entendimentos da Organização Internacional do Trabalho, as associações de trabalhadores do tipo “solidarista” – como as associações de auxílio mútuo, as associações de crédito, as de promoção de atividades recreativas etc. – podem ser incentivadas e, em muitos casos, financiadas pelo empregador. Nesse caso, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já entendeu ser evidente a ingerência do empregador nas associações de trabalhadores, em franca violação aos princípios de liberdade sindical, como será mais bem explorado no Capítulo 5.

Outros termos relacionados às condutas antissindicais são bastante utilizados, devendo ser investigadas as expressões “foro sindical”, “práticas desleais”, “atos de ingerência” e “discriminação antissindical”.

A expressão “foro sindical” é a mais difundida na América Latina, podendo ser definida como:

[...] um conjunto de medidas de proteção do dirigente e do militante sindical, que tendem a pô-los a coberto dos prejuízos que podem sofrer por sua atuação e a possibilitar um desenvolvimento normal e eficaz da atividade sindical. (URIARTE, 1989, p. 09).

Como explica Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 09-10), a expressão “foro sindical” era utilizada, originalmente, como a proteção exclusiva dos dirigentes sindicais contra a despedida, tendo evoluído para um conceito amplo, sob o aspecto subjetivo – sendo estendido a todo trabalhador que desenvolve alguma ação sindical – e sob o aspecto objetivo – já que a proteção contra a dispensa alcançou todo ato prejudicial.

Tadeu Henrique Lopes da Cunha (2006, p. 133) pontua que o instituto do foro sindical encontra correspondência no Direito do Trabalho brasileiro, consubstanciada na estabilidade do dirigente sindical e de seu suplente, desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato, prevista no artigo 8º, inciso VII, da Constituição de 1988.

A garantia já era prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 543, que dispõe, ainda, que o dirigente sindical não poderá ser impedido

do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 1943).

Segundo Alfredo J. Ruprecht (apud KAUFMANN, 2005, p. 175), o foro sindical se destina a impedir a discriminação de trabalhadores envolvidos em atividades sindicais, de forma a inibir, eliminar ou neutralizar as condutas que contrariem o exercício da ação sindical dentro das empresas.

A expressão “práticas desleais” tem sua origem no Direito Norte-Americano, que trata das *unfair labor practices*, elencadas na seção 8ª da Lei Wagner, ou *National Labor Relations Act*, promulgada em 1935. Pelo mesmo diploma, foi instituída uma agência administrativa incumbida de fiscalizar o cumprimento desta lei, denominada *National Labor Relations Board*.

A proteção contra práticas desleais se relaciona à limitação estatal do “livre jogo” das partes sociais, listando atividades proibidas ou limitadas às empresas ou às próprias organizações sindicais profissionais, relacionadas ao exercício dos direitos sindicais e à negociação coletiva, de forma a assegurar a ética nas relações trabalhistas (URIARTE, 1989, p. 11-12).

De acordo com Marcus de Oliveira Kaufmann (2005, p. 178), dentre as práticas desleais, podem-se incluir certas condutas patronais que representem atos de ingerência nas organizações dos trabalhadores, como as *company unions*, a obstrução do exercício de direitos sindicais, os atos de antissindicalidade contra entes sindicais e a recusa à negociação coletiva.

O mesmo autor aponta que, através da reforma da Lei Wagner pela Lei Taft-Hartley de 1947, ocorreu a bilateralização das práticas desleais, já que, em uma novidade no sistema, foram previstas práticas exercidas por organizações de trabalhadores em prejuízo dos mesmos trabalhadores ou até mesmo em prejuízo dos empregadores (KAUFMANN, 2005, p. 179).

Por sua vez, as expressões “discriminação antissindical” e “atos de ingerência” são utilizadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, nos artigo 1º e 2º da Convenção nº 98, de 1949:

- Artigo 1 — 1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação antissindical com relação a seu emprego.  
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:  
a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Artigo 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

É possível observar, portanto, que existem duas garantias principais enunciadas na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho: a proteção individual dos trabalhadores contra atos de discriminação antissindical (artigo 1º) e a proteção das organizações sindicais contra os atos de ingerência (artigo 2º) (OIT, 1994, p. 85).

Ressalte-se que a Convenção nº 151, relativa às relações de trabalho na Administração Pública, repete as proteções contra atos de discriminação antissindical e contra atos de ingerência previstas na Convenção nº 98, com a especificidade de que os atos de ingerência, neste caso, referem-se à intervenção das autoridades públicas nas entidades sindicais dos trabalhadores, já que exercem o papel de empregador:

#### PARTE II - PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Artigo 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Artigo 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos

com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1978).

A dupla ordem de proteção corresponde à tutela da liberdade sindical individual e da liberdade sindical coletiva, respectivamente. Seguindo as lições de Oscar Ermida Uriarte, a expressão “discriminação antissindical” corresponderia à proteção ao trabalhador contra os atos que o prejudiquem em sua ação sindical ou por causa dela, ao passo que “atos de ingerência” seriam a intromissão indevida ou interferência de uma das partes sociais nos assuntos próprios da outra, correspondendo, respectivamente, aos conceitos de foro sindical amplo e de práticas desleais, mas de forma a superar os conceitos básicos originais (URIARTE, 1989, p. 13-15).

Na esfera da proteção contra a discriminação antissindical, cumpre destacar a relevância da tutela dos representantes sindicais, prevista na Convenção nº 135 da OIT, relativa à proteção dos representantes de trabalhadores, de 1971:

Artigo 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a dispensa, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1971).

Esse destaque dado à proteção destes representantes corresponde à noção de que conduta antissindical, no caso, possui um caráter pluriofensivo, ou seja, atinge não apenas os interesses da própria organização sindical, como também o trabalhador individualmente considerado (PERONE, 2010, p. 180).

Neste ponto, é interessante notar que, ao passo que a doutrina italiana desenvolveu o conceito de conduta antissindical pluriofensiva para demonstrar que tais práticas não se voltam apenas contra o sindicato, mas também possuem uma repercussão nos direitos individuais dos trabalhadores, no Brasil o enfoque parece ser invertido.

Com efeito, como será mais bem desenvolvido no Capítulo 6, no Brasil a proteção em face das condutas antissindicais se dá prioritariamente em relação ao trabalhador que foi prejudicado por se envolver em atividades sindicais, que obtém reparação pelos danos individuais sofridos (seja através de reintegração, no caso de

demissões consideradas nulas, seja por indenizações por danos materiais e morais). A dimensão coletiva do ato violador dos direitos sindicais, na maioria das vezes, fica relegada a segundo plano, não sendo comum a reparação dos danos sofridos pela entidade sindical atingida.

A própria definição trazida por Arion Sayão Romita (1976) demonstra essa perspectiva brasileira: o autor a define como feixe de liberdades, que assiste inicialmente ao indivíduo, ao qual confere uma faculdade, mas interessa também ao grupo, uma vez que este encontra nela a sua fonte de recrutamento e de sua expressão, qual garantia contra medidas hostis dos grupos concorrentes e oponentes – outros sindicatos e empregadores.

Retomando o conceito de conduta antissindical pluriofensiva desenvolvido pela doutrina italiana, nota-se que ele parte exatamente da compreensão de que as condutas antissindicais possuem uma dimensão que transcende a esfera meramente individual do trabalhador atingido, uma vez que podem atingir, por via reflexa, a própria entidade sindical. Lorena Vasconcelos Porto exemplifica:

Em alguns casos, o comportamento anti-sindical, se restringe ao âmbito da relação do empregador com o sindicato (*v.g.*, no caso de desrespeito às obrigações de informação e consulta à entidade sindical). Todavia, pode ocorrer, que tal comportamento, atinja também, a relação do patrão com os trabalhadores, individualmente considerados, como na hipótese de transferência de um empregado que afete, em via reflexa, o interesse sindical. Nessa segunda hipótese, fala-se em conduta anti-sindical 'pluri-ofensiva', pelo fato de violar, ao mesmo tempo, interesse do sindicato e direito do trabalhador (PORTO, 2008, p. 20).

Ao se adotar o conceito de conduta antissindical pluriofensiva, é possível verificar que o mero ressarcimento pecuniário dos danos sofridos pelo representante dos trabalhadores não é resposta suficiente à ofensa perpetrada, já que referida conduta atinge, por via reflexa, os interesses de toda a categoria profissional.

Sendo assim, quando se trata de proteção aos representantes dos trabalhadores (dirigentes sindicais, delegados sindicais, representantes dos conselhos ou comitês de fábrica ou outros grupos organizados para a defesa coletiva de interesses dos trabalhadores), deve-se enfatizar esse caráter pluriofensivo e atentar para a necessidade de uma dupla ordem de proteção, nas dimensões individual e coletiva.

No tocante aos atos de ingerência, como observa Lorena Vasconcelos Porto (2011, p. 113), a proteção contida no artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT visa

impedir a existência de “sindicatos amarelos”, “pelegos” ou *company unions*, isto é, sindicatos organizados e/ou mantidos financeiramente pelo empregador.

O fenômeno foi mencionado como uma das principais práticas antissindiciais por membros de diferentes sindicatos nas entrevistas realizadas nesta pesquisa.

Ao ser questionado se as condutas antissindiciais têm aumentado ou diminuído ultimamente, Paulo Roberto da Silva respondeu enfaticamente:

Têm aumentado. Por exemplo, tem uma facilidade hoje de criar sindicatos, instituída através da portaria 186 do Ministério do Trabalho e Emprego, a própria empresa, quando não está satisfeita com o sindicato, ou muitas vezes quando o sindicato não tende aos interesses dela, ela acaba incentivando os seus empregados a criar o sindicato, para atender justamente os interesses das empresas; esta é uma prática, hoje comprovada, no Brasil inteiro (Paulo Roberto da Silva)<sup>23</sup>.

Por sua vez, Jefferson Leandro Teixeira da Silva relatou uma situação ocorrida em 2007, que caracterizou como “um cenário de prática antissindical bastante eficaz”:

Em 2007, nós tivemos um cenário de prática antissindical bastante eficaz pela empresa na nossa campanha salarial, trazendo outros sindicatos. Nós somos um sindicato de categoria, mas a empresa, como compreende várias categorias, engenheiros, administradores, tem esses sindicatos profissionais que também fazem representação. Em 2007, apareceu o sindicato dos técnicos, que nesse momento era um sindicato que nem os trabalhadores conheciam e reconheciam esse sindicato como uma representação, e esse sindicato apareceu para poder deliberar na campanha do acordo coletivo com os trabalhadores técnicos. Os trabalhadores técnicos do sindicato, o sindicato tem trabalhadores que são técnicos, foram impedidos de participar das assembleias para fazer as possíveis intervenções na campanha daquele ano, e gerou um clima muito ruim com os trabalhadores, com o sindicato; então foi a primeira, foi uma prática antissindical que afetou a todos os trabalhadores, né, teve uma repercussão muito grande... Enfim, as práticas antissindiciais acabam aparecendo mais nas épocas de campanha salarial, inclusive nesse momento é época de renovação do nosso acordo coletivo e, além de a [*nome da empresa suprimido*] tentar, através dos outros sindicatos, fragmentar a nossa categoria para enfraquecer a nossa luta na campanha coletiva, ela também usa outros instrumentos (SILVA, Jefferson, 2012)<sup>24</sup>.

A partir de todas essas expressões, Marcus de Oliveira Kaufmann (2005, p. 181) afirma que, “no estado atual e de tendências do estudo”, as práticas, atos ou

<sup>23</sup> Presidente do SINDEAC (Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigia e dos Cabineiros de Belo Horizonte) e da FETHEMG (Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade no Estado de Minas Gerais). Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>24</sup> Diretor do SINDELETRO MG (Sindicato das Empresas no Setor Elétrico no Estado de Minas Gerais). Entrevista realizada em 18 de setembro de 2012.

condutas antissindicais abrangem, em um só conceito, os atos antissindicais propriamente ditos, os atos de ingerência e as práticas desleais.

Para os fins do presente trabalho, portanto, será adotado o conceito amplo proposto por Oscar Ermida Uriarte, na clássica obra “A proteção contra os atos anti-sindicais” (1989):

[...] qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical ou a causa desta ou que lhes negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva. (URIARTE, 1989, p. 17).

O conceito proposto pelo jurista uruguaio enfatiza como sujeitos passivos o trabalhador (em sentido amplo – e não apenas o dirigente sindical) e as próprias organizações sindicais, englobando, dessa forma, as discriminações antissindicais praticadas em relação a qualquer trabalhador que desenvolva uma atividade sindical e os atos de ingerência nas entidades.

No mais, não fica restrito às condutas que importem prejuízo direto, mas considera, também, aqueles atos que negam facilidades ou prerrogativas necessárias ao desenvolvimento da atuação sindical.

Faz-se necessário, entretanto, criticar a imprecisão dos termos “indevidamente” ou “injustificadamente”, que deixam dúvidas quanto à extensão da proteção. É que ao utilizar estes conceitos abertos, acabou sendo relegada ao intérprete a função de identificar se o comportamento foi indevido ou injustificado.

Por outro lado, esta margem interpretativa possibilita a análise de cada caso concreto, de forma a verificar se a conduta que prejudica o exercício dos direitos sindicais é mitigada por outras circunstâncias, de forma que em um juízo de ponderação dos valores envolvidos possa ser caracterizada sua licitude.

Cumprindo ainda investigar a necessidade de elemento subjetivo para a configuração de uma conduta antissindical, isto é, se é imprescindível a identificação da intenção do agente de prejudicar o livre exercício dos direitos sindicais.

Para Oscar Ermida Uriarte o elemento subjetivo não é essencial:

[...] em determinadas circunstâncias, um determinado ato, prática ou atitude pode ser considerado anti-sindical somente pelos seus efeitos, independentemente de dolo ou intenção que tenha tido o agente: - o ato pode ser anti-sindical embora o agente não tenha atuado com a intenção de

causar um dano à atividade sindical ou à causa desta, bastando que cause prejuízo. (URIARTE, 1989, p. 36).

Marcus de Oliveira Kaufmann, ao contrário, reputa imprescindível a verificação da intenção antissindical do agente:

[...] haverá, sempre, quando da configuração dos atos anti-sindicais e, assim, quando da delimitação dos sujeitos ativos da anti-sindicalidade, um elemento subjetivo na conduta, consistente na motivação anti-sindical, de difícil prova [...] (KAUFMANN, 2005, p. 188).

Na prática das relações laborais, considera-se possível identificar uma conduta antissindical tão somente a partir de seus efeitos, como propõe Oscar Ermida Uriarte (1989). Entretanto, para a repressão da conduta antissindical, seria importante levar em conta a intenção do agente, a fim de se punir de forma mais rigorosa as condutas que tenham o dolo de prejudicar o trabalhador ou o sindicato profissional em virtude de suas atividades sindicais.

Por todo o exposto, em princípio, a conduta antissindical é a ação ou omissão dirigida a impedir ou limitar o exercício da liberdade sindical (PORTO, 2011, p. 111) por parte dos trabalhadores ou de suas organizações sindicais.

Registre-se novamente, entretanto, que as condutas antissindicais afetam, também, a igualdade no plano das relações coletivas, por reduzirem a força de pactuação dos sindicatos vítimas de tais práticas. A este propósito, seria o caso de se questionar a articulação direta que se costuma fazer entre a proteção contra condutas antissindicais e a liberdade sindical, já que, como demonstrado, não apenas este direito fundamental é violado por tais práticas<sup>25</sup>.

Neste ponto, é interessante notar ainda a impressão de Maurício Flávio Koller da Rocha acerca da definição da expressão “condutas antissindicais praticadas pelo empregador”:

Olha, eu acho que essas condutas antissindicais elas são de diversas ordens, né? Mas eu diria que elas interferem, elas impedem o plano de desenvolvimento da cidadania. Na essência, elas são um impeditivo da cidadania plena, do direito constitucional, da liberdade de expressão, né, da liberdade de escolha, da condição plena de ser humano. Então, para mim, eu conceituo práticas antissindicais como todas essas práticas que impedem o pleno desenvolvimento da cidadania, da crítica, da autocrítica,

---

<sup>25</sup> Esta noção surgiu nas discussões com o orientador do presente trabalho, Prof. Dr. Márcio Túlio Viana, e ainda está em fase de elaboração, razão pela qual levantou-se a questão apenas para registrar a ponderação, que ainda está sujeita a futuros aprofundamentos.

do raciocínio, da condição de ser pertencente a uma sociedade e poder, como um agente produtor e participante dessa sociedade, poder dizer o que pensa dela, dentro e fora do chão de fábrica. Mas infelizmente, ao passar a porta da fábrica, também lá são deixados os direitos como cidadão. Isso é o que a gente vê no dia a dia [...] (ROCHA, 2012)<sup>26</sup>.

De qualquer forma, como já frisado, em que pese a possibilidade de figurarem como agentes ativos das condutas antissindicais o Estado<sup>27</sup>, os consumidores, suas associações, a mídia<sup>28</sup> e até mesmo as organizações de trabalhadores<sup>29</sup>, o presente estudo se concentrará no exame das condutas antissindicais praticadas pelo empregador, sob o prisma da eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical.

#### **4.2. Condutas antissindicais praticadas pelo empregador: a eficácia do direito fundamental à liberdade sindical nas relações de trabalho**

Como já visto, a liberdade sindical configura um direito fundamental das organizações sindicais, devendo ser tutelada não apenas em face de agressões que partam do Estado, mas, principalmente, nas relações entre os particulares.

Isso porque, como pontua Marcus de Oliveira Kaufmann (2005, p. 182), na maior parte dos casos os trabalhadores são considerados os sujeitos passivos das condutas antissindicais, ao passo que os empregadores e seus prepostos são considerados sujeitos ativos daqueles atos.

Assim, surge a relevante questão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, a noção de que os direitos fundamentais não se aplicam somente nas relações entre o Estado e os particulares, mas também – e principalmente – entre as partes de toda relação jurídica nas quais não participe entes públicos. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet: “Para além de vincularem

---

<sup>26</sup> Sociólogo e assessor de formação do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>27</sup> Nos dizeres de Tadeu Henrique Lopes da Cunha (2006, p. 116): “Nesse sentido, é perfeitamente possível, porém não desejável, que o Estado possa praticar o ato anti-sindical, e o faz quando restringe de alguma forma a liberdade sindical”.

<sup>28</sup> Maria Rosaria Barbato e Flávia Souza Máximo Pereira (2012a) apontam como sujeitos que atentam contra a liberdade sindical de modo cada vez mais incisivo os consumidores e suas associações, bem como a própria mídia, cuja posição de “injustificada fúria contra as manifestações de exercício da liberdade sindical” influencia a opinião pública.

<sup>29</sup> Em um sistema que adote o conceito das práticas desleais, como o Norte-Americano, ou em situações em que as entidades sindicais de trabalhadores atuem contra os interesses de seus representados, ao mesmo tempo em que impedem sua organização desvinculada de sua estrutura.

todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares” (2007, p. 398).

Como é cediço, a teoria dos direitos fundamentais foi construída, em um primeiro momento, a partir da constatação de que os cidadãos deveriam ser protegidos em face do poder estatal. Entretanto, com o passar do tempo, ficou claro que outras esferas de poder social<sup>30</sup> também podem figurar como violadoras dos direitos fundamentais, como explica Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] no Estado social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas. (SARLET, 2007, p. 401).

Daniel Sarmento explica que, no contexto de uma sociedade desigual, em que a opressão pode provir não apenas do Estado, mas de uma multiplicidade de atores privados, é indispensável a extensão dos direitos fundamentais às relações privadas (2008, p. 185), afirmando que “no mundo contemporâneo, os atores privados, sobretudo quando investidos em maior poder social, representam um perigo tão grande ou até maior que o próprio Estado para o gozo dos direitos fundamentais dos mais fracos” (2008, p. 244). E continua:

Por outro lado, um dos papéis essenciais dos direitos fundamentais é a proteção da pessoa humana contra o poder. Por isso, como já destacado antes, uma das razões para a extensão destes direitos às relações entre os particulares é exatamente a constatação empírica de que, na sociedade contemporânea, existem inúmeros outros pólos de poder além do Estado, que podem oprimir o indivíduo. Daí porque parece amplamente justificada uma incidência mais enérgica dos direitos fundamentais sobre agentes privados mais poderosos, ainda que ao preço de aceitar-se uma certa relativização do princípio da autonomia privada nas relações assimétricas de que participam (SARMENTO, 2008, p. 264).

Destarte, no campo das relações de trabalho, a patente desigualdade entre as partes torna imperiosa a aplicação da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como explica Zeno Simm:

---

<sup>30</sup> No mesmo sentido, repita-se, podem ser apontadas como esferas de poder nas relações privadas as associações de consumidores e a mídia (BARBATO; PEREIRA, 2012a).

O âmbito laboral mostrou-se propício a essa *horizontalização* dos direitos fundamentais porque ali, pela própria natureza da relação contratual, o empregado abre mão de uma parte de suas liberdades na medida em que se coloca a serviço do empregador, subordinado a este e por ele controlado e fiscalizado. Quando, porém, a atuação patronal extrapola os limites do razoável, do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das atividades empresariais, entram em ação os direitos fundamentais do trabalhador como limitação ao poder empresarial e como forma de limitar a perda das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em conflito. (SIMM, 2005, p. 1293).

Sendo assim, pode-se afirmar que, com a consagração da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, os particulares devem respeitar o espaço necessário para a organização e a ação coletiva dos trabalhadores, tornando o direito fundamental à liberdade sindical eficaz em relação ao empregador e às entidades que representam seus interesses (PEREIRA, 2011, p. 20-21).

Conforme lições de Gino Giugni (1991, p. 47), a efetividade das normas que reconhecem o direito à liberdade sindical não se esgota com a garantia contra intervenções por parte do Estado. Tais normas devem abarcar as relações intersubjetivas de caráter privado, já que as formas mais evidentes de violação à liberdade sindical se dão principalmente nas relações entre trabalhadores e empregadores.

De acordo com Daniel Sarmiento (2008, p. 263), em certos domínios normativos que têm como premissa a desigualdade fática entre as partes, como o Direito do Trabalho e o Direito do Consumidor, a vinculação das partes das relações jurídicas aos direitos fundamentais deve mostrar-se especialmente enérgica, enquanto se atribui um peso menor à autonomia da vontade dos contratantes.

No que se refere ao direito fundamental à liberdade sindical, sua eficácia nas relações entre particulares é evidente quando se trata da liberdade sindical individual, de cada trabalhador, já que sua patente hipossuficiência face ao empregado o torna mais suscetível a violações de seus direitos fundamentais. Quanto maior for a desigualdade, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em questão, como ensina Daniel Sarmiento (2008, p. 261).

No campo do direito coletivo não é diferente. Como observa Márcio Túlio Viana:

Já não basta a livre existência do sindicato para que as forças se equiparem. Ao contrário do que ocorreu em outras épocas, especialmente nos países centrais, a liberdade pura e simples, sem novos contrapesos, já

não garante a igualdade; ainda que em outro nível, o desequilíbrio de forças no plano individual se reproduz no coletivo. (VIANA, 2011, p. 51).

De qualquer forma, mesmo considerando a inexistência ou a mitigação da desigualdade entre as partes quando se trata das relações estabelecidas entre empregadores e entidades sindicais profissionais, também é imperioso o reconhecimento da eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical em sua dimensão coletiva.

Isso porque os direitos fundamentais, sendo concretizações ou exteriorizações do princípio da dignidade da pessoa humana, devem expandir sua incidência para todas as esferas da vida humana, sob pena de permanecerem incompletos os objetivos da ordem constitucional democrática (SARMENTO, 2008, p. 244-245).

Desse modo, mesmo nas relações entre particulares em que haja relativa igualdade entre os contratantes, não se pode afastar a incidência dos direitos fundamentais. Ingo Wolfgang Sarlet explica:

No âmbito da literatura jurídica destacam-se duas constelações distintas, no que tange aos destinatários da vinculação dos direitos fundamentais na esfera privada, quais sejam, as relações (manifestamente desiguais) que se estabelecem entre o indivíduo e os detentores de poder social, bem como as relações entre os particulares em geral, caracterizadas por virtual igualdade, já que situadas fora das relações de poder. (SARLET, 2007, p. 404).

Assim, é de grande relevância a percepção de que a liberdade sindical deve ser assegurada não apenas contra violações provindas do Estado, mas principalmente no cotidiano das relações travadas entre particulares, protegendo os trabalhadores e suas organizações contra violações que partam dos empregadores e das organizações empresárias.

Torna-se importante ressaltar, ainda, que a tutela dos direitos fundamentais nas relações entre particulares não se esgota na garantia de uma obrigação geral de abstenção, nem na simples reparação dos danos pelas lesões perpetradas, através da responsabilidade civil. A proteção deve ser mais ampla, envolvendo tanto uma tutela preventiva dos direitos fundamentais, como uma atuação repressiva e corretiva, podendo abranger tanto obrigações negativas do particular, quanto deveres positivos, dependendo das circunstâncias de cada caso, como pontua Daniel Sarmiento (2008, p. 259).

Sendo assim, reconhecer a eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical não significa apenas instituir um dever geral de abstenção de atos que importem em sua violação, nem mesmo apenas impor a posterior reparação civil dos danos causados. É importante atentar, ainda, para a adoção de posturas preventivas e inibitórias, de forma que haja um desincentivo à prática de condutas antissindicais no âmbito das relações particulares.

Nesse sentido, importa destacar o papel do Estado como garantidor da liberdade sindical em face das condutas praticadas pelo empregador, conforme José Francisco Siqueira Neto:

É da compreensão dos empregadores – expressada por sua resistência – acerca do verdadeiro papel dos sindicatos nas relações de trabalho que surge o segundo componente do estágio evolutivo da liberdade sindical, qual seja, a afirmação da liberdade sindical perante o empregador.

Neste compasso, o Estado, além de reconhecer o direito de associação sindical, deve passar a protegê-lo do poder e da influência indevida do empregador, como forma de assegurar o equilíbrio do próprio sistema de relações de trabalho.

Esta proteção, todavia, se processa em dois níveis: do trabalhador e da organização sindical. Quanto ao trabalhador, a proteção cinge-se a garantir que o mesmo participe da vida sindical como associado, militante ou dirigente sem que o mesmo sofra qualquer discriminação no emprego. Em relação à organização sindical, a proteção traduz-se na proibição de manipulação ou controle dos sindicatos por parte dos empregadores. (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 58).

Vale ressaltar, ainda, que o termo “empregador” deve ser entendido de maneira ampla, englobando todas as pessoas que exercem o poder empregatício, ainda que por delegação, como os prepostos e gerentes. Nesse sentido, a lição de Yolanda Valdeolivas Garcia:

A figura do empregador é a que é mais propensa à materialização de condutas contrárias aos direitos sindicais, sendo certo que, para identificar o agressor, é de bom tom considerar o empregador, a exemplo do ordenamento italiano, como um conceito que engloba, sempre, o dador de trabalho (*datore di lavoro*), a ponto de abranger e apontar, quando o caso, a conduta anti-sindical de terceiros (facilitando o combate), que não propriamente o empregador, mas, também, os prepostos, gerentes, chefes de departamento ou seções, ou seja, todos aqueles que exercem poderes ou funções diretas na empresa. (GARCIA apud KAUFMANN, 2005, p. 182).

Atenta à necessidade de estender a proteção contra condutas antissindicais às relações jurídicas entre particulares, a Organização Internacional do Trabalho não limitou sua atuação à garantia da independência do movimento sindical em relação

às autoridades públicas. Outra frente de atuação da OIT é a proteção dos trabalhadores contra os atos de empregadores e suas organizações que possam cercear a liberdade sindical, cujo instrumento normativo básico é a Convenção nº 98 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 85).

A seguir, serão analisados os órgãos de controle existentes no âmbito da Organização Internacional do Trabalho cuja atuação é direcionada à proteção da liberdade sindical, enfocando a atuação relativa a condutas antissindicais praticadas nas relações entre particulares.

## **5. CONDUCTAS ANTISSINDICAIS SOB A ÓTICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012).

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações), com o objetivo de instituir condições semelhantes de trabalho em todos os países, criando um patamar mínimo de direitos trabalhistas.

O organismo internacional é o único que funciona com base no tripartismo, isto é, todos os seus órgãos são compostos por representantes dos governos, das organizações de trabalhadores e das organizações de empregadores. Essa estrutura garante que as visões dos atores sociais se reflitam nas normas editadas e nas políticas e programas promovidos pela OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012b).

A estrutura básica da OIT é constituída pela Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2000).

A Conferência Internacional do Trabalho é a assembleia geral de todos os Estados-membros da OIT, realizada anualmente, e constitui o órgão supremo da Organização, responsável por editar as normas internacionais, traçar linhas gerais da política social a ser observada, resolver as questões atinentes à inobservância das normas pelos Estados-membros, entre outras atribuições.

O Conselho de Administração é o órgão de composição tripartida que administra as questões de funcionamento da OIT, como as tarefas de fixar as datas e pautas das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, tomar as medidas apropriadas para o cumprimento das resoluções adotadas e deliberar sobre os relatórios e conclusões de todas as comissões internas, dando o devido encaminhamento.

A Repartição Internacional do Trabalho é o secretariado técnico-administrativo, responsável pela centralização e distribuição de informações entre os

Estados-membros, pelo estudo das questões a serem submetidas à Conferência Internacional do Trabalho ou às comissões internas da OIT, e pelos programas de cooperação técnica especialmente nas regiões em vias de desenvolvimento.

Além da estrutura básica de funcionamento, o organismo internacional possui um apurado sistema de controle e verificação do cumprimento de suas Convenções e Recomendações.

O “sistema regular de supervisão” parte dos relatórios periódicos submetidos pelos Estados-membros acerca das medidas utilizadas para a implementação das Convenções ratificadas. Cabe destacar, neste âmbito, o relevante papel exercido pelo Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, que analisa os relatórios dos Estados-membros e as observações feitas pelas organizações de trabalhadores e empregadores, e “é hoje considerada a mais importante das comissões da Repartição e valiosa fonte de interpretação dos instrumentos internacionais do trabalho” (SÜSSEKIND, 2000, p. 249).

Além do “sistema regular de supervisão”, existem procedimentos especiais de supervisão, que partem de representações e queixas de aplicação geral, ou atinentes à liberdade sindical. Especificamente em relação à liberdade sindical, cabe destacar a Comissão Mista ONU-OIT de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, criada em 1950, e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, instituído em 1951 pelo Conselho de Administração, competente para investigação das queixas e reclamações cujo objeto se relacione à violação dos direitos sindicais (SÜSSEKIND, 2000, p. 275).

A seguir, passa-se a analisar cada um dos mencionados órgãos de controle que tratam de violações à liberdade sindical e suas interpretações relativas à proteção contra as condutas antissindicais.

### **5.1. Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações**

A Organização Internacional do Trabalho possui uma intensa produção normativa, tendente ao estabelecimento de um patamar internacional de direitos trabalhistas, visando, em última instância, à extensão dos direitos fundamentais sociais a todo o globo terrestre. De acordo com o Diretor Geral da OIT em 2001, Juan Somavia, a ação normativa da OIT é uma ferramenta indispensável para tornar

o trabalho decente uma realidade (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012c).

Entretanto, o papel do organismo internacional não se esgota com a edição das normas e com os esforços de promoção de sua ratificação por todos os Estados-membros. É essencial acompanhar sua implementação e efetiva aplicação na realidade social de cada país sujeito à sua incidência<sup>31</sup>.

Para desempenhar a relevante tarefa de acompanhamento da aplicação das normas editadas pela OIT, foi criado em 1926 o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações. O comitê é constituído de 20 membros de nacionalidades diferentes e das diversas regiões do mundo<sup>32</sup>, eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de três anos, podendo ser reconduzidos.

O Comitê de Peritos é responsável por fornecer à Conferência Internacional uma avaliação imparcial e técnica acerca do estado de aplicação dos patamares normativos internacionais, a partir dos relatórios fornecidos pelos Estados-membros e informações das entidades sindicais profissionais e empresariais.

Como sabido, a partir da ratificação de uma norma internacional, o Estado se compromete a enviar periodicamente à OIT relatórios sobre as medidas adotadas para sua efetiva implementação. Cópias destes relatórios são remetidas às entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, que podem encaminhar à OIT observações e comentários sobre a aplicação das normas internacionais, dando base ao trabalho dos órgãos de controle da OIT.

Referidos relatórios e observações encaminhadas pelas organizações sindicais são examinados pelo Comitê de Peritos, que exerce:

- a) um *controle de eficácia*, visando, por todos os meios a seu alcance, obter o pleno cumprimento das normas internacionais, tanto no que tange à harmonia entre o direito nacional e as convenções ratificadas pelos correspondentes Estados, como à sua efetiva aplicação prática;
- b) um *controle de legalidade*, apontando os casos de violação às convenções ratificadas, quando não consegue resolver, pelos métodos

---

<sup>31</sup> Registre-se, novamente, que a incidência no plano interno de uma Convenção Internacional pode se dar através da ratificação pelo Estado, ou, como defende parte da doutrina, pela simples condição de membro da Organização Internacional do Trabalho, quando se trata das convenções fundamentais, como previsto na Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1998.

<sup>32</sup> Atualmente, o Brasil está representado no Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Lelio Bentes Corrêa. Tivemos a honra de conversar sobre sua atuação no órgão, o que gerou preciosas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho.

utilizados, o conflito entre a norma internacional e o direito interno ou as práticas nacionais (SÜSSEKIND, 2000, p. 252-253).

No mais, esse exame constante pelo Comitê de Peritos possibilita apreciar, ano após ano, se as medidas tomadas em cada Estado correspondem, de boa-fé, ao caráter *dinâmico* das convenções que preveem aplicações progressivas dos princípios trabalhistas. E tal atividade interpretativa firma jurisprudência do Comitê de Peritos que, no tocante às Convenções da OIT, adquire uma “força moral considerável” (VALTICOS apud SÜSSEKIND, 2000, p. 252-253).

Em suma, com esteio nos relatórios enviados pelos Estados-membros e pelas organizações sindicais, o Comitê de Peritos elabora um estudo de conjunto e de direito comparado, publicando relatórios que embasam as discussões das próximas Conferências Internacionais. Se necessário, podem fazer demandas diretas aos Estados, requerendo maiores detalhes ou providências complementares, até mesmo sugerindo a adoção de medidas ou recomendando o auxílio técnico oferecido pela OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012d).

Nos relatórios do Comitê de Peritos, é revelada a interpretação prevalente sobre as normas dos instrumentos analisados, sendo evidenciado até que ponto elas estão sendo aplicadas e as dificuldades encontradas para sua total observância. Se for o caso, o Comitê de Peritos pode concluir pela conveniência de ser o diploma em foco revisto, total ou parcialmente (SÜSSEKIND, 2000, p. 251).

A atuação do Comitê de Peritos na Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT é considerada importante comissão da Repartição e valiosa fonte de interpretação dos instrumentos internacionais do trabalho, tendo a seu cargo, inclusive, o exame preliminar dos relatórios sobre a aplicação das normas sociais do Pacto da ONU relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e das disposições do Código Europeu de Seguridade Nacional (SÜSSEKIND, 2000, p. 249).

É importante notar, ainda, que a Comissão de Peritos fornece à Conferência Internacional interpretações das normas internacionais sobre o prisma exclusivamente jurídico, confrontando-as com a legislação e as práticas nacionais (SÜSSEKIND, 2000, p. 250).

Em relação aos Estados-membros, não possui poderes coercitivos, de forma que a diretriz seguida é a de utilizar métodos de crescente intensidade, a partir do

diálogo com os governos responsáveis pelas infrações detectadas (SÜSSEKIND, 2000, p. 255), podendo recomendar à Conferência Internacional uma atuação mais ostensiva em relação às questões de maior gravidade.

Recentemente, o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações direcionou sua atuação ao exame das Convenções Fundamentais. Em março de 2012, foi publicado o Relatório Geral do Comitê de Peritos que tratou, dentre outros temas atinentes aos princípios fundamentais da OIT, da liberdade sindical e da aplicação das Convenções nº 87 e nº 98 da OIT.

Neste relatório, como já ressaltado, o Comitê de Peritos sublinhou que a proteção contra condutas antissindicais é aspecto essencial da liberdade sindical, já que tais atos podem configurar, na prática, a negação das garantias à livre atuação sindical. Ademais, afirmou que o reconhecimento da liberdade sindical pelos empregadores é o corolário necessário do reconhecimento deste princípio pelos Estados (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012a).

Neste estudo geral relativo à proteção contra condutas antissindicais, o Comitê de Peritos observou que, na maioria dos casos, a legislação nacional contém disposições contra atos de discriminação antissindical, mas a extensão da proteção varia de acordo com o período coberto (durante a relação de emprego, contratação e/ou demissão), as pessoas protegidas (dirigentes sindicais ou membros), os atos abrangidos e seus autores, e os procedimentos e sanções estabelecidas para a sua aplicação (DOUMBIA-HENRY, 2012).

Após elencar situações consideradas como antissindicais (como as “listas negras”, transferências, rebaixamentos e restrições de todo tipo), o relatório geral indica a demissão antissindical como a de consequências mais graves. Em relação à proteção contra este tipo de demissão, o Comitê de Peritos considerou que os sistemas nacionais são compatíveis com a Convenção nº 98 da OIT quando preveem medidas preventivas, indenizações, sanções suficientemente dissuasivas e a reintegração com pagamento retroativo dos trabalhadores demitidos pela participação em atividades sindicais (DOUMBIA-HENRY, 2012).

No mais, o Comitê de Peritos afirmou expressamente que previsões legais proibindo condutas antissindicais não são suficientes, se não forem acompanhadas de procedimentos rápidos e efetivos para assegurar a sua aplicação prática, acentuando a importância da atribuição do ônus da prova ao empregador (DOUMBIA-HENRY, 2012).

Como visto, apesar de o Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações não ser um órgão direcionado para o enfrentamento específico das questões atinentes à liberdade sindical, a sua análise global do cumprimento das Convenções Fundamentais evidenciou importantes aspectos do combate às condutas antissindicais, que serão retomados quando se analisar a realidade brasileira.

Passa-se, agora, a analisar os procedimentos específicos de enfrentamento de queixas relacionadas a violações da liberdade sindical, no âmbito da OIT.

## **5.2. Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical (ONU-OIT)**

Considerando o papel de destaque da proteção aos direitos sindicais no âmbito dos organismos internacionais, foram criados órgãos específicos para o exame de alegações concernentes a violações da liberdade sindical.

Em 1950, foi instituída pelo Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU), de comum acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a *Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical*. Esta Comissão Mista ONU-OIT, composta por nove membros independentes que normalmente trabalham em painéis de três integrantes, “tem por objeto examinar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais que lhes sejam submetidos, determinar os fatos e examinar a situação com o governo interessado, com a finalidade de lograr uma solução por via de acordo” (SÜSSEKIND, 2000, p. 272).

Compete à Comissão Mista investigar as denúncias que lhe forem submetidas, em seus aspectos fáticos e jurídicos, bem como promover medidas conciliatórias, incentivando o governo denunciado, se houver concluído pela existência de violação à liberdade sindical, que dê solução adequada à situação verificada (SÜSSEKIND, 2000, p. 274).

Na prática, a Comissão Mista ONU-OIT não é muito utilizada. Isso porque desde a criação, no âmbito da OIT, do *Comitê de Liberdade Sindical*, que será examinado a seguir, as queixas sobre direitos sindicais são primeiro encaminhadas a este Comitê, para um estudo preliminar, antes de o Conselho de Administração

decidir sobre a remessa à Comissão mista. E, em quase todos os casos, a questão se resolve nessa fase. (SÜSSEKIND, 2000, p. 274).

De fato, a função original do Comitê de Liberdade Sindical da OIT consistia em examinar as queixas de violação à liberdade sindical e informar o Conselho de Administração sobre a existência de suficiente fundamentação para submetê-las à Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical. Entretanto, com o passar do tempo, o Comitê de Liberdade Sindical passou a examinar o mérito das queixas apresentadas e a formular suas conclusões e recomendações a respeito, sem que fosse necessário o encaminhamento posterior da questão à Comissão Mista (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 17).

Nos casos de Estados que não são membros da Organização Internacional do Trabalho, as queixas e reclamações que forem submetidas à Organização das Nações Unidas poderão ser apreciadas pela Comissão Mista ONU-OIT tão somente se houver consentimento do governo investigado (TAJGMAN; CURTIS, 2000, p. 57).

Dessa forma, apesar de as funções da Comissão Mista terem sido absorvidas, na prática, pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que raramente recomenda o encaminhamento da questão para a Comissão Mista ONU-OIT, a sua existência no âmbito da Organização das Nações Unidas demonstra a relevância dada no âmbito internacional à questão da liberdade sindical.

### **5.3. Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho**

Reconhecendo que a liberdade sindical é fundamental para o funcionamento da própria Organização, que tem toda sua estrutura baseada na composição tripartite, o Conselho de Administração da OIT instituiu, em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical, que se tornou o mais eficiente mecanismo mundial de salvaguarda da liberdade sindical. Este comitê permanente, de composição tripartida, é constituído de nove membros, sendo três representantes governamentais, três de empregadores e três de trabalhadores, escolhidos pelo próprio Conselho, mas que devem exercer o mandato com independência, a título pessoal (SÜSSEKIND, 2000, p. 275).

De acordo com Michel Hansenne (1994, p. vi), ex-Diretor Geral da OIT, a liberdade sindical levanta, com frequência, problemas de tamanha gravidade e

urgência que o Conselho de Administração resolveu criar um comitê especial para examinar as queixas apresentadas contra supostas violações desse direito.

Após constatar que os procedimentos regulares de supervisão se aplicavam apenas em relação aos Estados que houvessem ratificado as Convenções Internacionais, o Conselho de Administração compreendeu que, para realmente assegurar a liberdade sindical e sua aplicação prática pelo mundo, seria necessário desenvolver um mecanismo adicional que cobrisse situações mesmo em casos em que as Convenções sobre liberdade sindical não houvessem sido ratificadas (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 08).

Criada a já mencionada Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical ONU-OIT, sua atuação não foi muito efetiva, tendo em vista a necessidade de consenso prévio do governo investigado, além dos altos custos operacionais da Comissão Mista (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 09-10).

Assim, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT foi criado como uma etapa preliminar à Comissão Mista, sem que fosse necessário o consenso prévio do Estado para se examinar as alegações na ausência de ratificação formal das convenções relativas à liberdade sindical (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 10).

Este procedimento especial foi instituído exatamente devido à decisiva importância que a OIT atribui à liberdade sindical, conforme atestam as referências expressas aos princípios pertinentes no preâmbulo da Constituição e na Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da organização. Além da obrigação dos Estados-membros de apresentar relatórios periódicos ao Conselho de Administração, não se dispunha de meios para controlar a aplicação das Convenções por parte de um Estado que não as houvesse ratificado, apesar da importância que a OIT tem sempre atribuído ao cumprimento dos princípios e normas relativos aos direitos sindicais (OIT, 1994, p. 15).

Em geral, o procedimento ocorrido no âmbito do Comitê de Liberdade Sindical, que se reúne três vezes ao ano, consiste em comunicar aos governos implicados as queixas formalizadas por outro Estado-membro ou instaurada de ofício pelo próprio Conselho de Administração da OIT, bem como as reclamações apresentadas por organizações de trabalhadores ou empregadores, para que façam suas observações. A partir das alegações apresentadas, das respostas fornecidas e

das provas documentais à sua disposição, é elaborado um relatório para ser apresentado ao Conselho de Administração da OIT.

Este relatório poderá tomar dois caminhos: dizer que o caso não requer exame mais atento – quando o Comitê entender que não se trata de violação de exercício de direitos sindicais, ou que os argumentos e provas trazidos são demasiadamente vagos, ou até que possuem uma natureza tão política que não comportam que se dê andamento à queixa – ou recomendar ao Conselho de Administração que comunique aos governos as conclusões do Comitê acerca dos fatos comprovados, convidando-os a adotar medidas para corrigi-los – podendo inclusive convidar o governo a informar, após um prazo razoável, quais as providências que foram tomadas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 24).

Em média, a duração do exame de um caso pelo Comitê de Liberdade Sindical, da data de apresentação da queixa até a adoção de recomendação pelo Comitê, é de dez meses (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 14).

Em certos casos, pode-se adotar o procedimento de “contatos diretos”, em que um representante do Diretor Geral da OIT, com o consentimento prévio do governo envolvido, vai ao local examinar os fatos e medidas no próprio país, informando o Comitê, que mantém a competência para avaliar a situação e tirar suas próprias conclusões (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 17-18).

O método dos contatos diretos já foi utilizado aproximadamente em 50 países, tendo influenciado decididamente o desenvolvimento da aplicação de métodos e normas relativos à liberdade sindical (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 15-16).

Por fim, apesar de a maioria dos casos ser examinada com base em provas documentais, considerando as circunstâncias do caso, o Comitê pode proceder à oitiva das partes. Este procedimento é possível em situações em que as alegações das partes estiverem em total contradição, ou com vistas à conciliação das partes com base nos princípios de liberdade sindical, ou até mesmo em questões em que dificuldades particulares tornem recomendável para o Comitê discutir os problemas diretamente com os governos em questão (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 17).

É fundamental ressaltar, contudo, que o Comitê de Liberdade Sindical não é um Tribunal, como pontuou o ex-Diretor Geral da OIT, Michel Hansenne:

Creio ser muito conveniente que todos os responsáveis pela educação do trabalhador façam questão de deixar bem claro que o Comitê de Liberdade Sindical não é e nem pode ser um tribunal, pela mesma razão que a OIT é uma livre associação de Estados – na qual têm também livre representação os empregadores e trabalhadores – e que qualquer sindicato nada mais é do que uma associação voluntária de trabalhadores. Por isso, o Comitê apresenta seus relatórios e recomendações ao Conselho de Administração da OIT, o qual, por sua vez, determina que recomendações convém formular aos governos, aos empregadores e aos trabalhadores; não pode punir ninguém, mas só contribuir para que se adotem políticas que sejam compatíveis com as convenções internacionais do trabalho. Estou, todavia, convencido da eficácia desse mecanismo de supervisão que consegue resultados positivos graças às técnicas de persuasão a que recorre, depois de estudar o fundamento das queixas submetidas ao seu exame. (HANSENNE, 1994, p. vi).

O próprio Comitê de Liberdade Sindical enfatiza que sua função é a de assegurar e promover o direito de sindicalização de trabalhadores e empregadores, não envolvendo atos como o de acusar ou condenar governos (GRAVEL; DUPLESSIS; GERNIGON, 2001, p. 12-13).

De acordo com Arnaldo Sússekind (2000, p. 281), a eficácia dos citados mecanismos e métodos de controle e supervisão da aplicação dos princípios e normas da OIT pode ser comprovada pelo expressivo número de queixas submetidas a exame do Comitê de Liberdade Sindical desde sua criação<sup>33</sup>, e pela liberação de número significativo de dirigentes sindicais que haviam sido presos, como resultado direto ou indireto de deliberações e intervenções da OIT.

Além disso, pontua o autor que as súmulas ou verbetes de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical, publicados de forma consolidada esporadicamente, são invocadas em muitos países para orientar a aplicação dos princípios e normas referentes aos direitos sindicais (SÜSSEKIND, 2000, p. 281).

Mesmo que não seja provida de efeito obrigatório, a jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical possui grande impacto político e valor jurídico considerável, já que exerce pressão sobre os poderes legislativo, judiciário e executivo de cada Estado (BARBATO; PEREIRA, 2012b).

---

<sup>33</sup> O Comitê de Liberdade Sindical da OIT já examinou mais de 2.950 casos que lhe foram submetidos, conforme o último relatório publicado em junho de 2012 – *364th Report of the Committee of Freedom of Association* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012e).

Assim, analisa-se, a seguir, a última edição da consolidação da jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, publicada em 2006, buscando identificar, a partir das conclusões do órgão de controle, as diversas espécies de condutas antissindicais e as recomendações feitas aos Estados-membros para o seu enfrentamento.

#### **5.4. As várias faces das condutas antissindicais: análise da jurisprudência consolidada do Comitê de Liberdade Sindical da OIT**

Durante toda a sua existência, o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho acumulou uma ampla “jurisprudência”, consistente em posicionamentos relativos aos casos submetidos à sua apreciação e análise. Os verbetes do Comitê, consolidados e submetidos a publicações periódicas<sup>34</sup>, representam importante acervo de decisões no campo da liberdade sindical, em geral, e dos direitos sindicais, em particular (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 18).

Evidente que as decisões firmadas no âmbito do Comitê de Liberdade Sindical não esgotam a variedade de situações em que há violação deste princípio fundamental, já que dizem respeito tão somente aos casos concretos que foram submetidos à sua apreciação; dessa forma, os casos enunciados constituem apenas exemplos, pois a OIT não pretende restringir, de antemão, o rol de situações em que se possa verificar uma afronta aos direitos sindicais (KAUFMANN, 2005, p. 163-164).

No tocante às condutas antissindicais, o Comitê de Liberdade Sindical já se manifestou em diversas ocasiões, seja tratando de situações em que foram identificados especificamente atos de discriminação antissindical ou de ingerência, seja em situações em que a questão das condutas antissindicais é mencionada por vias reflexas.

A partir da análise da última compilação da jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical – *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) Edition*,

---

<sup>34</sup> Desde sua criação em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já publicou cinco edições de consolidações de seus verbetes, sendo que a primeira foi editada em 1972. Neste trabalho, utiliza-se a versão mais atualizada, publicada em 2006, que por sua vez faz referências diretas à última edição, publicada em 1996.

2006 – foi possível identificar os entendimentos do Comitê acerca de aspectos gerais relativos às condutas antissindicais, de situações em que foi reconhecida a prática de condutas antissindicais por empregadores, atinentes à proteção especial dos dirigentes sindicais, relativas a atos de ingerência, bem como recomendações específicas do Comitê aos Estados-membros, no sentido de assegurarem a efetividade do direito à liberdade sindical, reprimindo condutas antissindicais.

Neste ponto, convém esclarecer que o termo utilizado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho para condutas antissindicais dirigidas a um trabalhador individualmente é “discriminação antissindical”, ao passo que aquelas dirigidas à organização sindical profissional são identificadas como “atos de ingerência”.

Registre-se, ainda, que a “jurisprudência” do Comitê de Liberdade Sindical vem apresentada em parágrafos numerados, que enunciam orientações definitivas, decorrentes dos resultados dos casos submetidos à apreciação do Comitê durante os anos (BARBATO; PEREIRA, 2012b).

Os parágrafos atinentes a aspectos gerais relativos à proteção em face de condutas antissindicais concernem ao reconhecimento expresso de que esta proteção constitui um aspecto essencial do direito à liberdade sindical, como evidenciado no parágrafo 769:

769. A discriminação antissindical é uma das mais sérias violações da liberdade sindical, já que pode prejudicar a própria existência dos sindicatos. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mesmo sentido, o parágrafo 773<sup>35</sup>.

Além disso, no parágrafo 859, o Comitê de Liberdade Sindical deixou claro que essa proteção é ainda mais importante em relação a atos praticados pelos empregadores:

859. O respeito aos princípios de liberdade sindical requerem que as autoridades públicas exerçam grande moderação em relação à intervenção

---

<sup>35</sup> 773. Já que garantias inadequadas contra atos de discriminação antissindical, em particular contra demissões, podem levar ao desaparecimento real dos sindicatos compostos apenas por trabalhadores em uma empresa, medidas adicionais devem ser tomadas para assegurar proteção mais completa para os líderes de todas as organizações, e delegados e membros de sindicatos, contra quaisquer atos discriminatórios (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

nos assuntos internos dos sindicatos. É ainda mais importante que os empregadores exerçam moderação neste aspecto. Eles não devem, por exemplo, fazer qualquer coisa que possa parecer favorecer um grupo de um sindicato em detrimento de outro (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Ainda nas linhas gerais, é relevante destacar quais são os trabalhadores que merecem ser protegidos contra condutas antissindicais na visão do Comitê de Liberdade Sindical. Em algumas situações, foram mencionados expressamente os dirigentes sindicais, os delegados ou representantes sindicais e os membros de um sindicato, como se pode depreender do parágrafo 775:

775. A proteção contra atos de discriminação antissindical aplica-se igualmente a membros de sindicatos e ex-dirigentes sindicais como a atuais dirigentes sindicais. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Os membros dos sindicatos e os líderes das organizações sindicais também foram mencionados nos parágrafos 44<sup>36</sup> e 776<sup>37</sup>.

Entretanto, trabalhadores não filiados a qualquer sindicato podem ser vítimas de condutas antissindicais, se forem ameaçados ou sofrerem represálias ao tentarem se filiar, criar novos sindicatos, ou por desenvolverem atividades sindicais lícitas (como a participação em assembleias, manifestações ou greves). Seguindo essa orientação, o Comitê mencionou o trabalhador em geral, sem qualquer qualificação, como vítima de conduta antissindical, como se pode depreender do parágrafo 799:

799. Um dos princípios fundamentais da liberdade sindical é o de que os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação antissindical em relação ao emprego, como a demissão, rebaixamento, transferência ou outras medidas prejudiciais. Essa proteção é particularmente desejável em casos de dirigentes sindicais porque, a fim de serem capazes de realizar seus deveres sindicais em total independência, devem ter a garantia de que não serão prejudicados por causa dos mandatos exercidos em seus sindicatos. O Comitê considerou que a garantia dessa proteção em casos de dirigentes sindicais é também necessária para assegurar a efetividade ao princípio fundamental de que as organizações de trabalhadores devem ter o direito de eleger seus

---

<sup>36</sup> 44. Os direitos das organizações de trabalhadores e de empregadores só podem ser exercidos em um clima livre de violência, pressões ou ameaças de qualquer tipo contra líderes ou membros destas organizações, e devem os governos garantir que este princípio é respeitado (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>37</sup> 776. Ninguém deve ser prejudicado em seu emprego em razão de sua filiação a um sindicato, mesmo se este sindicato não for reconhecido pelo empregador como representativo da maioria dos trabalhadores considerados (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

representantes em total liberdade (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Ressalte-se, entretanto, que o Comitê deixou claro que a proteção do dirigente sindical é particularmente necessária, como afirma Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 26).

O autor uruguaio aponta, ainda, que a literalidade do texto das Convenções nº 98 e 151 também apontam os trabalhadores e empregados públicos em geral como sujeitos da proteção em face das condutas antissindicais, não deixando a proteção restrita aos dirigentes, representantes ou delegados sindicais (URIARTE, 1989, p. 27).

Nas entrevistas realizadas com sindicalistas mineiros, foram mencionadas como importantes práticas antissindicais as pressões e intimidações sofridas pelos trabalhadores em geral, de forma a impedir qualquer contato com o sindicato que os representa.

João Alves de Almeida, ao ser questionado acerca da definição das condutas antissindicais praticadas pelo empregador, mencionou, prioritariamente, as proibições dirigidas ao trabalhador comum, identificando a situação como falta de democracia:

Eu focaria essa questão primeiro no trabalhador, porque, em Betim, existe democracia no Brasil e aqui, mas dentro das fábricas não existe democracia. Eu acho que a principal luta do dirigente sindical e dos trabalhadores é a luta por democracia dentro das fábricas, aonde é proibido conversar com dirigente sindical, é proibido ler o informativo do sindicato, e também é proibido participar das atividades do sindicato que representa os trabalhadores. Então, eu acho que essa primeira luta dos trabalhadores é por essa democracia que não existe aqui nas fábricas de Betim (ALMEIDA, 2012)<sup>38</sup>.

A mencionada proibição de leitura das publicações do sindicato pelos trabalhadores é apontada como prática antissindical extremamente grave pelo sociólogo Maurício Flávio Koller da Rocha. Segundo ele:

[...] a mais comum, a mais gritante, é essa do impedimento, né? De pegar o jornal do sindicato, de ler o jornal do sindicato, especialmente na [*nome da empresa suprimido*]. As pessoas baixam a cabeça quando você está entregando o jornal, ou fazem um sinal negativo com a mão, levemente, assim, dizendo como se dissesse “eu não posso pegar, não é que eu não

---

<sup>38</sup> Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

quero”. Sente-se até envergonhado de não o fazer, mas não pode fazer. Outros nos dizem assim: “Olha, por que vocês não distribuem lá fora? Longe das câmeras, porque por tudo aqui há câmeras”, e não são câmeras para dar segurança, para a vigilância. Então eu acho que essa, assim, é a que mais me agride. (ROCHA, 2012)<sup>39</sup>.

Outras condutas antissindicais cujas vítimas são o trabalhador em geral foram mencionadas nas entrevistas realizadas com sindicalistas mineiros:

Tem várias condutas antissindicais, entre elas, por exemplo, a proibição, pelo empregador, de que o trabalhador seja filiado à entidade sindical; a proibição deles de participar de assembleias sindicais, para a elaboração de pautas, reivindicações, essas coisas assim; tentar denegrir a imagem do sindicato perante os trabalhadores (Paulo Roberto da Silva, 2012)<sup>40</sup>.

A desnecessidade de um elemento subjetivo (intenção do agente) para a caracterização de uma conduta antissindical pode ser compreendida a partir do entendimento consubstanciado no parágrafo 866:

866. A emissão de circulares por uma empresa, requerendo aos seus empregados que declarassem a que sindicato pertencem, mesmo que sem a intenção de interferir no exercícios de direitos sindicais, pode naturalmente ser considerado como uma interferência. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre – grifos nossos).

No parágrafo em comento, foi evidenciado que o Comitê de Liberdade Sindical considera como uma espécie de conduta antissindical a exigência de declaração dos empregados de sua filiação sindical, independentemente da motivação.

No mais, interessa notar a estreita correspondência traçada pelo Comitê entre violações de liberdades civis e direitos individuais e as condutas antissindicais, partindo do pressuposto de que o desrespeito a essas liberdades também configura ofensa à liberdade sindical.

Isso fica claro nos casos em que o Comitê afirma que um clima livre de violência, pressões, medo e ameaças é essencial para o exercício da liberdade sindical, como no parágrafo 35:

---

<sup>39</sup> Sociólogo e assessor de formação do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>40</sup> Presidente do SINDEAC e da FETHEMG. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

35. Todas as medidas apropriadas devem ser tomadas para garantir que, independente da filiação sindical, os direitos sindicais possam ser exercidos em condições normais com respeito aos direitos humanos e em um clima livre de violências, pressões, medo ou ameaças de qualquer tipo. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Esse entendimento se repete no já citado parágrafo 44 (nota de rodapé nº 33) e no parágrafo 641<sup>41</sup>. No mais, a relação entre a liberdade sindical e os direitos civis também é evidenciada pelo Comitê quando reprime a criminalização das atividades sindicais (parágrafo 41<sup>42</sup>), ou quando procura assegurar o direito à liberdade de expressão e opinião dos sindicalistas e das organizações sindicais (como nos parágrafos 154<sup>43</sup>, 155<sup>44</sup> e 163<sup>45</sup>).

A utilização da violência e de intimidações através da própria polícia ou de “milícias” ou serviços de segurança como forma de impedir a mobilização sindical é mencionada pelos sindicalistas como prática recorrente adotada pelas empresas para desarticular a sua atuação. Nesse sentido:

Agora, a repressão da empresa é tão violenta que muitas vezes impede ações do sindicato de estar mobilizando ou trazendo os trabalhadores, conscientizando os trabalhadores, com o uso do aparelho do Estado, por intermédio de polícia, contratando milícia, polícia específica, polícia de gerenciamento patrimonial de empresa, seguindo dirigente sindical e afastando os trabalhadores do sindicato. (João Alves de Almeida)<sup>46</sup>.

[...] também tem contratação de ex-militares, policiais, às vezes civis ou militares, a gente desconhece, mas que o serviço deles, pelo o que a gente vê, no nosso dia a dia, eles acompanham o dia a dia do sindicato. Quando a gente vai fazer as conversas com os trabalhadores, nós vamos para as portas da empresa, aí geralmente vão 2 ou 3 seguranças, que a gente chama de seguranças, mas que são seguranças contratados, geralmente

<sup>41</sup> 641. A intervenção do exército em relação a disputas laborais não conduz ao clima livre de violências, pressões ou ameaças que é essencial ao exercício da liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>42</sup> 41. Alegações de condutas criminais não devem ser utilizadas para assediar sindicalistas em razão de sua filiação ou suas atividades sindicais. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>43</sup> 154. O exercício completo dos direitos sindicais requer um livre fluxo de informações, opiniões e ideias, e para esse fim trabalhadores, empregadores e suas organizações devem gozar de liberdade de opinião e expressão em suas reuniões, em suas publicações e no curso de outras atividades sindicais. Não obstante, ao expressar suas opiniões, as organizações sindicais devem respeitar os limites de propriedade e se abster do uso de linguagem ofensiva (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>44</sup> 155. O direito de expressar opiniões pela imprensa ou de outra forma é um aspecto essencial dos direitos sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>45</sup> 163. A proibição de fixação de pôsteres afirmando o ponto de vista de uma organização sindical central é uma restrição inaceitável das atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>46</sup> Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

são aposentados, que vão nas nossas assembleias, nos nossos setoriais, e gravam a nossa conversa, gera-se um certo constrangimento. (Jefferson Leandro Teixeira da Silva)<sup>47</sup>.

Saindo dos aspectos gerais, cumpre examinar as situações em que o Comitê de Liberdade Sindical identificou diretamente a prática de condutas antissindicais, manifestando-se sobre as espécies de atos do empregador que podem configurar ofensa à liberdade sindical dos trabalhadores e suas organizações.

Nesse sentido, é necessário pontuar, de início, que as situações identificadas pelo Comitê como de prática de discriminação antissindical consistem, em sua maioria, em atos do empregador dirigidos em face de um trabalhador como represália à sua filiação sindical ou ao exercício de atividades sindicais legítimas, que foram exemplificadas no parágrafo 162<sup>48</sup>. A este respeito, o entendimento de que ninguém deve ser prejudicado no emprego em virtude de sua filiação ou participação em atividades sindicais legítimas, como exposto no parágrafo 771:

771. Ninguém deve ser demitido ou prejudicado no emprego em razão de sua filiação sindical ou atividades sindicais legítimas, e é importante proibir e penalizar na prática todos os atos de discriminação antissindical em relação ao emprego. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Neste mesmo sentido, os parágrafos 770<sup>49</sup> e 772<sup>50</sup>, que também enfatizam a necessidade da punição dos responsáveis por estas condutas.

Dessa forma, todo tipo de retaliação ou pressão exercida contra os trabalhadores decorrente de suas atividades sindicais pode ser caracterizado como conduta antissindical, como no caso de intimidações, punições, rebaixamentos, transferências ou outras formas de prejudicar o trabalhador no curso de seu

---

<sup>47</sup> Diretor do SINDELETRO MG. Entrevista realizada em 18 de setembro de 2012.

<sup>48</sup> 162. A exibição de bandeiras do sindicato em reuniões no local de trabalho, a fixação de quadros de aviso do sindicato, a distribuição de notícias e panfletos, a assinatura de petições e a participação em comícios sindicais constituem atividades sindicais lícitas. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>49</sup> 770. Ninguém deve ser prejudicado no emprego em razão de sua filiação sindical ou atividades sindicais legítimas, sejam passadas ou presentes (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>50</sup> 772. Ninguém deve ser submetido a preconceito ou discriminação em matéria de emprego por causa de atividades sindicais legítimas ou de sua filiação sindical, e as pessoas responsáveis por estes atos devem ser punidas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

emprego, como se depreende dos parágrafos 508<sup>51</sup>, 514<sup>52</sup>, 781<sup>53</sup>, 785<sup>54</sup>, 786<sup>55</sup>, 793<sup>56</sup>, 858<sup>57</sup> e 863<sup>58</sup>.

Para melhor elucidação das espécies de condutas antissindiciais reconhecidas pelo Comitê, cabe transcrever os parágrafos 780 e 788:

780. A proteção contra atos de discriminação antissindical devem se aplicar de forma mais particular no que diz respeito a atos calculados para causar a demissão ou qualquer outra forma de prejudicar um trabalhador em razão de sua filiação sindical ou por causa de sua participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou, com o consentimento do empregador, dentro do horário de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

788. As obrigações dos governos em relação à Convenção n. 98 e os princípios de proteção contra a discriminação antissindical cobrem não apenas atos de discriminação direta (como rebaixamento, demissão, transferências frequentes, e assim em diante), mas se estendem à necessidade de proteção dos trabalhadores sindicalizados em face de ataques mais sutis que podem ser resultado de omissões. A este respeito, mudanças de proprietários não devem retirar o direito à negociação coletiva

---

<sup>51</sup> 508. O direito de petição é uma atividade legítima das organizações sindicais, e as pessoas que assinam estas petições sindicais não devem ser repreendidas ou punidas por este tipo de atividade (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>52</sup> 514. Ao ameaçar medidas de retaliação contra trabalhadores que apenas expressaram sua intenção de realizar uma ocupação para perseguir seus legítimos interesses econômicos e sociais, o empregador interferiu no direito básico dos trabalhadores de organizar a sua administração e atividades e de formular seus programas, contrariando o artigo 3 da Convenção n. 87 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>53</sup> 781. A proteção contra atos de discriminação antissindical deve cobrir não apenas a contratação e a demissão, mas também quaisquer medidas discriminatórias durante a relação de emprego, em particular transferências, rebaixamentos e outros atos prejudiciais ao trabalhador (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>54</sup> 785. A não renovação do contrato por razões antissindiciais constitui um ato prejudicial, nos termos do Artigo 1 da Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>55</sup> 786. Atos de assédio e intimidação praticados contra trabalhadores em razão de sua filiação sindical ou atividades sindicais legítimas, embora não necessariamente prejudiquem os trabalhadores em seu emprego, podem desencorajá-los a se filiar a organizações de sua escolha, violando assim o seu direito de organização (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>56</sup> 793. Não apenas a demissão, como também a aposentadoria compulsória, quando imposta como resultado de atividades sindicais legítimas, seriam contrárias ao princípio de que ninguém deve ser prejudicado em seu emprego em razão de sua filiação ou atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>57</sup> 858. A respeito das alegações de táticas antissindiciais na forma de suborno oferecido a sindicalistas para encorajar a sua retirada do sindicato e a apresentação de declarações de renúncia aos trabalhadores, bem como em relação aos alegados esforços para criar sindicatos fantoches, o Comitê considera tais atos como contrários ao Artigo 2 da Convenção n. 98, que prevê que as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de efetiva proteção contra qualquer ato de ingerência por parte da outra ou dos agentes da outra em sua constituição, funcionamento ou administração (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>58</sup> 863. Tentativas do empregador para persuadir empregados a retirar autorizações concedidas ao sindicato podem indevidamente influenciar a escolha dos trabalhadores e enfraquecer a posição do sindicato, tornando assim mais difícil negociar coletivamente, o que é contrário ao princípio de que a negociação coletiva deve ser promovida (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

dos empregados, ou direta ou indiretamente ameaçar trabalhadores sindicalizados e suas organizações (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Além dos atos praticados no curso do contrato de trabalho, o Comitê de Liberdade Sindical identifica a despedida como a mais gravosa forma de punição do trabalhador por suas atividades sindicais, conforme consubstanciado no parágrafo 789:

789. A despedida de trabalhadores em razão da filiação a uma organização ou por atividades sindicais viola os princípios de liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mais, são relevantes os entendimentos acerca da despedida de trabalhadores envolvidos em atividades sindicais contidos nos parágrafos 773<sup>59</sup>, 779<sup>60</sup> e 790<sup>61</sup>.

É interessante notar que, nos parágrafos 795<sup>62</sup> e 1079<sup>63</sup>, o Comitê deixa claro ser inadmissível a utilização de pretextos econômicos para possibilitar as rescisões dos contratos de trabalho por motivos antissindicais. De acordo com Maria Rosaria Barbato e Flávia Souza Máximo Pereira, este entendimento demonstra que o Comitê está atento “ao impacto da reestruturação produtiva provocada pela revolução tecnológica nas relações de trabalho, que desencadeou uma crise financeira e econômica mundial” (BARBATO; PEREIRA, 2012b).

---

<sup>59</sup> 773. Já que garantias inadequadas contra atos de discriminação antissindical, em particular contra dispensas, podem levar ao efetivo desaparecimento dos sindicatos compostos apenas por trabalhadores em uma empresa, medidas adicionais devem ser tomadas para assegurar proteção mais completa para os dirigentes de todas as organizações, e os delegados e membros de sindicatos, contra qualquer ato discriminatório (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>60</sup> 779. O Comitê não é chamado a se pronunciar sobre a questão da quebra de um contrato de trabalho pela despedida, com exceção dos casos em que as disposições em matéria de dispensas impliquem em discriminação antissindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>61</sup> 790. Subcontratações acompanhadas da despedida de dirigentes sindicais podem constituir uma violação do princípio de que ninguém deve ser prejudicado em seu emprego em razão de sua filiação ou atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>62</sup> 795. Atos de discriminação antissindical não podem ser autorizados sob o pretexto de dispensas baseadas em necessidades econômicas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>63</sup> 1079. O Comitê pode examinar alegações concernentes a programas de racionalização econômica e processos de reestruturação, independentemente de implicarem em despedidas ou na transferência de empresas ou serviços do setor público ao setor privado, apenas na medida em que eles possam ter dado origem a atos de discriminação antissindical ou ingerência contra sindicatos. Em qualquer caso, o Comitê pode apenas lamentar que no processo de racionalização e redução de pessoal, o governo não consultou ou tentou chegar a um acordo com as organizações sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mais, o Comitê ressalta como violadoras da liberdade sindical as situações em que a dispensa é utilizada pelos empregadores para provocar a desfiliação do trabalhador de seu sindicato ou a perda de seu mandato, como evidenciado, ilustrativamente, nos parágrafos 268<sup>64</sup>, 411<sup>65</sup> e 269, *in verbis*:

269. A perda do status de sindicalizado como resultado de uma demissão por atividades grevistas é contrária aos princípios de liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Em casos extremos, o Comitê de Liberdade Sindical mencionou o assassinato de sindicalistas (parágrafos 513<sup>66</sup> e 544<sup>67</sup>).

Atos tendentes à identificação dos membros do sindicato por parte do empregador também foram considerados inadequados pelo Comitê de Liberdade Sindical, já que propiciam atos de discriminação antissindical e um ambiente de intimidação, conforme o já mencionado parágrafo 866 e os parágrafos 352<sup>68</sup> e 353:

353. Os requerimentos que as autoridades fazem na prática de obter uma lista dos nomes de todos os membros de uma organização sindical e a cópia de suas carteiras de filiados para determinar o sindicato mais representativo constitui um problema em relação aos princípios de liberdade sindical. Há um risco de represálias e atos de discriminação antissindical inerente a este tipo de requerimento (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

---

<sup>64</sup> 268. Uma disposição privando trabalhadores demitidos do direito à filiação sindical é incompatível com os princípios de liberdade sindical, já que priva as pessoas em questão de se filiarem à organização de sua escolha. Tal disposição implica no risco de atos de discriminação antissindical serem levados a efeito, na medida em que a demissão de ativistas sindicais poderia evitar que eles continuem suas atividades sindicais em suas organizações (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>65</sup> 411. Dado que as organizações de trabalhadores têm direito de eleger os seus representantes em total liberdade, a demissão de um líder sindical, ou o simples fato de um líder sindical deixar seu emprego que estava realizando em determinada empresa, não deveria afetar o seu status ou funções sindicais, a menos que estipulado ao contrário pelos estatutos do sindicato em questão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>66</sup> 513. A expressão de uma opinião por uma organização sindical acerca de uma decisão judicial relativa ao assassinato de sindicalistas é de fato uma legítima atividade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>67</sup> 544. Uma greve geral de protesto demandando que seja dado um fim às centenas de assassinatos de líderes sindicais e sindicalistas durante os últimos anos é uma legítima atividade sindical e a sua proibição, portanto, constitui uma séria violação à liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>68</sup> 352. É desnecessário elaborar uma lista dos membros do sindicato para determinar o número dos filiados; isso será evidente a partir dos registros das contribuições referentes à filiação sindical, e não há necessidade de uma lista de nomes que pode facilitar atos de discriminação antissindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Da mesma forma, a discriminação de trabalhadores na fase de contratação por sua participação em atividades sindicais, bem como a utilização de “listas negras”, foram evidenciadas como condutas antissindicais nos parágrafos 782<sup>69</sup>, 784<sup>70</sup> e 803:

803. Todas as práticas envolvendo listas negras de dirigentes ou membros de sindicatos constituem uma séria ameaça ao livre exercício dos direitos sindicais e, em geral, os governos deveriam adotar medidas rigorosas para combater tais práticas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Ainda em relação à discriminação antissindical na fase de contratação, cumpre mencionar as chamadas cláusulas de segurança sindical, ou de sindicalização forçada, explicadas por Lorena Vasconcelos Porto:

[...] *closed shop*, que impede a contratação pelas empresas de empregados não sindicalizados; *yellow dog contract*, por meio do qual o empregado compromete-se a não se filiar ao sindicato profissional após a sua admissão pela empresa; *union shop*, que é o oposto da cláusula anterior, pois o empregado compromete-se a se sindicalizar após um prazo contado da sua admissão; e *preferential shop*, que estabelece a preferência na contratação pelas empresas de obreiros sindicalizados (PORTO, 2011, p. 111).

A utilização de cláusulas de segurança sindical (“union security clauses”) é aspecto que desperta interessante discussão, já que parecem, à primeira vista, restringir de forma absoluta a liberdade sindical individual. Por isso, não são admitidas pelo Comitê de Liberdade Sindical quando impostas por lei ou unilateralmente pelo empregador (como nas situações em que é exigido do trabalhador um compromisso de não sindicalização – a denominada *yellow dog contract*).

---

<sup>69</sup> 782. Trabalhadores enfrentam várias dificuldades práticas para provar a real natureza de sua demissão ou negativa de emprego, especialmente quando vistas em um contexto de listas negras, que é uma prática cuja própria força reside no fato de ser secreta. Enquanto é verdade que é importante para os empregadores obterem informações acerca de potenciais empregados, é igualmente verdade que empregados com passado de filiação ou atividades sindicais devem ser informados acerca das informações fornecidas sobre eles e devem ter uma chance de mudá-las, especialmente se forem incorretas e obtidas de uma fonte duvidosa. Além disso, nessas condições, os empregados em questão estariam mais inclinados a instaurar procedimentos judiciais já que estariam em melhores condições para provar a real natureza de sua demissão ou negativa de emprego (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>70</sup> 784. A legislação deveria permitir a possibilidade de apelar contra discriminação na contratação, ou seja, antes até dos trabalhadores poderem ser qualificados como “empregados” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No entanto, o Comitê admite as cláusulas de segurança sindical quando fruto de legítima negociação coletiva, ressalvando que não podem ser instituídas condições irrazoáveis para o seu cumprimento, conforme parágrafos 364<sup>71</sup>, 480<sup>72</sup> e 368:

368. Onde existam acordos de segurança sindical requerendo a filiação a uma determinada organização sindical como condição para o emprego, pode haver discriminação se condições irrazoáveis forem impostas a pessoas procurando tal filiação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Maurício Godinho Delgado (2008, p. 1307-1308) afirma prevalecer, em nosso país, o entendimento que nega validade a essas cláusulas de sindicalização forçada.

Isso se deve ao fato de a Constituição de 1988 proteger a liberdade individual obreira de filiação e/ou desfiliação. Neste caso, sendo instituídas cláusulas de segurança sindical via negociação coletiva, as organizações sindicais profissionais também se tornam, ao lado do polo empregador, sujeitos ativos da conduta antissindical.

Quando o empregador trata de maneira mais favorável os trabalhadores não sindicalizados, ou favorece determinadas associações ou sindicatos em detrimento de outros, tais práticas também são vistas como condutas antissindicais pelo Comitê de Liberdade Sindical, como pode ser visto no parágrafo 787:

787. Conceder bônus a empregados não sindicalizados – mesmo se não for a todos os trabalhadores não sindicalizados – e excluir todos os empregados que são membros de um sindicato a estes bônus durante um período de conflito coletivo constitui um ato de discriminação antissindical contrário à Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mesmo sentido, as previsões dos parágrafos 343<sup>73</sup>, 675<sup>74</sup>, 787<sup>75</sup>, 872<sup>76</sup>, 962<sup>77</sup> e 1054<sup>78</sup>.

<sup>71</sup> 364. A admissibilidade de cláusulas de segurança sindical no âmbito de acordos coletivos foi deixada para a discricionariedade dos Estados ratificadores, como evidenciado pelo trabalho preparatório para a Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>72</sup> 480. Quando a legislação admite cláusulas de segurança sindical, como a retenção de contribuições sindicais dos salários dos não sindicalizados que se beneficiem da conclusão de um acordo coletivo, estas cláusulas só podem ser levadas a efeito mediante negociação coletiva (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>73</sup> 343. Tanto as autoridades governamentais como os empregadores devem se abster de qualquer discriminação entre sindicatos, especialmente em relação ao reconhecimento dos líderes que

Isso porque, como ensina Gino Giugni (1991, p. 50-51), a discriminação antissindical pode advir não só privando o trabalhador de alguns benefícios ou causando-lhe danos, mas também, de maneira mais sutil, atribuindo alguns benefícios aos trabalhadores que tenham determinado comportamento, inibindo-os no exercício de atividades sindicais.

Ademais, retaliações pela participação em movimentos grevistas foram descritas em diversos casos examinados pelo Comitê como práticas antissindicais, como ilustram os parágrafos 524<sup>79</sup>, 633<sup>80</sup>, 658<sup>81</sup> e 638:

638. A requisição de trabalhadores ferroviários em casos de greves, a ameaça de demissão dos piquetes de greve, o recrutamento de trabalhadores por menores salários e a proibição de filiação a um sindicato a fim de romper uma greve lícita e pacífica em serviços que não são essenciais no sentido estrito do termo não estão em consonância com a

---

procuram desempenhar legítimas atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>74</sup> 675. Em relação a medidas aplicadas para compensar trabalhadores que não participaram de uma greve através de bônus, o Comitê considerou que tais práticas discriminatórias constituem um importante obstáculo ao direito dos sindicalistas de organizarem suas atividades (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>75</sup> 787. Conceder bônus a empregados não sindicalizados – mesmo se não for a todos os trabalhadores não sindicalizados – e excluir todos os empregados que são membros de um sindicato a estes bônus durante um período de conflito coletivo constitui um ato de discriminação antissindical contrário à Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>76</sup> 872. As medidas legislativas necessárias e outras medidas devem ser tomadas para garantir que associações de solidariedade não se envolvam em atividades sindicais, bem como medidas para garantir efetiva proteção contra qualquer forma de discriminação antissindical e para abolir quaisquer desigualdades de tratamento em favor de associações de solidariedade (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>77</sup> 962. Onde, sob o sistema em vigor, os sindicatos mais representativos gozem direitos de negociação exclusivos ou preferenciais, decisões relativas à organização mais representativa deverão ser tomadas em virtude de critérios objetivos e pré-estabelecidos para evitar qualquer oportunidade para parcialidades ou abuso (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>78</sup> 1054. Quando no curso de uma negociação coletiva com o sindicato, a empresa oferecer melhores condições de trabalho a trabalhadores não sindicalizados no âmbito de contratos individuais, há um sério risco de que isso poderá enfraquecer a capacidade de negociação do sindicato e dar ensejo a situações discriminatórias em favor dos empregados não sindicalizados; além disso, pode encorajar trabalhadores sindicalizados a se retirar do sindicato (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>79</sup> 524. Não aparenta que tornar o direito de convocar uma greve prerrogativa exclusiva de organizações sindicais é incompatível com as normas da Convenção n. 87. Trabalhadores, e especialmente seus dirigentes nas empresas, devem, entretanto, ser protegidos contra qualquer ato discriminatório que possa ser exercido por causa de uma greve e eles devem ser capazes de formar sindicatos sem serem expostos a discriminações antissindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>80</sup> 633. Se uma greve é legal, o recurso à utilização de trabalho proveniente do exterior da empresa para substituir os grevistas por um período indeterminado de tempo implica no risco de derrogação do direito de greve, o que pode afetar o livre exercício dos direitos sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>81</sup> 658. Impor sanções a sindicatos por liderarem uma greve legítima é uma grave violação dos princípios de liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Quando o caso submetido ao Comitê tratava da dispensa de grevistas, o ato foi identificado como nítida discriminação antissindical, como no parágrafo 663:

663. O respeito aos princípios da liberdade sindical requer que os trabalhadores não sejam demitidos ou tenham recusados novos empregos por conta de terem participado em uma greve ou outra atividade industrial. É irrelevante para este propósito se a demissão ocorreu durante ou após a greve. Logicamente, também deve ser irrelevante que a demissão ocorra antes de uma greve, se o propósito da demissão é de impedir ou punir o exercício do direito de greve (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Da mesma forma, os entendimentos consubstanciados nos parágrafos 660<sup>82</sup>, 661<sup>83</sup>, 662<sup>84</sup> e 794<sup>85</sup>.

Esta prática de demissão de trabalhadores que participam de movimentos grevistas, infelizmente, é recorrente no Brasil, como relata Adair Marques de Faria:

E sem contar que a gente tem uma situação muito difícil de você... Toda vez que você tem uma aproximação dos trabalhadores, um movimento paredista, por exemplo, é raro um momento paredista que nós não perdemos, às vezes 10, 15, 20, 100 trabalhadores em função de uma greve. [...] sempre perdemos uma série de trabalhadores, que eu diria, entre aspas, que eles entendem que “tá próximo da gente”, ele é demitido. (Adair Marques de Faria)<sup>86</sup>.

É interessante notar, neste ponto, que a greve é encarada pelo Comitê de Liberdade Sindical como um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses

<sup>82</sup> 660. Ninguém deveria ser penalizado pela realização ou tentativa de realizar uma greve legítima (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>83</sup> 661. A demissão de trabalhadores por causa de uma greve constitui séria discriminação no emprego em termos de legítimas atividades sindicais e é contrária à Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>84</sup> 662. Quando sindicalistas ou dirigentes sindicais são demitidos por terem exercido o direito de greve, o Comitê só pode concluir que foram punidos por suas atividades sindicais e sofreram discriminação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>85</sup> 794. Em certos casos, o Comitê considerou difícil aceitar como coincidência não relacionada às atividades sindicais que os chefes de departamento tenham decidido, imediatamente após uma greve, convocar conselhos disciplinares que, baseados em registros de serviços, ordenaram a demissão não apenas de um número de grevistas, mas também de membros do seu comitê sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>86</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

econômicos e sociais, não constituindo mero fato social, como ressalta Marcus de Oliveira Kaufmann:

Como direito sindical, então, de que dispõem os trabalhadores e suas organizações, não devem, contra ele, existir sanções prejudiciais de nenhuma natureza, que impliquem práticas anti-sindicais contra os grevistas, bem como, segundo o Comitê de Liberdade Sindical, o recurso sistemático a sanções penais pelo simples fato de se organizar ou de se ter participado de uma greve pacífica e legítima. Repreender, de alguma forma, o direito à greve, equivale a aceitar conduta incompatível com os princípios da liberdade sindical (KAUFMANN, 2005, p. 296).

A proteção específica dos dirigentes sindicais é um importante aspecto da repressão em face de condutas antissindicais. Segundo a OIT:

É de particular conveniência proteger os dirigentes sindicais contra atos de discriminação anti-sindical em relação a seu emprego, pois, para desempenhar suas atividades sindicais com total independência, deveriam estar a salvo dos prejuízos que lhes pudesse trazer o exercício do mandato recebido de seus sindicatos. As garantias necessárias a respeito obedecem também ao princípio fundamental de que as organizações de trabalhadores têm o direito de eleger livremente seus representantes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 89).

Sendo assim, o Comitê acentuou em diversas ocasiões a relevância dessa proteção, como no já citado parágrafo 799, e em vários outros, como o de número 800, que ressalta as normas da OIT concernentes à proteção aos representantes de trabalhadores:

800. O Comitê chamou a atenção para a Convenção dos Representantes dos Trabalhadores (n. 135) e a Recomendação (n. 143), 1971, em que foi estabelecido expressamente que os representantes de trabalhadores nas empresas devem gozar de efetiva proteção contra qualquer ato prejudicial, incluindo a demissão, baseado em seu status ou atividades como representante dos trabalhadores, ou participação em atividades sindicais, na medida em que atuarem em conformidade com as leis existentes ou contratos coletivos ou outras disposições comumente acordadas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Ainda em relação à relevância da proteção dos dirigentes sindicais, são importantes os parágrafos 804<sup>87</sup>, 807<sup>88</sup>, 808<sup>89</sup> e 833<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> 804. O Comitê apontou que um meio para se assegurar a proteção dos dirigentes sindicais é prever que estes dirigentes não podem ser demitidos, seja durante o seu período como dirigente ou por um certo tempo subsequente, exceto, logicamente, por falta grave (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mais, como ressaltado por Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 41), uma noção ampla de atos antissindiciais pode incluir a privação injustificada das facilidades, prerrogativas ou garantias complementares previstas para os representantes dos trabalhadores, como o tempo livre para o desempenho da atividade sindical, o livre acesso ao local de trabalho, o direito de difusão de informações e comunicações do sindicato, entre outras. Nesse sentido, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já se pronunciou, como nos parágrafos 1098<sup>91</sup> e 1103<sup>92</sup>.

Ainda sobre o tema das facilidades concedidas aos representantes dos trabalhadores, são importantes os parágrafos 1107<sup>93</sup>, 1110<sup>94</sup> e 1102, *in verbis*:

1102. O Comitê chamou a atenção dos governos para o princípio de que os representantes dos trabalhadores deverão gozar das facilidades que sejam necessárias para o exercício adequado de suas funções, incluindo o acesso ao local de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

---

<sup>88</sup> 807. Em um caso em que dirigentes sindicais possam ser demitidos sem uma indicação do motivo, o Comitê pediu ao governo a adoção de medidas com vistas a punir atos de discriminação antissindical e para tornar disponíveis às vítimas destes atos procedimentos de apelação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>89</sup> 808. Em nenhum caso deve ser possível demitir um dirigente sindical pelo mero fato de ter apresentado uma lista de reivindicações; isto constitui um ato de discriminação extremamente sério (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>90</sup> 833. O Comitê enfatizou a conveniência de se dar prioridade aos representantes de trabalhadores em relação à manutenção de seus empregos em casos de redução da mão de obra, para assegurar proteção efetiva (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>91</sup> 1098. A Convenção nº 135 chama os membros que a ratificaram a fornecer facilidades nas empresas, a fim de permitir aos representantes dos trabalhadores que exerçam suas funções com rapidez e eficiência, e de tal maneira a não prejudicar o funcionamento da empresa em questão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>92</sup> 1103. Governos devem garantir o acesso dos representantes sindicais aos locais de trabalho, com o devido respeito aos direitos de propriedade e gerenciamento, de forma que os sindicalistas possam comunicar com os trabalhadores a fim de informá-los sobre as possíveis vantagens da sindicalização (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>93</sup> 1107. A negativa de acesso por líderes sindicais nas instalações das empresas, alegando que uma lista de reivindicações foi apresentada, constitui uma grave violação do direito das organizações de realizar livremente as suas atividades, o que inclui a apresentação de reivindicações até mesmo por um sindicato diferente daquele que concluiu o acordo coletivo em vigor (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>94</sup> 1110. Ao examinar uma alegação sobre a negativa de tempo de folga para participar de reuniões sindicais, a Comissão lembrou que, enquanto é necessário levar em conta as características do sistema de relações industriais do país e que a concessão dessas facilidades não deve prejudicar o funcionamento da empresa em causa, o Parágrafo 10, 1, da Recomendação dos Representantes de Trabalhadores, 1971 (nº 143), prevê que os representantes dos trabalhadores na empresa devem ter o tempo necessário fora do trabalho, sem perda de remuneração ou de benefícios sociais e extras, para a realização de suas funções de representação. Parágrafo 10, 2, também especifica que, enquanto os representantes dos trabalhadores podem ser obrigados a obter autorização da administração antes de tirar o tempo de folga, tal permissão não deve ser negada sem motivo razoável (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Como já examinado, as condutas antissindicais não se relacionam apenas com práticas discriminatórias direcionadas a trabalhadores, mas podem ocorrer também através de atos de ingerência cometidos pelo empregador em violação à autonomia e independência das entidades sindicais.

Condutas antissindicais praticadas por empregadores foram identificadas sob a forma de atos de ingerência em diversos casos em que houve violação da autonomia e da independência sindical, como demonstram os parágrafos 381<sup>95</sup>, 495<sup>96</sup>, 856<sup>97</sup>, 857<sup>98</sup>, 864<sup>99</sup> e 866<sup>100</sup>.

A este respeito, é importante transcrever o parágrafo de número 855:

855. O Artigo 2 da Convenção n. 98 estabelece a total independência dos sindicatos profissionais em relação aos empregadores no exercício de suas atividades (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mais, a influência exercida pelo empregador na constituição dos sindicatos profissionais (criando *sindicatos fantoches* ou *amarelos*) ou em suas eleições também pode ser apontada como exemplo de conduta antissindical, como se infere dos parágrafos 874<sup>101</sup>, 404<sup>102</sup>, 454<sup>103</sup> e 389, *in verbis*:

<sup>95</sup> 381. Emendas nos estatutos de um sindicato devem ser discutidas e adotadas pelos próprios membros do sindicato (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>96</sup> 495. A liberdade sindical implica não apenas no direito dos trabalhadores e empregadores formarem livremente suas organizações sindicais de sua própria escolha, mas também o direito das próprias organizações perseguirem atividades lícitas na defesa de seus interesses ocupacionais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>97</sup> 856. O fechamento de escritórios de sindicatos, como consequência de uma greve legítima, constitui uma violação dos princípios da liberdade sindical e, se realizada por interferência de gestão, por parte do empregador no funcionamento de uma organização de trabalhadores, é proibido pelo artigo 2º da Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>98</sup> 857. A intervenção por um empregador para promover a constituição do conselho executivo de um sindicato, e interferir com sua correspondência, são atos que constituem grave violação dos princípios da liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>99</sup> 864. Previsões legais que permitem aos empregadores enfraquecer os sindicatos de trabalhadores através de promoções artificiais de trabalhadores constitui uma violação dos princípios de liberdade sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>100</sup> 866. Relembrando a importância da independência das partes na negociação coletiva, as negociações não devem ser conduzidas em nome dos empregados ou seus sindicatos por representantes indicados ou sob o domínio de empregadores ou suas organizações (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>101</sup> 874. Em relação às alegações concernentes às atividades de associações de solidariedade visando frustrar atividades de sindicatos, o Comitê chamou a atenção dos governos para o Artigo 2 da Convenção n. 98, que prevê que as organizações de trabalhadores e empregadores devem gozar de proteção adequada contra atos de ingerência uma na outra e que medidas destinadas a promover a criação de sindicatos de trabalhadores sob o controle de empregadores ou organizações de empregadores, ou fornecer suporte a sindicatos de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle de empregadores ou organizações de

389. Os trabalhadores e suas organizações devem ter o direito de eleger seus representantes em total liberdade e estes devem ter o direito de apresentar reivindicações em seu benefício (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

O depoimento de um sindicalista entrevistado exemplifica um ato de ingerência empresarial nas atividades sindicais, ao relatar o caso de uma empresa que enviou seus empregados para uma assembleia sindical específica para a aprovação de um acordo coletivo que era favorável a seus interesses:

[...] a gente tem um caso aqui, por exemplo, muito claro do grupo [*nome da empresa suprimido*]. A [*nome da empresa suprimido*], na crise de 2008 para 2009, nós fizemos com ela um acordo de suspensão de contrato e, assim, contra a vontade da grande maioria da diretoria, mas eu entendi também como uma prática antissindical da [*nome da empresa suprimido*], porque ela ameaçava de demitir todos os trabalhadores e sabe o que ela fez? Colocou o primeiro turno todinho dela aqui dizendo: "Vão para o sindicato, para a assembleia, porque precisa aprovar o acordo de suspensão de contrato". (Adair Marques de Faria)<sup>104</sup>.

No tocante à postura dos Estados-membros da OIT em relação às práticas antissindicais, pode-se identificar a tendência do Comitê de Liberdade Sindical de incentivar a adoção de políticas governamentais tendentes a assegurar efetiva proteção dos trabalhadores em face de condutas antissindicais, como no parágrafo 813:

813. A legislação deve prever expressamente recursos e penalidades contra atos de discriminação antissindical de forma a assegurar a aplicação efetiva do Artigo 1 da Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

---

empregadores, são especificamente assimiladas como atos de ingerência (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>102</sup> 404. Já que a criação de conselhos de trabalhadores e de conselhos de empregadores pode constituir uma etapa preliminar em direção à criação de organizações de trabalhadores e empregadores independentes e livremente estabelecidas, todos os cargos de direção nestes conselhos devem, sem exceção, ser ocupados por pessoas que forem livremente eleitas pelos trabalhadores ou empregadores em questão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>103</sup> 454. A liberdade sindical implica o direito dos trabalhadores e empregadores de eleger seus representantes em total liberdade e de organizar sua administração e atividades sem qualquer interferência pelas autoridades públicas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>104</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

No mesmo sentido, os parágrafos 823<sup>105</sup> e 835<sup>106</sup>.

Em diversos casos, foi evidenciado que não basta a mera proibição de tais condutas, mas se fazem necessárias medidas de penalização, prevenção ou a implementação de sanções dissuasivas, de acordo com os parágrafos 816<sup>107</sup>, 824<sup>108</sup>, 862<sup>109</sup> e 822:

822. A legislação deve prever expressamente recursos e estabelecer suficientes sanções dissuasivas contra atos de discriminação antissindical para assegurar a aplicação prática dos Artigos 1 e 2 da Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Nos casos de despedidas identificadas como condutas antissindicais, o Comitê ressaltou em diversas oportunidades que deve ser promovida a reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, como se pode depreender do parágrafo 837:

837. Ninguém deveria ser submetido à discriminação antissindical por causa de atividades sindicais legítimas e o recurso da reintegração deveria estar à disposição daqueles que são vítimas de atos de discriminação antissindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

---

<sup>105</sup> 823. Onde um governo se comprometeu a assegurar que o livre exercício dos direitos sindicais deve ser garantido por medidas apropriadas, essa garantia, de modo a ser efetiva, deveria ser necessariamente acompanhada de medidas que incluam a proteção dos trabalhadores contra discriminação antissindical em seus empregos (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>106</sup> 835. Onde casos de alegações de discriminação antissindical estão envolvidas, as autoridades competentes lidando com questões trabalhistas devem iniciar imediatamente uma investigação e tomar medidas adequadas para remediar quaisquer efeitos de discriminações antissindicais trazidas a seu exame (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>107</sup> 816. Desde que a proteção contra discriminações antissindicais é assegurada na prática, os métodos adotados para proteger o trabalhador contra tais práticas podem variar de um Estado para o outro; mas se houver discriminação, o governo em questão deve tomar todas as medidas necessárias para eliminá-la, independentemente dos métodos normalmente utilizados (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>108</sup> 824. O Comitê lembrou a necessidade de assegurar por previsões específicas acompanhadas por recursos cíveis e sanções penais a proteção dos trabalhadores contra atos de discriminação antissindical nas mãos dos empregadores (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>109</sup> 862. A legislação deve fazer previsões expressas de recursos e estabelecer suficientes sanções dissuasivas contra atos de interferência de empregadores contra trabalhadores e suas organizações para assegurar a aplicação prática dos Artigos 1 e 2 da Convenção n. 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

A relevância da reintegração como medida prioritária no caso de situações de despedidas antissindicais também é evidenciada nos parágrafos 791<sup>110</sup>, 839<sup>111</sup>, 840<sup>112</sup>, 852<sup>113</sup> e 853<sup>114</sup>.

Caso não seja viável a reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, o Comitê deixa claro que as indenizações devem ser integrais e pagas sem atrasos, de acordo com o parágrafo 841:

841. Se, dado o tempo considerável decorrido desde as demissões, em violação aos princípios da liberdade sindical, não é viável reintegrar os trabalhadores em questão, o Comitê requereu ao governo que adotasse medidas para assegurar que os trabalhadores recebessem indenizações integrais e sem atraso (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

No mesmo sentido, os parágrafos 843<sup>115</sup>, 844<sup>116</sup>, 845<sup>117</sup> e 848<sup>118</sup>.

O Comitê de Liberdade Sindical é enfático, ainda, em relação à necessidade de possibilitar uma repressão rápida, eficiente e imparcial em casos de condutas

<sup>110</sup> 791. Não parece que uma proteção suficiente contra atos de discriminação antissindical, como estabelecido na Convenção n. 98, está sendo garantida pela legislação em casos em que o empregador pode, na prática, desde que pague a indenização prescrita em lei para a demissão imotivada, demitir qualquer empregado, se a real razão é a sua filiação ou atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>111</sup> 839. Em casos de demissão de sindicalistas por causa de sua filiação ou atividades sindicais, o Comitê requereu ao governo que tomasse as medidas necessárias para possibilitar aos dirigentes sindicais ou membros de sindicatos que foram demitidos em decorrência de suas atividades sindicais legítimas a reintegração segura aos seus empregos e para assegurar a aplicação das correspondentes sanções legais contra as empresas em questão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>112</sup> 840. Em vários casos, o Comitê requisitou ao governo que assegurasse que as pessoas em questão fossem reintegradas em seus empregos sem perda de pagamento (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>113</sup> 852. Devem ser tomadas medidas necessárias para que os sindicalistas que tenham sido demitidos por causa de atividades relativas com a criação de um sindicato sejam reintegrados a suas funções, se assim desejarem (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>114</sup> 853. É inconsistente em relação ao direito de greve o fato de ser possível a um empregador recusar a reintegração de alguns ou todos os empregados ao final da greve, *lock-out* ou outra atividade industrial sem que estes empregados tenham direito de contestar a justiça dessas demissões perante uma corte ou tribunal independente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>115</sup> 843. Se a autoridade judicial determina que a reintegração de trabalhadores demitidos em violação aos princípios de liberdade sindical não é possível, medidas devem ser adotadas para que eles sejam indenizados integralmente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>116</sup> 844. A indenização deverá ser adequada, levando em consideração tanto o dano causado quanto a necessidade de prevenir a repetição de tais situações no futuro (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>117</sup> 845. Se a reintegração não é possível, o governo deve assegurar que os trabalhadores envolvidos recebam indenizações adequadas que representem uma suficiente sanção dissuasiva por demissões antissindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>118</sup> 848. Onde a empresa deixe de existir, medidas devem ser tomadas para garantir que trabalhadores demitidos por atividades sindicais sejam integralmente indenizados (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

antissindicais, sugerindo aos Estados-membros a adoção de procedimentos judiciais específicos para tal fim, como se depreende dos parágrafos 817<sup>119</sup>, 818<sup>120</sup>, 820<sup>121</sup> e 861:

861. A existência de previsões legais proibindo atos de ingerência por parte das autoridades, ou por organizações de trabalhadores ou empregadores nos assuntos respectivos, é insuficiente se não estiverem acompanhadas de procedimentos eficientes para assegurar a sua implementação prática (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

Isso porque não basta a mera edição de normas, pelos Estados-membros, prevendo a proteção contra condutas antissindicais, sem a existência de meios processuais para efetivá-las. Nesse sentido:

A eficácia, porém, das disposições legais depende, em grande parte, de sua plena aplicação na prática e das formas de reparação e de sanção previstas. Os órgãos de supervisão da OIT têm opinado que não basta ditar medidas por via legislativa ou regulamentar; é preciso que essas medidas venham acompanhadas de procedimentos eficazes e ágeis, para assegurar sua aplicação, e de sanções penais suficientemente dissuasivas. Tampouco são satisfatórios os mecanismos de proteção e reparação existentes quando insuficientes ou ineficazes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1994, p. 87).

Nos procedimentos judiciais, o Comitê lembra que o ônus da prova deve ser atribuído ao empregador, por possuir maior aptidão para a prova, que é extremamente difícil para os trabalhadores, como demonstram os parágrafos 830<sup>122</sup>, 831<sup>123</sup> e 819:

---

<sup>119</sup> 817. O governo é responsável pela prevenção de todos os atos de discriminação antissindical e deve assegurar que reclamações de atos de discriminação antissindical sejam examinadas no quadro dos procedimentos nacionais, que devem ser rápidos, imparciais e considerados como tal pelas partes interessadas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>120</sup> 818. As regulações básicas que existem em legislações nacionais proibindo atos de discriminação antissindical são inadequadas quando não são acompanhadas de procedimentos adequados para assegurar que efetiva proteção contra tais atos é garantida (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>121</sup> 820. O respeito aos princípios de liberdade sindical requer claramente que os trabalhadores que considerem terem sido prejudicados por causa de suas atividades sindicais devem ter acesso a meios de reparação que sejam rápidos, gratuitos e completamente imparciais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>122</sup> 830. O Comitê chamou atenção para a Recomendação dos Representantes de Trabalhadores (n. 143), 1971, que recomenda, como uma das medidas que devem ser tomadas para assegurar a proteção efetiva aos representantes dos trabalhadores, a adoção de previsões que atribuam ao empregador, em casos de qualquer alegação de dispensa discriminatória ou alteração desfavorável das condições de trabalho de um representante sindical, o ônus da prova de que tal ação foi de fato justificável (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>123</sup> 831. Além dos mecanismos preventivos para evitar atos de discriminação antissindical (como, por exemplo, um requerimento de autorização prévia do setor de Fiscalização do Trabalho antes da

819. Frequentemente pode ser difícil, se não impossível, para trabalhadores fornecerem provas de qualquer ato de discriminação antissindical dos quais eles tenham sido vítimas. Isso demonstra a total importância do Artigo 3 da Convenção n. 98, que prevê que mecanismos apropriados às condições nacionais devem ser estabelecidos, onde necessário, para assegurar o respeito ao direito de organização sindical. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

A questão da dificuldade probatória das condutas antissindicais foi evidenciada nas entrevistas efetuadas com os sindicalistas mineiros. Paulo Roberto da Silva admite a grande dificuldade que enfrentam para reagir às condutas antissindicais:

Dizer que a instituição tem um resultado prático pra coibir isso nós não temos, porque é muito difícil você provar a prática antissindical, é muito difícil, e isso continua existindo em função da dificuldade que nós temos de punir essas pessoas, os empregadores (Paulo Roberto da Silva)<sup>124</sup>.

Maurício Flávio Koller da Rocha explica que o sindicato tenta agir através da negociação direta com a empresa em situações de condutas antissindicais, evitando recorrer à Justiça, que é por ele considerada ineficiente exatamente por causa da questão probatória. Segundo sua análise:

A pior das negociações, né, é ainda melhor do que recorrer à Justiça tardia, burocrática, lenta, e por vezes ineficientes, porque ela exige provas que não são possíveis. Você vai exigir que um outro colega seu dê uma declaração, né, faça um pedido de demissão? Porque testemunhar a favor de um colega, contra a empresa, só se você tiver a fim de sair da empresa. Aliás, se você fizer uma consulta na porta de qualquer uma das Varas do Trabalho, qualquer um dos julgamentos, de cada dez testemunhas que estão lá, nove, eu não tenho dúvida, ou ela é um sujeito que tem estabilidade por ser da CIPA, ou é um sujeito ou que quer sair da empresa ou que já saiu da empresa. Porque o sujeito que precisa, que está lá na empresa, não é um problema de coragem, ele não tem condições de fazer isso. Porque a liberdade de ele dizer o que viu não existe. Não há essa possibilidade de ele dizer o que ele viu, ele testemunhar a favor do trabalhador de um colega seu que foi assediado, que sofreu práticas antissindicais, sem que ele não sofra uma retaliação. (Maurício Flávio Koller da Rocha)<sup>125</sup>.

---

demissão de um dirigente sindical), meios adicionais de se assegurar proteção efetiva poderiam se tornar compulsórios para cada empregador provar que o motivo da decisão de demitir um trabalhador não tenha conexão com as suas atividades sindicais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006, tradução livre).

<sup>124</sup> Presidente do SINDEAC e da FETHEMG. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>125</sup> Sociólogo e assessor de formação do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que as decisões tomadas pelo Comitê de Liberdade Sindical em todos os casos que foram submetidos à sua apreciação formam um panorama que demonstra a variedade de situações que podem ser identificadas como violadoras dos direitos sindicais de trabalhadores e suas organizações.

Por isso, nos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho devem existir dispositivos legais que proíbam atos de discriminação antissindicais que tenham um alcance suficientemente amplo, de forma a alcançar todos os tipos de discriminação – recusa em contratar, dispensa, transferência, rebaixamento, recusa em assegurar uma formação (TAJGMAN; CURTIS, 2000).

Além disso, a partir dos pronunciamentos do Comitê de Liberdade Sindical, percebe-se a necessidade de adoção, pelos Estados, de medidas firmes e efetivas de repressão a estes atos.

Neste sentido, Ricardo Britto Pereira afirma:

As providências para coibir atos de empregadores que inviabilizam o exercício satisfatório do direito pelos empregados ou sindicatos devem ser duras e imediatas. Da mesma forma para impedir a intervenção pública ou privada com o objetivo de controlar, direcionar ou limitar a liberdade sindical. A atuação de agentes públicos no sentido de barrar tais práticas é fundamental para a máxima efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores. (PEREIRA, 2011, p. 27-28).

Passa-se, agora, a examinar as normas e os mecanismos processuais existentes no ordenamento jurídico brasileiro em relação à proteção contra condutas antissindicais, analisando se as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho estão sendo seguidas em nosso país no enfrentamento das situações de violação da liberdade sindical.

## 6. CONDUTAS ANTISSINDICAIS E A REALIDADE BRASILEIRA

Em nosso país, não há uma proteção sistematizada contra condutas antissindicais, consistente em um diploma normativo único referente a este tema. Isso não significa que inexistam disposições normativas esparsas que tutelam o direito dos trabalhadores e das organizações sindicais ao exercício de sua liberdade sindical em nosso país.

Com efeito, é possível afirmar que a ordem jurídica brasileira assegura o direito à liberdade sindical, em que pesem a ausência de ratificação da Convenção nº 87 da OIT e a manutenção de traços da organização sindical instituída desde as décadas de 30 e 40, pelo Estado Novo de influência corporativista.

A falta de ratificação da Convenção nº 87 da OIT, identificada como o principal<sup>126</sup> diploma normativo internacional que trata deste direito fundamental, gera importante discussão acerca da liberdade sindical na realidade brasileira.

Este fato, aliado à preservação, no texto constitucional de 1988, da unicidade sindical, da definição legal de categoria e da contribuição social sindical compulsória, aspectos da herança histórica corporativista, demonstram que nossa ordem jurídica convive com limitações à liberdade de constituição de entidades sindicais e às relações dos sindicatos com o Estado.

Vale frisar, contudo, que a falta de ratificação desta Convenção não exclui totalmente a vigência dos princípios de liberdade sindical por ela proclamados na ordem jurídica brasileira.

Isto porque, como já examinado anteriormente, quando um Estado se torna membro da Organização Internacional do Trabalho, automaticamente se compromete a obedecer aos fins e objetivos do organismo internacional, por ter aceitado formalmente as obrigações que emanam da Constituição da OIT e seu anexo, a Declaração de Filadélfia, dentre os quais estão expressos os princípios de liberdade sindical.

Ora, segundo a OIT, as Convenções editadas sobre o tema da liberdade sindical são desdobramentos da própria Constituição e de seu anexo, a Declaração da Filadélfia. Desse modo, todos os Estados-membros devem observar o disposto

---

<sup>126</sup> Juntamente com a Convenção nº 98 da OIT, já que ambas são apontadas pela Organização como convenções fundamentais referentes ao tema da liberdade sindical. Entretanto, a Convenção nº 87 é atinente a aspectos gerais, ao passo que a de nº 98 dispõe também acerca do direito à negociação coletiva.

na Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1998, que expressamente identificou a liberdade sindical como um dos eixos fundamentais de atuação da OIT, sendo que a Convenção nº 87 foi indicada pelo organismo internacional como uma de suas Convenções Fundamentais.

Além disso, os princípios de liberdade sindical expressos na Convenção nº 87 são reconhecidos na ordem jurídica brasileira por uma série de outros diplomas legais, os quais serão examinados em seguida. Sendo assim, ao menos parte de suas disposições pode ser considerada em plena vigência em nosso país, como as previsões de seus artigos 3, 4 e 5<sup>127</sup>, que possuem previsões similares na Constituição de 1988.

Em seguida, será examinado o arcabouço normativo brasileiro referente ao tema da liberdade sindical e da proteção contra condutas antissindicais praticadas pelos empregadores, inclusive abordando os entendimentos jurisprudenciais consolidados do Tribunal Superior do Trabalho relativos ao tema.

### **6.1. A proteção constitucional e decorrente de tratados internacionais: o reconhecimento do direito fundamental à liberdade sindical**

O direito à liberdade sindical pode ser compreendido como direito fundamental a partir de várias normas constitucionais, infraconstitucionais ou decorrentes da incorporação de Tratados Internacionais pela ordem interna brasileira.

De início, é importante notar que o artigo 1º da Constituição de 1988, ao apresentar os fundamentos da República Federativa do Brasil, menciona no inciso IV “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Não há como assegurar o respeito ao valor social do trabalho sem tutelar o direito à liberdade sindical, já que,

---

<sup>127</sup> “Convenção nº 87 da OIT sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, 1948  
Artigo 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.  
2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entrar o seu exercício legal.  
Artigo 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.  
Artigo 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

como explorado no Capítulo 2, é o sindicato que exerce o papel de assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas.

Do mesmo modo, quando a Constituição prevê, em seu artigo 7º, uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, está afirmando, de forma implícita, a necessidade de se proteger o direito à liberdade sindical, pois sem essa proteção não haveria eficácia normativa daqueles dispositivos.

De qualquer forma, há previsões expressas no texto constitucional concernentes aos direitos de reunião, de liberdade de associação e de liberdade sindical.

É importante identificar inicialmente os dispositivos constitucionais que preveem aspectos relativos aos direitos de reunião e de liberdade de associação, no artigo 5º, incisos XVI a XXI:

Artigo 5º. [...]

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente; [...]  
(BRASIL, 1988).

Como visto, as liberdades de reunião e associação são relacionadas diretamente com a liberdade sindical, mas com ela não se confundem. Especificamente no tocante à liberdade sindical, são importantes as disposições do artigo 8º, *caput* e incisos I e V:

Artigo 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...]

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; [...]  
(BRASIL, 1988, grifos nossos).

São importantes, ainda, os incisos III e VI do mesmo artigo, os quais dispõem acerca das funções exercidas pelo sindicato para a defesa dos interesses de seus representados, assegurando a ele o papel exclusivo de criação de normas autônomas, através da negociação coletiva:

Artigo 8º [...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...] (BRASIL, 1988).

Outros dispositivos constitucionais ressaltam a importância da negociação coletiva levada a efeito pelos sindicatos, como o artigo 7º, inciso XXVI, que prevê o reconhecimento das normas coletivas como direitos dos trabalhadores, e o artigo 114, §1º e §2º, que enfatizam sua prioridade em relação à utilização da arbitragem coletiva ou ao ajuizamento de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho<sup>128</sup>.

Esta posição de destaque dada pela Constituição de 1988 à negociação coletiva também indica o *status* constitucional da liberdade sindical, já que sem ela não é possível ao sindicato exercer fielmente o seu papel na criação e preservação do Direito do Trabalho: é principalmente a negociação coletiva que dá legitimação ao sindicato.

Fica claro, a partir de todas estas normas, que a Constituição de 1988 afirmou como direito fundamental a liberdade sindical. Se ainda assim não se entender, pode-se argumentar que a liberdade sindical é assegurada pela ordem constitucional brasileira como direito fundamental de forma implícita, a partir do regime democrático e de todos os demais princípios constitucionais.

Retomando a redação do inciso I do artigo 8º, pode-se reconhecer nele a garantia do direito de autonomia sindical, já que foi expressamente vedada a interferência e a intervenção do Estado. Através dessa norma, “reconheceu-se aos sindicatos ampla autonomia para regular sua vida interna, estabelecer seus

<sup>128</sup> “Artigo 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]

Artigo 114. [...]

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” (BRASIL, 1988).

estatutos, a forma de eleição, de constituição da diretoria, proibindo ao Estado se imiscuir nas atividades sindicais” (SILVA, Sayonara, 2011a, p. 1042).

E, ao vedar a interferência estatal e consagrar a autonomia sindical, pode-se afirmar que a Constituição, de forma reflexa, também proíbe a ingerência patronal nas entidades de trabalhadores, em decorrência da eficácia horizontal do direito fundamental reconhecido.

Como já visto, os direitos fundamentais possuem uma eficácia irradiante, que se mostra ainda mais indispensável no contexto das relações de trabalho. De acordo com Luiz Otávio Linhares Renault e Isabela Márcia de Alcântara Fabiano (2011, p. 227), a eficácia dos direitos fundamentais se espalha nos contratos de trabalho, consistindo em importante instrumento para a tutela do cidadão-trabalhador.

E, a partir do reconhecimento desta eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical, em todas as suas dimensões, é possível afirmar que a autonomia sindical também deve ser tutelada contra quaisquer formas de ingerência dos empregadores nos sindicatos profissionais.

Deve-se ressaltar, ainda, que o Brasil ratificou diversos diplomas internacionais que preveem o direito fundamental à liberdade sindical, e ingressaram no ordenamento jurídico interno, como dispõe o § 2º do artigo 5º da Constituição: “Os direitos e garantias previstos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

É bem verdade que a tradição jurídica brasileira não costuma atribuir aos tratados e convenções internacionais a força normativa que lhes é inerente, havendo grave risco de as normas internacionais serem simplesmente deixadas de lado pela pouca divulgação e pelo papel secundário a elas atribuído pela formação jurídica (DÄUBLER apud SILVA, Sayonara, 2008, p. 86).

Entretanto, como defende Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008, p. 87), é importante destacar as possibilidades normativas baseadas nos pactos internacionais, já que as tendências interpretativas mais recentes destacam a complementaridade entre a ordem internacional e a constitucional.

A validade formal interna das normas internacionais remonta à clássica discussão travada por monistas e dualistas, como ensina Daniela Muradas Reis. Segundo a autora:

Para os adeptos do dualismo, como se sabe, uma vez que as ordens nacional e internacional são independentes, necessária é a adoção de procedimentos legislativos internos para que o diploma internacional seja incorporado, irradiando a sua normatividade no plano nacional. Por este entendimento, é o procedimento legislativo nacional que transporta o conteúdo normativo do tratado para o contexto jurídico nacional.

Para os monistas, de outro tanto, ao passo em que as ordens jurídicas nacional e internacional são interdependentes, a assunção de obrigações internacionais impõe automaticamente a vigência do tratado no plano nacional. (REIS, 2010, p. 129-130).

Como já exposto, a Organização Internacional do Trabalho, em 1988, declarou solenemente que da mera participação nos quadros da instituição deriva a obrigatoriedade das convenções relativas à liberdade sindical (REIS, 2010, p. 105).

Contudo, mesmo se adotando a teoria dualista, que exige o cumprimento de formalidades pelo Estado brasileiro para a incorporação, pela ordem jurídica interna brasileira, dos diplomas normativos internacionais<sup>129</sup>, podem ser identificados vários tratados e convenções internacionais que foram formalmente ratificados pelo Brasil e possuem vigência no território brasileiro, já examinados no Capítulo 3.

Entre os diplomas originados no âmbito da Organização das Nações Unidas – ONU, são vigentes em nosso país as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>130</sup>; do Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e do Pacto dos Direitos Civis e Políticos<sup>131</sup>. Eles destacam a liberdade sindical como direito humano fundamental, indispensável nas sociedades democráticas e pluralistas.

Regionalmente, na esfera de relações internacionais nas Américas, o Brasil ratificou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)<sup>132</sup>, com seu Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)<sup>133</sup>, e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL<sup>134</sup>, que também preveem o direito fundamental à liberdade sindical.

No tocante às convenções provenientes da Organização Internacional do Trabalho – OIT, são vigentes no ordenamento brasileiro a própria Constituição da

---

<sup>129</sup> São estas as formalidades exigidas pela Constituição de 1988: aprovação do tratado internacional pelo Congresso Nacional, edição mediante Decreto Presidencial do texto aprovado e publicação do Decreto Presidencial (REIS, 2010, p. 130).

<sup>130</sup> Assinada pelo Brasil em 1948, como Estado-Membro da ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

<sup>131</sup> O Brasil aderiu a ambos os Pactos em 24 de janeiro de 1992 (BRASIL, 1992a; BRASIL, 1992b).

<sup>132</sup> Promulgado pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992 (BRASIL, 1992c).

<sup>133</sup> Promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999).

<sup>134</sup> Assinada pelo Brasil em 10 de dezembro de 1998 (BRASIL, 1992d).

OIT e suas alterações pela Declaração da Filadélfia e emendas posteriores<sup>135</sup>; a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998<sup>136</sup>; e diversas das Convenções deste organismo internacional.

Entre as principais Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, é importante registrar a Convenção nº 98, que dispõe sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, uma das Convenções Fundamentais da Organização, bem como as Convenções nº 135, sobre proteção de representantes de trabalhadores; nº 141, sobre organizações de trabalhadores rurais; nº 151, sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública; e nº 154, sobre fomento à negociação coletiva<sup>137</sup>.

Assim, como já dito, independentemente dos limites constitucionais à plenitude da liberdade sindical no Brasil, a ratificação dos referidos diplomas internacionais e as previsões constitucionais mencionadas evidenciam que a ordem jurídica brasileira tutela o direito dos trabalhadores à liberdade sindical e o consagra como direito fundamental.

Cumpra agora especificar as formas pelas quais o ordenamento brasileiro procura proteger os trabalhadores contra condutas antissindicais praticadas pelos empregadores, já que essa proteção é aspecto essencial do direito à liberdade sindical.

## **6.2. A proteção trabalhista contra condutas antissindicais**

O ordenamento jurídico brasileiro, além de assegurar a liberdade sindical como direito fundamental, possui normas específicas relativas à proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, decorrentes da incorporação de tratados internacionais e de normas constitucionais e infraconstitucionais. Em

---

<sup>135</sup> Decreto nº 76.567, de 6 de novembro de 1976, que promulgou o instrumento de emenda à Constituição da OIT de 1972 (BRASIL, 1976).

<sup>136</sup> Na realidade, não há que se falar em vigência interna da Declaração dos Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho, já que não se trata de um instrumento normativo, sujeito a procedimento formal de incorporação pelos Estados membros. Na realidade, trata-se de um documento declaratório proveniente da 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra em junho de 1998, na qual todos os Estados membros da OIT aprovaram a sua redação final e com os princípios nela enunciados.

<sup>137</sup> Convenção nº 98 – promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29/06/1953 (BRASIL, 1953); Convenção nº 135 – promulgada pelo Decreto nº 131, de 22/05/1991 (BRASIL, 1991); Convenção nº 141 – promulgada pelo Decreto nº 1.703, de 17/12/1995 (BRASIL, 1995a); Convenção nº 151 – promulgada pelo Decreto Legislativo nº 206 de 14/05/2010 (BRASIL, 2010); Convenção nº 154 – promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994 (BRASIL, 1994).

seguida, serão analisadas estas normas, que constituem a proteção de natureza trabalhista<sup>138</sup> contra tais práticas.

O principal diploma internacional vigente em nosso país relativo a esta proteção é a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 33.196/1953, tendo ingressado formalmente no ordenamento interno brasileiro.

Nos dizeres de Arnaldo Sússekind:

Este tratado, aprovado pela Conferência em 1949, complementa a Convenção n. 87, do ano anterior. Enquanto que a 87 objetiva garantir a liberdade sindical diante dos poderes públicos, a 98 tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores em relação aos respectivos empregadores e suas organizações, assegurar a independência das associações de trabalhadores em face as de empregadores, e vice-versa, e, bem assim, fomentar a negociação coletiva como solução ideal para os conflitos coletivos de trabalho. (SÚSSEKIND, 2000, p. 344).

A Convenção nº 98 prevê, em seu artigo 1º, que “os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”, especificando-os como aqueles destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

O item “a” faz referência à liberdade sindical em sua dimensão individual, ou seja, ao direito de cada trabalhador de se filiar à entidade sindical de sua escolha e a permanecer filiado, se assim o desejar. Esta norma atua principalmente no momento da contratação, evitando discriminações pré-contratuais em relação a trabalhadores sindicalizados.

Este dispositivo internacional deve ser lido em conjunto com a previsão do inciso V, artigo 8º, da Constituição Brasileira de 1988, que estabelece que ninguém será obrigado a se filiar a qualquer sindicato.

---

<sup>138</sup> O termo “proteção trabalhista” é adotado para diferenciar da proteção penal existente no ordenamento brasileiro, que será examinada ainda no presente capítulo. Faz-se necessário esclarecer, ainda, que aspectos originalmente civilistas, concernentes à reparação de danos, por exemplo, são tratados como parte da proteção trabalhista, por já terem sido incorporados na prática trabalhista, pelo que se optou por não fazer esta diferenciação.

Assim, remete-se à questão das cláusulas de segurança sindical<sup>139</sup>, muitas vezes fixadas em instrumentos coletivos (convenções ou acordos coletivos de trabalho). Como visto, prevalece em nosso país o entendimento que nega validade a essas cláusulas (DELGADO, Maurício, 2008, p. 1307-1308), sendo que o Tribunal Superior do Trabalho, através de sua Seção de Dissídios Coletivos, já firmou entendimento contrário à prática:

OJ-SDC-20 EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ARTIGO 8º, V, DA CF/88 (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010  
Viola o artigo 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Retomando a análise do artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT, no item “b” tem-se evidenciada a proibição da dispensa ou de qualquer outro ato de retaliação à filiação de um trabalhador a um sindicato ou à participação em atividades sindicais. Este dispositivo, portanto, atua durante a relação de trabalho, impedindo todo e qualquer prejuízo ao trabalhador motivado por discriminação antissindical.

A norma em comento é mais ampla em relação ao item “a”, já que não menciona apenas o ato da filiação sindical, mas aponta a participação em atividades sindicais como motivo do ato antissindical. Dessa forma, estende a proteção a trabalhadores não sindicalizados, mas que tenham exercido seu direito de participação em atividades organizadas pelo sindicato, tais como assembleias, movimentos paredistas e outras manifestações.

Como visto, as expressões utilizadas pela OIT na Convenção nº 98 e em outros documentos internacionais para designar as condutas antissindicais são: “discriminação antissindical”, quando se trata de atos dirigidos ao trabalhador individualmente considerado, e “atos de ingerência”, quando a antissindicalidade se dirige à entidade sindical.

No tocante aos atos de ingerência, o artigo 2º da Convenção nº 98 prevê o seguinte:

---

<sup>139</sup> Analisadas no Capítulo 4, no item referente aos entendimentos do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Como visto, o Comitê tende a admiti-las em situações excepcionais, quando fixadas via negociação coletiva, desde que não sejam estipuladas condições irrazoáveis para seu cumprimento.

Artigo 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

O item “1” traz a proteção ampla em relação a quaisquer atos de ingerência, seja na formação da entidade sindical, seja durante seu funcionamento e administração.

O item “2” exemplifica situações especialmente graves consideradas como atos de ingerência: a criação ou o financiamento de sindicatos profissionais por empregadores ou suas organizações, de forma a mantê-los sob controle. Nesta hipótese, estariam englobados tanto os *sindicatos fantoche* propriamente ditos, como também aquelas entidades profissionais que recebem alguma contribuição financeira do polo patronal, o que poderia exercer algum tipo de influência em sua atuação reivindicativa.

O caso do estabelecimento de taxas ou contribuições pagas pelas empresas aos sindicatos profissionais pelo exercício da função de homologação das rescisões contratuais já foi analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que fixou entendimento contrário a esta prática na Orientação Jurisprudencial nº 16 de sua Seção de Dissídios Coletivos – SDC:

OJ-SDC-16 TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE (inserida em 27.03.1998)  
É contrária ao espírito da lei (artigo 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Assim, este tipo de vinculação financeira entre uma entidade sindical de trabalhadores e o polo empregador é visto como verdadeiro ato de ingerência, já que pode prejudicar a independência e autonomia do sindicato.

A Convenção nº 151 da OIT, de 1978, ratificada pelo Brasil em 2010, estende a mesma proteção contra condutas antissindicais aos trabalhadores da

Administração Pública, nos seus artigos 4º e 5º, em que praticamente é repetido o texto da Convenção nº 98 em relação à proteção do direito de sindicalização<sup>140</sup>.

No tocante à proteção específica aos representantes dos trabalhadores, a OIT editou a Convenção nº 135, também ratificada pelo Brasil, que dispõe, em seu artigo 1º, que os representantes dos trabalhadores devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, motivadas por sua qualidade ou atividades realizadas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1971).

Como já proclamado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, a proteção contra todos os atos de discriminação antissindical em relação ao emprego é particularmente desejável em casos de dirigentes sindicais<sup>141</sup>. Isto porque, a fim de serem capazes de realizar seus deveres sindicais com total independência, eles devem ter a garantia de que não serão prejudicados por causa dos mandatos exercidos em seus sindicatos.

Desse modo, passa-se a analisar especificamente a proteção dada em nosso país aos representantes dos trabalhadores, analisando o aspecto pluriofensivo das condutas antissindicais praticadas contra estes trabalhadores.

### **6.2.1. A proteção específica dos representantes dos trabalhadores e a pluriofensividade da conduta antissindical**

Como evidenciado, a proteção dos representantes dos trabalhadores contra condutas antissindicais é incentivada pela Organização Internacional do Trabalho, tendo como instrumentos principais sua Convenção nº 135 e sua Recomendação nº 143, sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Conforme analisado no Capítulo 3.

<sup>141</sup> De acordo com o parágrafo 799 da última compilação de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT: *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

<sup>142</sup> A Recomendação é um tipo de instrumento normativo internacional de natureza diversa dos Tratados e Convenções Internacionais, já que não é sujeita a ratificação pelos Estados participantes das conferências ou instituições que a adotam. No entanto, as Recomendações editadas pela OIT servem para complementar suas Convenções Internacionais, com normas regulamentares, de cunho programático, que criam para os Estados membros da Organização uma obrigação de natureza formal: a de submetê-la ao Poder Legislativo para legislar ou adotar outras medidas referentes à matéria versada (SÜSSEKIND, 2000, p. 186).

A Constituição Brasileira de 1988, em um contexto em que – segundo em geral se entende<sup>143</sup> – não há efetiva proteção contra a dispensa arbitrária (sem justa causa), prevê uma proteção específica para o dirigente sindical, consistente na estabilidade provisória no emprego, conforme disposto no inciso VIII do artigo 8º:

Artigo 8º. [...]

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (BRASIL, 1988).

A estabilidade é temporária, persistindo durante o período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

Para identificar o termo inicial do período da estabilidade, a jurisprudência brasileira utilizava a regra insculpida no §5º do artigo 543 da CLT, segundo a qual a entidade sindical deveria realizar uma comunicação por escrito à empresa, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a partir do registro da candidatura ou da eleição do trabalhador (BRASIL, 1943).

Nesse sentido era a antiga redação do item I da Súmula 369 do TST, decorrente da conversão da antiga Orientação Jurisprudencial nº 34 da Seção de Dissídios Individuais I – SDI I – daquele Tribunal, que estabelecia como indispensável a comunicação ao empregador nos termos estabelecidos pelo dispositivo celetista.

Como observa Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008, p. 444), com aquele entendimento, o TST havia decidido que a constitucionalização do direito à estabilidade “não tornava a regra formal uma solenidade *ad probationem tantum*, constituindo-se em solenidade *ad substantiam*”, ou seja, mesmo se provada a ciência inequívoca da empresa por outros meios, o trabalhador não haveria adquirido a estabilidade, pela não observância das formalidades exigidas pela CLT.

A partir de alteração recente da jurisprudência consolidada do TST, em setembro de 2012, foi afastada a exigência do cumprimento da formalidade fixada no artigo 543, §5º, da CLT, desde que a comunicação do registro da candidatura ou

---

<sup>143</sup> De acordo com a literalidade dos dispositivos constitucionais relativos ao tema, até a promulgação da lei complementar a que se refere o artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa prevista neste dispositivo fica limitada à multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nos termos do artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

da eleição seja levada ao empregador, por qualquer meio, no curso do contrato de trabalho, conforme nova redação dada ao item I da Súmula 369:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no artigo 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

A nova redação do item I da Súmula em comento corresponde a importante avanço jurisprudencial, já que o direito do dirigente sindical à proteção contra a despedida imotivada, reconhecido constitucionalmente, não poderia ficar condicionado a mera formalidade, se os fins de comunicação ao empregador já tivessem sido inequivocamente atingidos por outros meios.

Esta corrente interpretativa já era defendida por parte importante da doutrina trabalhista. Conforme lições de Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Túlio Viana (1997a, p. 194), independentemente de qualquer prazo ou comunicação, o que importa para que o empregado adquira a estabilidade é o fato, em si, da candidatura ou da eleição, já que a Constituição de 1988 não restringe o direito, não cabendo ao legislador ordinário fazê-lo.

Outro aspecto a ser analisado é relativo ao número de representantes sindicais abarcados pela estabilidade sindical constitucionalmente prevista. Nos termos do artigo 8º, inciso VIII, a dispensa imotivada é vedada em relação a qualquer empregado sindicalizado candidato a cargo de direção ou representação sindical. No entanto, este dispositivo constitucional vem sendo lido em conjunto com o artigo 522 da CLT, que estabelece um número máximo de sete dirigentes para exercerem a administração do sindicato.

O Supremo Tribunal Federal (STF) foi chamado a se pronunciar, em sede de Recurso Extraordinário, acerca da validade do artigo 522 da CLT, de 1943, a partir da nova ordem constitucional de 1988. Entretanto, em nítida interpretação retrospectiva, sua Segunda Turma considerou o dispositivo celetista recepcionado pela Constituição de 1988, conforme a seguinte ementa do acórdão:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. SINDICATO: DIRIGENTES: CLT, artigo 522: RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 8º, I. I. - O artigo 522,

CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, artigo 8º, I. II. - R.E., conhecido e provido (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, RE 193345, 1999).

Naquele julgamento, o Ministro Relator Carlos Velloso afirmou em seu voto que “a liberdade sindical se dá nos limites da lei”, e que sem a limitação do artigo 522 da CLT, o sindicato ampliaria de forma abusiva o número de membros de sua diretoria para assegurar-lhes estabilidade, criando direitos em detrimento da outra parte da relação de trabalho (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, RE 193345, 1999). Em outras ocasiões, o STF decidiu da mesma forma, citando como precedente o mencionado acórdão<sup>144</sup>.

Em decorrência destas decisões proferidas pelo STF, apesar de não possuírem efeito vinculante, a mesma interpretação restritiva do direito à estabilidade sindical é feita pelo Tribunal Superior do Trabalho, no inciso II da referida Súmula 369. De acordo com este entendimento consolidado:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (nova redação dada ao item II) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 [...]

II - O artigo 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o artigo 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes [...] (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

É importante frisar que, antes da alteração da redação do item II pela Res. 174/2011, a jurisprudência majoritária entendia que a estabilidade sindical não era estendida aos suplentes dos dirigentes sindicais, em uma interpretação ainda mais limitativa do direito dos representantes dos trabalhadores à proteção contra a despedida imotivada, assegurado constitucionalmente. Sendo assim, reconhece-se certo avanço jurisprudencial no reconhecimento expresso da estabilidade aos suplentes, o que na prática elevou o número de sindicalistas estáveis para quatorze.

Entretanto, este posicionamento adotado pelo STF e seguido pelo TST merece severas críticas, já que, sob a égide da ordem constitucional brasileira, considerar válido o artigo 522 da CLT importa em restrição arbitrária aos direitos de

---

<sup>144</sup> Ressalte-se que nenhuma das decisões proferidas pelo STF tem efeito vinculante *erga omnes*, já que foram todas proferidas em sede de Recurso Extraordinário, Agravo Regimental ou Agravo de Instrumento, e não em controle concentrado de constitucionalidade, conforme consulta realizada no portal eletrônico do STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>>. Acesso em 12 out. 2012.

livre organização sindical e autonomia sindical, além de tornar praticamente ineficaz a estabilidade sindical em algumas categorias de maior vulto.

Dados da Pesquisa Sindical do IBGE de 2001 (apud SILVA, Sayonara, 2000, p. 447) demonstram que mais de 80% dos sindicatos brasileiros tinham, naquele ano, mais de sete diretores em exercício. Com efeito, uma diretoria composta apenas por sete diretores é rara em categorias que agregam número expressivo de trabalhadores – como as dos metalúrgicos, dos bancários, dos comerciários, dos petroleiros, etc. –, principalmente em entidades sindicais em que a base territorial é superior à de um município.

Assim, na prática, cria-se uma situação de desigualdade entre trabalhadores que exercem exatamente as mesmas funções de representação sindical, já que apenas sete dos diretores seriam protegidos pela estabilidade provisória.

Poder-se-ia argumentar que a discussão é irrelevante, pois o interesse protegido é do sindicato, e não dos trabalhadores em si considerados. Ocorre que, em sindicatos cujo número de trabalhadores representados é bastante elevado, a proteção de apenas sete dirigentes se reflete nos direitos de auto-organização e autonomia sindical.

Na verdade, a previsão do artigo 522 da CLT pode, sim, ser considerada forma de interferência do Estado, através de seu Poder Legislativo, na autonomia sindical, já que pelos princípios de liberdade sindical, caberia apenas ao próprio sindicato definir a composição de seus quadros diretivos.

As decisões que reconhecem a validade do artigo celetista baseiam-se na presunção de que os sindicatos atuariam de forma abusiva, ampliando o número de dirigentes para estender a trabalhadores que não exerçam funções diretivas a estabilidade sindical. No entanto, contra esta alegação, eis a lição de Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Túlio Viana:

Dir-se-á – e é verdade – que não pode haver abuso. Mas o abuso não se presume, exceto em casos excepcionais, quando o sindicato extrapolar claramente os limites do razoável. Além do mais, ainda que sejam muitos os dirigentes, pelo menos *alguns* deles, necessariamente, terão função diretora. Assim, em princípio, cabe ao interessado provar, caso a caso, quando é que o “dirigente”[...] não dirige. (RENAULT; VIANA, 1997a, p. 193).

Pode-se argumentar, ainda, que o verdadeiro abuso é a falta de estabilidade no emprego para todos os trabalhadores, em franca violação à previsão do artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988<sup>145</sup>.

O que se vê na prática, entretanto, é o reconhecimento da validade deste limite de número de dirigentes estabelecido pelo artigo 522, o que acarreta situações como a narrada pelo dirigente sindical Adair Marques de Faria, que foi vítima desta conduta antissindical e permanece afastado de seu antigo emprego:

[...] quando em 1999 me tornei diretor desse sindicato, e já em 2000 eu fui expulso da fábrica. Expulso da fábrica em função da luta no dia a dia, em função de não concordar com um acordo coletivo que a empresa queria impor pra nós aqui dentro de um banco de hora. E fui demitido, num primeiro momento, 3 meses depois eu fui [...] ganhei uma reintegração, e logo em seguida, depois, me demitiram de novo, baseado no artigo 522. O que não é novidade pra vocês, que reconhecem apenas 7 com estabilidade. De lá pra cá, eu venho atuando direto por conta do sindicato. Agora, já no final de 2011, saiu uma decisão final nossa, minha, na qual eu perdi, perdi essa demanda jurídica. Então agora eu continuo, né, agora só por conta do sindicato [...] (Adair Marques de Faria)<sup>146</sup>.

E o mesmo sindicalista acrescenta que há outros dirigentes “expulsos da fábrica”, que não têm reconhecido o seu direito à estabilidade no emprego, já que a diretoria é composta por 44 dirigentes, número superior ao limite estabelecido pela CLT:

Dirigente sindical, se você pegar pelo nosso sindicato, nós somos 44 dirigentes sindicais; dos 44, nós devemos ter, aproximadamente, uns 19 expulsos, fora da fábrica. Expulso, fora de fábrica. Então, é... Praticamente todos os dirigentes nossos, não têm uma liberdade de expressão sindical, se ele estiver dentro da fábrica. E às vezes a gente percebe que a atuação desse dirigente, por exemplo, quando ele é atuante, obviamente, rapidamente, ele começa a receber suspensão... (Adair Marques de Faria)<sup>147</sup>.

No mais, a expressão “cargo de direção ou representação sindical” também é interpretada de forma restritiva no tocante à espécie de representante sindical protegido. Se o trabalhador eleito dirigente sindical for pertencente a categoria diferenciada, o item III da Súmula 369 do TST (decorrente da conversão da OJ nº

---

<sup>145</sup> A questão da estabilidade no emprego será examinada no Capítulo 7.

<sup>146</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

<sup>147</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

145 da SDI I) estabelece que ele só goza da estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria para a qual foi eleito dirigente.

Este entendimento, nos dizeres de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2000, p. 445), indica a concepção do TST do dirigente como representante estrito não somente de uma categoria, mas de seus interesses funcionais específicos e localizados, o que acaba tolhendo sua liberdade sindical, ao não permitir sua estabilidade quando atua como representante sindical em relação a todos trabalhadores da empresa (e não apenas na defesa dos interesses de sua categoria diferenciada).

Ainda no tocante ao aspecto temporal da estabilidade dos dirigentes sindicais, o item IV da Súmula 369 do TST estabelece nova condição à estabilidade sindical, reputando-a inexistente nos casos de extinção da atividade empresarial:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

[...]

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

No caso da extinção do estabelecimento, o item IV da Súmula 369 (decorrente de conversão da OJ 116 da SDI I), ao declarar inexistir razão para subsistir a estabilidade, possibilitou três posicionamentos acerca do valor da indenização a ser paga ao dirigente sindical envolvido em situação semelhante (DELGADO, Maurício, 2008, p. 1260-1261): a) indenização consistente no pagamento das verbas devidas por todo o período da estabilidade; b) indenização apenas até o fim do mandato; c) inexistência de indenização ao dirigente, ante a insubsistência da estabilidade, sendo devidas apenas as verbas decorrentes da dispensa.

A situação é complexa, já que, com a extinção da atividade empresarial na base territorial do sindicato, torna-se inviável na prática a manutenção da relação de trabalho entre o dirigente sindical e a empresa. Nesse caso, entende-se aqui, como Maurício Godinho Delgado (2008, p. 1261), que a extinção da atividade resulta do poder diretivo empresarial e da assunção dos riscos do empreendimento, de forma que o empregador deveria responder pela frustração da garantia trabalhista em

curso, indenizando o dirigente sindical pela interrupção do exercício de seu papel social e representativo por todo o período previsto para a estabilidade.

O item V da Súmula 369 do TST, por sua vez, declara inexistente a estabilidade sindical quando o registro da candidatura do trabalhador se dá durante o período de aviso prévio:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

[...]

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Esta linha interpretativa também pode ser apontada como exemplo da postura restritiva da jurisprudência referente à estabilidade do dirigente sindical. Isto porque é cediço que o tempo de aviso prévio se integra ao contrato de trabalho para todos os efeitos, como previsto no artigo 487, §1º, da CLT e conforme reconhecido jurisprudencialmente em uma série de situações – como as previstas nas Súmulas 73, 94, 182 e 305 do próprio TST (DELGADO, Maurício, 2008, p. 1254).

Entretanto, no caso do dirigente sindical, o TST entendeu de forma diversa, desconsiderando que o processo de formação de uma chapa sindical é inviável em prazo tão exíguo, e que este entendimento fragiliza a atividade sindical, como explica Maurício Godinho Delgado:

Ora, é inviável formar-se uma chapa sindical em poucos dias, uma vez que o processo de debate, conscientização, agrupamento, reunião, tudo exige, sem dúvida, o transcurso de várias semanas, senão alguns meses, para que possa o processo sindical ser minimamente sério, consistente e democrático. Embora tais reuniões e debates façam-se, obviamente, fora da empresa e do horário de trabalho, é evidente que contam com o conhecimento das chefias empresariais, como é natural – a ação sindical não pode, nem deve ser secreta em uma Democracia! Nesse quadro, a concessão do aviso às vésperas da data de registro das candidaturas, para inviabilizar a proteção da Constituição à vida sindical, é conduta que agride todo o espírito (e regra) da Carta Magna, além da própria CLT. Afronta toda a tradição interpretativa acerca dos poderes do aviso prévio no âmbito trabalhista, que se tornaria, desse modo, arma poderosíssima contra qualquer atividade representativa obreira (sindical, cipeira e congêneres) (DELGADO, Maurício, 2008, p. 1254).

Desse modo, se ficar comprovado que o empregador já tinha conhecimento, por qualquer meio, destes processos preliminares de formação de chapa com o

envolvimento daquele trabalhador que foi pré-avisado da dispensa, o entendimento do item V da Súmula em comento deve ser afastado. Isto porque estaria claramente configurado o abuso de direito por parte deste empregador, que se utilizou da concessão do aviso prévio como forma de afastar a aplicação das previsões constitucionais relativas à estabilidade do dirigente sindical.

Em relação a outros trabalhadores ligados às entidades sindicais, o TST deixou claro seu entendimento restritivo em relação à estabilidade sindical, já que não a admite para os membros do conselho fiscal dos sindicatos, nem para delegados sindicais, nos termos das OJ nº 365 e nº 369 da SDI I:

OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (artigo 522, § 2º, da CLT). (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

OJ-SDI1-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no artigo 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Contra estes entendimentos, é possível argumentar que os membros do conselho fiscal do sindicato, apesar de não desempenharem funções próprias de representação da entidade sindical, fazem parte de sua administração e participam efetivamente de atividades sindicais.

No tocante ao delegado sindical, é importante lembrar que muitos delegados são eleitos pelos colegas de sua empresa, e a posição que ocupam de facilitadores do contato da diretoria do sindicato com os trabalhadores da base é de extrema relevância para o desenvolvimento de todas as atividades sindicais de forma abrangente e efetiva. Evidentemente, os delegados sindicais são trabalhadores bastante suscetíveis a condutas antissindicais, assim como os dirigentes membros da administração do sindicato, de forma que deveriam estar protegidos contra a despedida imotivada, para possibilitar o livre desenvolvimento de suas funções.

O cancelamento, em 1998, da antiga Súmula 222 do TST, que previa a estabilidade sindical para os diretores de associações profissionais, também

demonstra a tendência restritiva à estabilidade sindical na jurisprudência do TST (SILVA, Sayonara, 2000, p. 445).

Diversamente, seguindo uma linha ampliativa da proteção aos representantes dos trabalhadores, o Poder Legislativo brasileiro, além de ratificar a já mencionada Convenção nº 135 da OIT, editou, em 1996, a Lei nº 9.270, que acrescentou o inciso X ao artigo 659 da CLT, reforçando a estabilidade sindical prevista constitucionalmente.

De acordo com o artigo 659, inciso X, o magistrado trabalhista é competente para determinar, liminarmente, a reintegração do dirigente sindical em situações de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador.

Na lição de José Roberto Freire Pimenta (2004, p. 377), a previsão de concessão, pelo magistrado trabalhista, de medida liminar, até decisão final do processo, da reintegração do dirigente sindical trata-se de hipótese típica de concessão de tutela antecipatória de obrigações de fazer e não fazer, em que já é presumida a presença dos requisitos autorizadores da tutela de urgência.

Como observam Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Túlio Viana (1997a), ao tratar da previsão do inciso X do artigo 659 da CLT, o que se tutela não é apenas o indivíduo, mas especialmente o grupo.

A CLT também reforça a proteção aos representantes dos trabalhadores por meio de seu artigo 543, *caput*, que prevê a intransferibilidade de tal dirigente para fora da base territorial do seu sindicato:

Artigo 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais (BRASIL, 1943).

Este dispositivo legal evidencia que a proteção dos representantes dos trabalhadores é importante não apenas no caso de dispensa, mas também no caso de transferências ou outros atos tendentes a impedi-lo de realizar suas atividades sindicais.

Desse modo, diante de uma ordem de transferência que o prejudique no exercício de suas funções, o próprio dirigente sindical deve exercer seu direito de resistência, como defende Márcio Túlio Viana:

No caso de *dirigente sindical*, a lei limita ainda mais a possibilidade de transferência (artigo 543 da CLT). Nessa hipótese, o *ius resistentiae* passa a ser também um dever *do líder para com a categoria*, já que a sua permanência no local de origem é pressuposto fático necessário para o exercício do mandato (VIANA, 1996a, p. 267).

Retomando a análise do inciso VIII do artigo 8º da Constituição, cumpre tecer alguns comentários sobre sua parte final, que possibilita a dispensa do dirigente sindical estável “se cometer falta grave nos termos da lei”.

Isto significa que a estabilidade atribuída não cria um “salvo conduto” ao dirigente sindical, que pode ser dispensado naquelas condições, se houver praticado um ato que torne inviável a continuidade da relação de emprego, consistente na falta grave<sup>148</sup>.

Em nosso país, a “falta grave” é definida pelo artigo 493 da CLT como a prática de qualquer dos fatos ensejadores de justa causa para a resolução contratual, previstos no artigo 482 da mesma Consolidação, desde que “por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (BRASIL, 1943).

O dirigente sindical estável que cometer ato considerado violador de seus deveres e suas obrigações como empregado, que por sua reiteração ou gravidade possa ensejar a resolução do contrato, deve ainda ser submetido a um procedimento judicial – o inquérito para apuração de falta grave, previsto no artigo 494 da CLT.

Note-se que esta previsão do inquérito para apuração de falta grave consta do capítulo da CLT que trata da antiga estabilidade decenal no emprego, que foi substituída pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – opcional quando da sua instituição em 1966 e universalizado pela Constituição de 1988, que eliminou o sistema estabilitário decenal (excetuadas as situações jurídicas já constituídas).

A sistemática adotada para a resolução contratual por culpa do trabalhador detentor da estabilidade decenal foi estendida para o caso da estabilidade provisória do dirigente sindical, tendo em vista a utilização da expressão “falta grave” no texto constitucional.

---

<sup>148</sup> Nesse sentido concluiu o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, conforme o parágrafo 804 da última compilação de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT: *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2008, p. 1184), a “falta grave” corresponde à justa causa que tenha de ser apurada formalisticamente, por meio de inquérito judicial, própria aos empregados estáveis decenais ou que possuam estabilidades provisórias mais acentuadas, como se passa no caso do dirigente sindical.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) já deixou clara a necessidade de inquérito judicial para apuração da falta grave para a dispensa do dirigente sindical, em sua Súmula 197:

STF – SÚMULA Nº 197  
O EMPREGADO COM REPRESENTAÇÃO SINDICAL SÓ PODE SER  
DESPEDIDO MEDIANTE INQUÉRITO EM QUE SE APURE FALTA GRAVE  
(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

O Tribunal Superior do Trabalho também editou a Súmula 379, decorrente da conversão da OJ 114 da SDI-I, a respeito da necessidade do inquérito judicial para apuração da falta grave do dirigente sindical:

SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE.  
INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação  
Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave  
mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543,  
§3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997) (BRASIL,  
Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Esclarecedor, ainda, o posicionamento do STF em relação ao exercício do direito de greve, já que fixou entendimento, em sua Súmula 316, no sentido de que a mera adesão ao movimento paredista não pode ser considerada falta grave:

STF - SÚMULA Nº 316  
A SIMPLES ADESÃO A GREVE NÃO CONSTITUI FALTA GRAVE.  
(BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2012a).

Registre-se que por “simples adesão” deve-se considerar a participação pacífica do trabalhador em um movimento paredista declarado ilícito, já que apenas os atos praticados de forma ostensiva em uma greve abusiva poderiam ser sujeitos à punição. No caso da greve lícita, assegurada como direito fundamental pelo artigo 9º da Constituição de 1988, é evidente que a participação do trabalhador não poderia sequer ensejar tal discussão.

Durante o curso do inquérito para apuração da falta grave, prevê o artigo 494 da CLT a possibilidade de suspensão do empregado. Ao apreciar mandados de segurança contra esta suspensão, o TST, de acordo com a redação de sua OJ 137 da SDI 2, considerou-a “direito líquido e certo do empregador”:

OJ-SDI2-137 MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ARTIGO 494 DA CLT. APLICÁVEL (DJ 04.05.2004)  
Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do artigo 494, “caput” e parágrafo único, da CLT (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Ocorre, contudo, que esta suspensão do dirigente sindical de suas atividades laborativas já é suficiente para prejudicar o exercício de suas funções sindicais, ao impedir o contato com seus colegas de trabalho e a organização das reivindicações no próprio local de trabalho. Nos casos em que o inquérito judicial ajuizado pelo empregador for improcedente – ou seja, em que não for comprovada a prática de falta grave pelo dirigente sindical suspenso – o retorno ao serviço após a decisão final deste processo pode ser tardio e insuficiente para reparar os danos causados à atividade sindical.

Dessa forma, para tutelar efetivamente o direito constitucional à liberdade sindical, a regra deveria ser a manutenção dos trabalhadores envolvidos em atividades sindicais em seus postos de trabalho, independentemente da existência de inquérito judicial ajuizado, deixando a suspensão para hipóteses excepcionais, em que fosse inviável a permanência do empregado na empresa, conforme apurado casuisticamente.

Ademais, poderia ser apontada uma incoerência sistêmica: se o empregador demite o dirigente sindical sem ajuizar o inquérito para apuração da falta grave, a solução, conforme examinado a seguir, será a nulidade da dispensa, com a reintegração do trabalhador a seu posto de trabalho. No entanto, se há o ajuizamento da ação de inquérito, o empregador tem assegurado, segundo este entendimento, o direito ao afastamento do dirigente sindical das funções exercidas, tendo em vista a previsão contida no artigo 494 da CLT.

Nesse sentido, as Orientações Jurisprudenciais nº 65 e nº 142 da SDI 2 do TST, *in verbis*:

OJ-SDI2-65 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. DIRIGENTE SINDICAL (inserida em 20.09.2000)

Ressalvada a hipótese do artigo 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do artigo 659 da CLT. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

OJ-SDI2-142 MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA (DJ 04.05.2004)

Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Assim, nos casos em que a decisão que determina a reintegração do representante dos trabalhadores não ocorre durante a tramitação de um inquérito judicial para apuração de falta grave cometida pelo empregado, mas decorre da antecipação da tutela jurisdicional, em processos em que se discute exatamente a ilegalidade da conduta empresarial, o TST entende não ser possível a concessão da segurança contra ato do magistrado que determinou a medida antecipatória.

Por outro lado, tendo sido ajuizado o inquérito para apuração da falta grave, o empregador teria o direito líquido e certo de suspender o trabalhador em questão, já que a mencionada OJ 65 da SDI 2 do TST ressalva esta hipótese.

Vale notar, neste ponto, que o artigo 494 da CLT está no capítulo referente à antiga estabilidade decenal que, como já visto, foi estendido para os casos de estabilidade sindical. Ocorre, porém, que em situações em que se discute a dispensa de um dirigente sindical, não está em jogo apenas o direito individual do trabalhador a manter seu emprego e o direito do empregador em dispensar um trabalhador que pratique um ato culposos, mas também o direito coletivo da categoria representada por este dirigente.

Por esse motivo, não deveria ser feita a aplicação direta do artigo 494 da CLT ao caso do dirigente sindical, já que, ao permitir, sem maiores discussões, a suspensão deste representante durante o curso do inquérito, pode-se causar danos irreparáveis à coletividade dos trabalhadores da categoria. A suspensão, neste caso, ficaria restrita às hipóteses em que, casuisticamente, ficasse demonstrada a necessidade imperiosa do afastamento do acusado do cometimento de falta grave.

Retomando o caso em que foi reconhecida a invalidade da dispensa ou do afastamento do dirigente sindical, nos casos em que a reintegração do dirigente sindical se torne desaconselhável ou inviável, o artigo 496 da CLT prevê a reparação dos danos através do pagamento de uma indenização ao empregado. Jurisprudencialmente, fixou-se o entendimento de que o pagamento de indenização também deve ocorrer quando a decisão que reconhece a ilicitude da dispensa do dirigente sindical se der após o término do período estabilitário. Nesse sentido, é a redação da Súmula 396 do TST:

SUM-396 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do artigo 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

Esta Súmula serviu, ainda, para pacificar a questão referente à concessão de indenização quando o pedido formulado for apenas de reintegração, esclarecendo que quando o magistrado, de ofício, deixa de determinar a reintegração por constatar o exaurimento do período da estabilidade ou considerar desaconselhável a medida, nos termos do artigo 496, mas condena a reclamada ao pagamento de indenização ao dirigente sindical, não há que se falar em nulidade por julgamento "extra petita": seria o caso de um pedido "implícito", porque decorrente da própria lei.

Esta interpretação que privilegia a conversão da tutela específica (reintegração do dirigente sindical) em tutela ressarcitória (pagamento de indenização) não atende adequadamente à tutela da liberdade sindical, já que monetariza a proteção prevista para os dirigentes sindicais (SILVA, Sayonara, 2008, p. 444).

Independentemente do exaurimento do prazo de estabilidade do trabalhador, quando a decisão judicial constatar a prática de uma conduta antissindical que mereça ser anulada, como é o caso da dispensa imotivada do dirigente sindical estável, a solução adequada deve ser sempre decretar nulo o ato ilícito, com o

retorno ao *status quo ante*. Isto significa que a solução deveria ser sempre a reintegração, mesmo após o término do período previsto de estabilidade, já que o que fundamenta o seu retorno ao emprego não é apenas a estabilidade provisória, mas a constatação da prática de um ato ilícito pelo empregador.

Assim, nos casos de dispensa caracterizada como conduta antissindical, deve-se restituir ao empregado vítima deste ato o direito aos efeitos integrais da relação de emprego, especialmente a possibilidade de continuar atuando em prol dos interesses de sua categoria<sup>149</sup>.

O mesmo raciocínio é aplicado pelo próprio TST em casos em que determina a reintegração de trabalhadores não detentores de estabilidade, mas que foram ilicitamente dispensados – como no caso de trabalhadores discriminados por serem portadores do vírus HIV, por exemplo<sup>150</sup>. Nestes casos, ao se reconhecer a nulidade da dispensa, a solução é a reintegração ao emprego, resultado este que representa o repúdio à conduta ilícita empresarial, ao mesmo tempo em que realça os princípios da valorização social do trabalho e da dignidade do trabalhador.

No caso do dirigente sindical atingido por uma conduta claramente antissindical, com o mero intuito de impedir o exercício de seus direitos e deveres sindicais, os motivos que justificam a reintegração são ainda mais relevantes, já que se protege não apenas os direitos deste trabalhador de não ser discriminado pelo exercício das funções representativas, mas os de toda a categoria por ele representada.

A Organização Internacional do Trabalho considera inadequadas as situações em que, na prática, o empregador pode simplesmente resolver o contrato de trabalho do dirigente sindical mediante o pagamento de indenização prevista em lei para dispensas imotivadas<sup>151</sup>.

---

<sup>149</sup> Conforme trabalho defendido em coautoria com Adriana Goulart de Sena Orsini no Congresso da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, São Paulo, maio de 2012 (ORSINI; PIMENTA, Raquel, 2012).

<sup>150</sup> De acordo com a redação da recente Súmula 443 do TST, editada em setembro de 2012: “SÚM-443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012a).

<sup>151</sup> Nesse sentido, já decidiu o Comitê de Liberdade Sindical, conforme parágrafo 791 da última compilação de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT: *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

O Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações já deixou claro que a solução prioritária deve ser a reintegração do trabalhador atingido pela dispensa antissindical, aliada à aplicação de sanções dissuasivas às empresas que praticarem referida conduta (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2012a). No mesmo sentido, os pronunciamentos do Comitê de Liberdade Sindical (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006), segundo o qual nos casos em que se torne inviável a reintegração, as indenizações pagas aos trabalhadores atingidos pela dispensa antissindical devem ser adequadas e representar sanções suficientemente dissuasivas, para evitar a repetição da prática<sup>152</sup>.

Assim, a lógica brasileira que privilegia o mero pagamento da indenização correspondente aos salários do período da estabilidade não representa a solução mais adequada para a proteção dos dirigentes contra condutas antissindicais, ainda mais porque o mero pagamento de verbas indenizatórias pode não representar sequer um desincentivo à prática.

Pela mesma razão, os autores destas práticas deveriam ser condenados, também, à reparação dos danos causados à coletividade dos trabalhadores representados.

Isto porque, como já exposto, todas essas normas que conferem uma proteção específica dos representantes dos trabalhadores advêm da compreensão do aspecto pluriofensivo das condutas antissindicais dirigidas a estes trabalhadores. É que o ato dirigido contra um dirigente sindical ou outro trabalhador que exerça funções representativas de seus pares atinge o direito individual deste trabalhador e, ao mesmo tempo, o direito da coletividade de trabalhadores por ele representado. Como explica Oscar Ermida Uriarte:

Isto é, em muitos casos de práticas anti-sindicais e de aplicação de mecanismos de proteção da atividade sindical haverá um duplo bem jurídico tutelado, um duplo interesse em jogo e – eventualmente, embora não necessariamente – uma dupla legitimação para acionar. [...] Por isso mesmo, como ensina Verdier, no fundo, todo conflito concernente ao “foro sindical” – ou às práticas anti-sindicais em geral –, é geralmente um conflito coletivo ao mesmo tempo que individual. (URIARTE, 1989, p. 22-23).

---

<sup>152</sup> Vide parágrafos 844 e 855 da última compilação de jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT: *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

De resto, como evidenciam Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Túlio Viana: “em muitos casos, o que parece ser apenas uma agressão individual acaba minando a força do grupo” (1997a, p. 190).

Retome-se o conceito de pluriofensividade da conduta antissindical, já desenvolvido no Capítulo 6, que parte da compreensão de que as condutas antissindicais podem ter uma dimensão que transcende a esfera meramente individual do trabalhador atingido, uma vez que podem atingir, por via reflexa, a própria entidade sindical.

No Brasil, há uma tendência de se priorizar o aspecto da proteção individual ao trabalhador, de forma que a reparação pecuniária ao representante dos trabalhadores atingido pela conduta antissindical é a resposta geralmente adotada para estes casos. Esta solução mostra-se insuficiente à ofensa perpetrada, já que referida conduta atinge, por via reflexa, os interesses de toda a categoria profissional.

Propõe-se, portanto, a inversão do enfoque, através da adoção da concepção de conduta antissindical pluriofensiva, de forma a chamar a atenção para a repercussão coletiva de tais práticas. Em decorrência, a proteção ao sindicato seria enfatizada, de forma que a solução nos casos em que se constate a pluriofensividade da conduta antissindical seja sempre reconhecer a nulidade do ato ilícito empresarial, possibilitando que o dirigente sindical retome o exercício de suas funções representativas, seja pela reintegração – no caso de dispensa – seja pelo retorno ao setor do qual foi afastado ou transferido ilicitamente.

Nos casos (excepcionais) em que o retorno ao *status quo ante* se inviabilize, caberia, ainda, ação indenizatória pelo sindicato<sup>153</sup>, para o ressarcimento dos danos materiais e dos danos morais coletivos provocados à categoria (RENAULT; VIANA, 1997b, p. 92), exatamente pelo reconhecimento da pluriofensividade da conduta antissindical.

---

<sup>153</sup> Registre-se o relato de Oscar Ermida Uriarte, em sua clássica obra *A proteção contra os atos anti-sindicais*, acerca da proteção do dirigente sindical em caso de dispensa no Equador. Segundo o autor, “o legislador equatoriano considerou que neste caso há dois interesses tutelados e dois sujeitos dos mesmos, já que a indenização beneficia da mesma forma indicada na lei, o trabalhador despedido e o sindicato”. (URIARTE, 1989, p. 30-31).

### **6.2.2. A proteção em face da discriminação antissindical dos demais trabalhadores**

Como visto, a proteção dos representantes dos trabalhadores é imprescindível para se assegurar a autonomia sindical e o direito de auto-organização dos sindicatos. Todavia, a proteção contra condutas antissindicais não pode ficar restrita aos dirigentes sindicais. Marcus de Oliveira Kaufmann adverte:

Os trabalhadores comuns também e principalmente são vítimas diretas da anti-sindicalidade enquanto formadores de uma coletividade que precisa ter resguardado o direito de sindicalização e de participação nas atividades sindicais (KAUFMANN, 2005, p. 208).

Essa extensão subjetiva do alcance da proteção impõe-se pela própria função de garantia da atividade sindical e de seu desenvolvimento normal e eficaz. Com efeito, se só se protegesse o pequeno número de representantes dos trabalhadores e se permitisse atos antissindicais contra os meros “militantes” ou membros da categoria profissional, o sistema tutelar não alcançaria sua finalidade, já que “para que se possa praticar livre e efetivamente a liberdade sindical, não somente é necessário proteger aos que dirigem e tomam decisões, como também é necessário dar cobertura aos que executam” (URIARTE, 1989, p. 27).

Infelizmente, são muito comuns as práticas antissindicais direcionadas ao trabalhador em geral, na tentativa de impedir a sua aproximação com o sindicato, conforme relatado pelos sindicalistas mineiros entrevistados.

Durante seu depoimento, João Alves de Almeida mencionou algumas delas, relatando interessante estratégia empresarial de preservar alguns dos trabalhadores para serem chamados como testemunhas em eventuais ações judiciais:

[...] é proibido conversar com dirigente sindical, é proibido ler o informativo do sindicato, e também é proibido participar das atividades do sindicato que representa os trabalhadores. [...] As mais comuns hoje é a proibição de filiar ao sindicato. As empresas, como a [*nome da empresa suprimido*], por exemplo, deixam uma porcentagem de 1% , ou menos do que 1%, dos trabalhadores, exatamente para justificar na Justiça que ela não persegue os trabalhadores e sempre leva um ou dois, quando tem uma ação do sindicato, e esse trabalhador é deixado tranquilo pra dizer que “não é

proibido na [nome da empresa suprimido], que eu tenho liberdade de associar ao sindicato". (João Alves de Almeida)<sup>154</sup>.

A mera aproximação com o sindicato para a obtenção de auxílio em questões relacionadas à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), em casos de recusa do empregador, já é suficiente para que o trabalhador passe a sofrer perseguições, como relata um sindicalista entrevistado:

Uma outra situação que a gente percebe demais da conta, é quando o trabalhador nos procura, que ele é portador de alguma estabilidade previdenciária, sem sombra de dúvida, a partir daí, quando ele volta, se ele teve uma alegação conosco, de que a empresa não emitiu CAT, e a gente acabou emitindo a CAT, e passou pelos nossos médicos, emitiu uma CAT e conseguiu fazer com que ele fosse para a perícia, e a perícia reconheceu o benefício dele enquanto B91, que é auxílio acidentado, a partir dali ele tem direito a um ano de estabilidade, acabou. Normalmente esses trabalhadores, que passou por aqui, eles não duram muito dentro da empresa. Passa a ter um vínculo muito próximo com a gente, talvez por a gente ter direcionado, encaminhado ele, levado ele aos caminhos corretos, que fazem com que, de fato, ele tenha o atendimento correto, e esse trabalhador ele passa a ter um vínculo um pouco maior com a gente. Obviamente esse vínculo, a partir de um ano, ele vai acabar, porque, com certeza, ele é demitido. (Adair Marques de Faria)<sup>155</sup>.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, como lembram Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Túlio Viana (1997a, p. 190), há uma das poucas normas explícitas de proteção contra condutas antissindicais no ordenamento brasileiro, pouco conhecida e raramente aplicada:

Artigo 543. [...]

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Este dispositivo faz referência à penalidade administrativa fixada no artigo 553 da CLT, a ser aplicada pelo órgão de fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>156</sup>. Além disso, determina que o empregado que sofra uma

<sup>154</sup> Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>155</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

<sup>156</sup> Antônio Álvares da Silva defende que a aplicação das penalidades administrativas previstas na CLT não é de competência exclusiva dos órgãos de fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, mas podem e devem ser aplicadas pelo magistrado trabalhista, até mesmo de ofício,

conduta antissindical tem direito a ser reparado – o que pode ser tanto do ponto de vista material, consistente em prejuízos financeiros que tenha sofrido, quanto do ponto de vista moral, por ter sido violado o seu direito fundamental à liberdade sindical.

É necessário considerar, também, que os atos antissindiciais dirigidos contra um trabalhador individualmente considerado são denominados pela OIT como atos de “discriminação antissindical”, como já examinado. Desse modo, além das previsões constantes da Convenção nº 98 da OIT, plenamente aplicáveis às relações de trabalho em nosso país, as normas que tutelam o direito à não discriminação também podem ser utilizadas para a proteção de um trabalhador que sofre um tratamento prejudicial em matéria de emprego em virtude do exercício de seus direitos sindicais.

Assim, para uma proteção específica e mais abrangente de todos os trabalhadores envolvidos em atividades sindicais, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda toda e qualquer forma de discriminação para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Este diploma legal pode ser aplicado às situações de discriminação antissindical, ou seja, no tratamento prejudicial ao trabalhador motivado pela sua atuação sindical ou por seu relacionamento com seu sindicato.

O artigo 1º da Lei 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação de emprego. O mencionado dispositivo legal apresenta um rol de motivos de discriminação que inclui sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, que deve ser visto como meramente exemplificativo (BRASIL, 1995b).

Com efeito, o rol constante do artigo 1º não é taxativo. Isto porque a lei em questão é mero desdobramento de uma norma mais ampla que impede, em todos os níveis, a discriminação: o princípio da isonomia (VIANA; PIMENTA, Raquel, 2010). Dessa forma, pode ser utilizada analogicamente em casos de discriminação fundados em critérios diversos dos elencados, como é o caso dos portadores de

---

quando constatar a prática dos atos ilícitos nas decisões que proferir. Sobre o tema, consultem-se os volumes II e VI da obra deste autor: *Questões polêmicas de direito do trabalho*. São Paulo: LTr - Vol. II: Aplicação de multa administrativa pela Justiça do Trabalho, ação civil pública na Justiça do Trabalho, competência penal trabalhista, 1993; e Vol. VI: *Idéias para uma nova Justiça do Trabalho*, 1995.

doenças graves, como a AIDS, ou dos trabalhadores discriminados por participarem de atividades sindicais.

Torna-se importante, neste ponto, fazer uma ressalva: a Lei 9.029/95 pode ser aplicada analogicamente apenas em relação às sanções trabalhistas que especifica. A observação é importante porque a Lei em comento criou, em seu artigo 2º, um tipo penal específico para o caso da discriminação contra a mulher. Nesse caso, o aspecto penal da proteção contra a discriminação na relação de emprego não pode se estender a outras situações, já que o Direito Penal não comporta analogia (VIANA; PIMENTA, Raquel, 2010, p. 135).

Recentemente, utilizando exatamente as normas que tutelam os trabalhadores contra qualquer forma de discriminação, a 1ª Turma do TST manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que aplicou analogicamente a Lei 9.029/95 e a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, para punir ato antissindical da reclamada, que havia dispensado dezoito trabalhadores grevistas.

Na sua fundamentação, o Ministro Relator Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho assinalou que, embora ainda não seja habitual no Direito do Trabalho, a utilização de normas internacionais ratificadas pelo Congresso Nacional está consagrada e não há dúvidas quanto à sua vigência e eficácia, tendo mantido a condenação com base na proteção prevista pela Convenção nº 98 da OIT (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-77200-27.2007.5.12.0019, 2012b).

Desse modo, fica evidenciada a possibilidade de se proteger, pela aplicação de normas brasileiras – inclusive decorrentes da incorporação de Tratados e Convenções Internacionais – a todos os trabalhadores envolvidos em atividades sindicais contra atos que violem o seu direito fundamental à liberdade sindical.

### **6.3. A proteção penal: o crime de atentado contra a liberdade de associação**

Além das normas já citadas que tutelam os trabalhadores brasileiros contra práticas antissindicais, é importante analisar a proteção específica na esfera penal, capitulada dentre os crimes contra a organização do trabalho – Título IV do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940).

O artigo 199 do Código Penal prevê o crime de atentado contra a liberdade de associação, impondo as penas de detenção e multa àquele que constranger alguém,

mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional (BRASIL, 1940).

Este tipo penal corresponde à tutela da liberdade sindical individual, abrangendo não somente atos dirigidos contra o exercício desta liberdade, quanto também ao direito de associação em geral, desde que relacionado ao âmbito profissional.

É possível dizer, portanto, que a proteção normativa no Brasil contra condutas antissindicais é restrita no caso penal, pois se limita apenas a uma das facetas da liberdade sindical – a do direito de filiação ou não filiação.

Lucas Alves Freire e Wellington Rodrigo Batista da Silva (2005, p. 269) afirmam que esta previsão no Código Penal não atende às expectativas de respeito ao direito fundamental à liberdade sindical, já que deixa uma vasta gama de práticas antissindicais à margem da tipificação criminal. Por outro lado, ressaltam que a criminalização de outras condutas antissindicais representaria retrocesso em face da tendência de se instituir novas práticas de coibição dos comportamentos criminosos, em tempos em que se proclama a intervenção mínima do direito penal.

Na prática, o crime de atentado contra a liberdade de associação não é levado à apreciação da Justiça do Trabalho, que – segundo se tem entendido majoritariamente – não possui competência em matéria penal<sup>157</sup>. Os crimes relacionados ao trabalho são julgados perante a Justiça Comum, sendo que, nos termos do artigo 109, inciso VI, da Constituição de 1988, cabe à Justiça Federal a análise dos crimes contra a organização do trabalho, dentre os quais figura o tipo penal em análise. Os demais ilícitos penais trabalhistas ficam a cargo das Justiças Estaduais, pela regra de competência residual.

Dessa forma, o presente trabalho não se aprofundará nas questões atinentes ao crime de atentado à liberdade de associação, retomando a análise a partir da proteção trabalhista contra condutas antissindicais, examinando, a seguir, os mecanismos processuais trabalhistas existentes para a prevenção e repressão destas práticas.

---

<sup>157</sup> Em que pese forte corrente doutrinária que defende a competência penal trabalhista, especialmente após a Emenda Constitucional nº 45/04, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para todas as demandas oriundas da relação de trabalho. Por todos, recomenda-se a obra de Antônio Álvares da Silva, que há muitos anos já defendia a vocação da Justiça do Trabalho para apreciar crimes relacionados ao trabalho: *Questões polêmicas de direito do trabalho*. Vol. II: Aplicação de multa administrativa pela Justiça do Trabalho, ação civil pública na Justiça do Trabalho, competência penal trabalhista. São Paulo: LTr, 1993.

#### 6.4. Mecanismos processuais para o combate às condutas antissindiciais

Para uma efetiva proteção contra condutas antissindiciais, não basta a mera proibição da sua prática: é imprescindível a adoção de mecanismos processuais capazes de levar à apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça à lesão do direito fundamental à liberdade sindical dos trabalhadores e de suas organizações sindicais.

De fato, se é certo que o processo vive para o direito material, sendo instrumento de sua realização, também é possível afirmar que este último sobrevive, em boa parte, graças àquele, em uma relação de cumplicidade (VIANA, 2004, p. 178).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a eficácia das disposições normativas que tutelam o direito fundamental à liberdade sindical depende, em grande parte, de sua plena aplicação na prática e das formas de reparação e de sanção previstas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004, p. 87).

Para a tutela jurisdicional dos direitos dos trabalhadores atingidos pelas condutas antissindiciais, o ordenamento processual brasileiro possibilita o ajuizamento de reclamação trabalhista individual ou a utilização de mecanismos processuais de tutela metaindividual.

Na primeira hipótese, trata-se de situações em que o trabalhador atingido pela conduta antissindical ajuíza individualmente uma ação trabalhista, reclamando a tutela judicial de seus direitos sindicais ameaçados ou lesados.

A segunda hipótese trata dos casos em que a liberdade sindical deve ser protegida de forma metaindividual, ou seja, de forma coletiva, através do ajuizamento de demandas pelos próprios sindicatos, ou pelo Ministério Público do Trabalho<sup>158</sup>.

Em nosso país, a defesa em juízo de direitos e interesses difusos e coletivos foi instituída pelas disposições da Lei da Ação Popular – Lei nº 4.717/65, com alterações da Lei nº 6.513/77 – e as da Lei da Ação Civil Pública – Lei nº 7.347/85. Posteriormente, a tutela metaindividual foi consagrada no plano constitucional, nos

---

<sup>158</sup> O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para a defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores, conforme previsões do artigo 127 e 129, inciso III, da Constituição (BRASIL, 1988), bem como da Lei Complementar nº 75/93 (BRASIL, 1993).

artigos 1º, 5º, inciso XXXV, e 129, inciso III, da Constituição de 1988 (ALMEIDA, 2003).

A tutela metaindividual, segundo José Carlos Barbosa Moreira (1991, p. 187-189), consiste em técnica processual utilizada em litígios cujo objeto, por sua dimensão social, afetam uma pluralidade de sujeitos. Exatamente por isso, poderão ser submetidos à cognição judicial por iniciativa de uma única pessoa que não integra a relação jurídica material controvertida, legitimada para a defesa dos direitos alegados daquele conjunto de sujeitos interessados na sua satisfação.

A tutela metaindividual contraria, portanto, um dos postulados fundamentais do modelo processual civil clássico de legitimação processual, segundo o qual “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio”, enunciado no artigo 6º do CPC (BRASIL, 1973). Por autorização legal, é possibilitado aos sindicatos ou ao Ministério Público do Trabalho ingressar em juízo em nome próprio para defesa de direitos ou interesses alheios, sejam eles difusos, coletivos, ou individuais homogêneos. A definição legal destes direitos consta do Código de Defesa do Consumidor (CDC), no parágrafo único do seu artigo 81, *in verbis*:

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:  
I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;  
II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;  
III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum (BRASIL, 1990c).

A utilização de forma paralela e, se possível, predominante da tutela metaindividual em relação ao ajuizamento das reclamações individuais pelos trabalhadores atingidos serve para combater, de forma mais racional, célere e adequada, o reiterado e deliberado descumprimento, pelos empregadores, dos direitos fundamentais trabalhistas (PIMENTA, José, 2009, p. 39).

De acordo com José Roberto Freire Pimenta (2009, p. 42), a utilização da tutela metaindividual possibilita a eliminação de vazios de tutela, relativos a direitos difusos e coletivos e com a natureza de direito fundamental social, mas sem expressão patrimonial imediata que, exatamente por isso, não podem ser tratados de forma atomizada pela reclamação trabalhista clássica. Outra vertente da tutela

metaindividual é o enfrentamento, de forma racionalizada e conjunta, de direitos individuais de origem comum, descumpridos de forma massificada e reiterada e que, exatamente por isso, podem ser submetidos a um único procedimento judicial.

Além disso, os mecanismos processuais de tutela metaindividual são capazes de enfrentar, de forma imediata, lesões aos direitos fundamentais sociais durante a vigência do contrato de trabalho, através de procedimentos capazes de propiciar a tutela específica destes direitos.

Referindo-se explicitamente às ações de substituição processual sindical, Vitor Salino de Moura Eça lista vantagens advindas da utilização desta técnica processual:

A substituição processual sindical livra o trabalhador de perseguições, e ainda torna os direitos trabalhistas mais efetivos. Além disso, desafoga o Poder Judiciário de inúmeras decisões individuais, desgastantes, caras e de baixo efeito, porquanto atingem apenas um destinatário. Nas demandas coletivas, num só feito judicial, toda a categoria obtém os proveitos da ação do ente que atua em nome próprio o interesse comum. (EÇA, 2008, p. 469).

No caso da proteção ao direito fundamental à liberdade sindical, a tutela metaindividual pode permitir o ajuizamento de uma ação assim que se constatar a prática de uma conduta antissindical pelo empregador contra uma coletividade de trabalhadores. Dessa forma, o pedido inicial pode abranger a totalidade de trabalhadores atingidos e envolver a prestação de uma tutela específica, que tenha por objeto obrigações de fazer e não fazer (não se limitando ao ressarcimento patrimonial dos danos causados a cada trabalhador).

Dessa forma, a atuação imediata e efetiva na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores atingidos por atos ilícitos empresariais produzirá outro efeito importante, na perspectiva da concretização dos direitos fundamentais sociais: “o redimensionamento das relações de poder no âmbito interno empresarial num sentido mais igualitário e a ampliação das possibilidades de controle jurisdicional dos abusos do poder diretivo empresarial” (PIMENTA, José, 2009, p. 44).

Em qualquer caso, seja na reclamação trabalhista individual, seja em procedimentos de tutela metaindividual, para se obter uma resposta mais célere, pode-se requerer a antecipação dos efeitos da tutela, com base na previsão específica do artigo 659, inciso X, da CLT, quando se tratar de dirigente sindical, ou

conforme previsão geral contida nos artigos 273 e 461, § 3º, do Código de Processo Civil:

Artigo 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:  
I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou  
II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu. (BRASIL, 1973).

Artigo 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. [...]

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada (BRASIL, 1973).

Importante, ainda, a previsão do § 5º do artigo 461, que prevê a possibilidade de o juiz determinar medidas variadas tendentes a efetivar a tutela específica ou obter o resultado prático equivalente (BRASIL, 1973).

Cumprido ressaltar, a esse respeito, a verdadeira revolução ocorrida no ordenamento processual brasileiro a partir das reformas de 1994 no Código de Processo Civil de 1973, notadamente nos artigos 273 e 461, § 3º, acima transcritos. Estas reformas demonstraram uma opção definitiva pela prioridade da tutela específica em detrimento da tutela meramente ressarcitória, a partir do entendimento de que a tutela jurisdicional só será verdadeiramente efetiva se o titular do direito material puder receber exatamente o bem da vida que lhe seria propiciado no caso de cumprimento espontâneo pela outra parte (PIMENTA, José, 2001, p. 498).

Em casos de condutas antissindicais, a tutela ressarcitória dos danos individuais causados ao trabalhador, sozinha, não é suficiente para reparar todos os danos causados à coletividade dos trabalhadores atingidos, de forma que permanece um vazio de tutela relativo aos direitos difusos e coletivos da categoria.

A impossibilidade de se obter uma proteção plena à liberdade sindical através da tutela meramente ressarcitória advém, ainda, do seu caráter de direito fundamental. Como ensina Andrea Proto Pisani, os direitos fundamentais são insuscetíveis, por sua própria natureza ou função não patrimonial, de serem adequadamente substituídos por um equivalente monetário, por serem direitos que

garantem, somente através de seu gozo específico, a satisfação de necessidades primárias de seus titulares (PROTO PISANI apud PIMENTA, José, 2001, p. 534).

Desse modo, a tutela processual de direitos fundamentais deve ser no sentido de se assegurar o adimplemento específico dessas obrigações, sob pena de não se propiciar uma tutela jurisdicional adequada (PIMENTA, José, 2001, *passim*).

Os dispositivos do Código de Processo Civil relativos à antecipação de tutela e à priorização da tutela específica são, sem a menor dúvida, aplicáveis na esfera trabalhista de forma subsidiária, nos termos do artigo 769 da CLT, tendo em vista a plena compatibilidade com os princípios do Processo do Trabalho.

Dessa forma, toda vez que o autor puder demonstrar, em sede de cognição sumária, que é plausivelmente o titular de um direito que tenha fundamento relevante e esteja sujeito a *periculum in mora* capaz de tornar ineficaz a tutela específica definitiva (ou, alternativamente, que seja *evidente*, no sentido de que se mostre *incontroversa*, conforme § 6º do artigo 273 do CPC), fará ele jus à antecipação dessa tutela (PIMENTA, José, 2004, p. 381).

José Roberto Freire Pimenta (2004, p. 381) defende que a decisão que antecipa os efeitos da tutela deverá ser cumprida imediatamente pelo empregador dela destinatário sob a cominação de severas sanções pecuniárias (medidas coercitivas patrimoniais) ou penais (pelo crime de desobediência, utilizando as sanções criminais como forma indireta de coerção psicológica)<sup>159</sup>. Ainda, poderiam ser utilizados inovadores meios sub-rogatórios, de intervenção judicial (parcial ou total) na direção de sua empresa (de forma similar à estabelecida pelos arts. 69 e seguintes da Lei nº 8.884/94, a chamada Lei Antitruste, determinada pelo juiz com base nos poderes indeterminados que lhe confere o § 5º daquele mesmo preceito do CPC).

A antecipação de tutela se torna especialmente relevante em casos relativos a condutas antissindicais, em que o tempo despendido na tramitação dos processos judiciais pode contribuir para as repercussões gravosas do ato ilícito. Segundo Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart:

---

<sup>159</sup> A este respeito da desobediência à ordem judicial antecipatória, o artigo 14, V, do CPC, prevê: “Artigo 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: [...] V - cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraços à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final.” (BRASIL, 1973).

A tutela antecipatória pode ser concedida no curso do processo de conhecimento, constituindo verdadeira arma contra os males que podem ser acarretados pelo tempo do processo, sendo viável não apenas para evitar dano irreparável ou de difícil reparação (artigo 273, I, do CPC), mas também para que o tempo do processo seja distribuído entre as partes litigantes na proporção da evidência do direito do autor e da fragilidade da defesa do réu (artigo 273, II e § 6º, do CPC) (MARINONI; ARENHART, 2011, p. 198).

Sendo assim, estando presentes os requisitos autorizadores para tanto, a concessão da antecipação de tutela em ações destinadas a prevenir ou a reprimir condutas antissindicais é medida que se impõe como importante mecanismo de efetividade do provimento jurisdicional.

Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 53) aponta exatamente a possibilidade da suspensão do ato antissindical e a celeridade do processo como requisitos de eficácia da proteção contra condutas antissindicais, ao lado da atribuição do ônus da prova ao empregador.

Entretanto, verifica-se que, na prática forense trabalhista, as técnicas processuais de tutela metaindividual e da antecipação de tutela são ainda pouco utilizadas para a proteção dos trabalhadores e de suas entidades contra as práticas antissindicais.

Isto pode ser explicado, por um lado, pela falta de especificidade destes mecanismos gerais e pela própria cultura processual clássica arraigada nos operadores do direito, que provocam um baixo índice de utilização das tutelas específica e de urgência pelos próprios sindicatos atingidos por essas condutas.

Soma-se a isso a timidez do próprio Poder Judiciário Trabalhista nas poucas demandas levadas à sua apreciação que pleiteiam a concessão de antecipação de tutela ou a tutela específica ou inibitória, de forma que a morosidade na tramitação do processo judicial ou a limitação da reparação dos danos ao pagamento de indenizações individuais fazem com que os efeitos nocivos da conduta antissindical não encontrem resposta pronta e eficaz, apta a extingui-los ou a interrompê-los.

É bem verdade que a jurisprudência trabalhista vem avançando, nos últimos anos, quanto à proteção ao direito fundamental de liberdade sindical, através da aplicação de Convenções Internacionais da OIT e dos princípios constitucionais.

Um exemplo é a já citada decisão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que se fundamentou em duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para condenar uma empresa por prática antissindical na dispensa de trabalhadores que participaram de greve. O Ministro Relator Luiz Philippe Vieira

de Melo Filho assinalou que não há dúvidas quanto à vigência e eficácia destas normas internacionais ratificadas (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-77200-27.2007.5.12.0019, 2012b).

A interpretação e a aplicação da Convenção nº 98 da OIT para punir atos de empregadores tendentes a ferir o direito à liberdade sindical não são novidade na Corte Superior Trabalhista.

A 2ª Turma do TST, em 2011, entendeu que a preterição para promoção funcional de empregado ocupante de função diretiva sindical configura violação da Constituição Federal e da Convenção nº 98 da OIT, importando em verdadeira conduta antissindical. Neste caso, o Ministro Redator do acórdão José Roberto Freire Pimenta deixou consignado, na própria ementa, que restou devidamente comprovado que o reclamante era reconhecido como bom empregado, tinha uma boa produtividade e era esperado que ele fosse promovido. Contudo, o trabalhador ficou estagnado na função, sem promoção, pelo simples fato de ocupar cargo de dirigente sindical, em decorrência de uma verdadeira política empresarial de ofensa deliberada, sistemática e consciente do direito fundamental à liberdade sindical (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-48700-60.2007.5.13.0006, 2012c).

A 6ª Turma do TST, em outra oportunidade, condenou a reclamada a indenizar um empregado considerando ter ocorrido dispensa retaliatória, por ter sido comprovado que o empregado não havia votado favoravelmente à proposta de acordo coletivo. Segundo o Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, tal dispensa foi entendida como conduta abusiva, por ferir a liberdade sindical dos trabalhadores, violando diretamente a Convenção nº 98 da OIT (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-122900-40.2006.5.17.0013, 2011).

Observa-se, contudo, que a maioria dos casos julgados na Justiça do Trabalho em que se invoca a proteção das normas internacionais concernentes à liberdade sindical se resolve com a condenação das empregadoras que praticaram atos antissindicais ao pagamento de indenizações individuais pelos danos sofridos pelos trabalhadores, sobretudo de caráter moral. Dá-se preferência à tutela ressarcitória, ao invés de se conceder resposta imediata de forma específica ou inibitória.

Nos casos identificados em pesquisa jurisprudencial, não é comum a concessão de tutela antecipada para a cessação imediata dos efeitos da conduta antissindical, com o imediato retorno do trabalhador à sua atuação sindical. Em

geral, a reintegração é concedida apenas aos poucos dirigentes sindicais registrados, em número limitado, e muitas vezes, em decorrência da demora no julgamento, a solução dada judicialmente é o ressarcimento, ao trabalhador individual, tão somente dos salários do período da estabilidade provisória, nos termos da já mencionada Súmula 396 do TST.

Verifica-se que, em muitos casos, também a indenização pelos danos morais sofridos pelo trabalhador atingido pelo ato antissindical, é deferida com base na responsabilidade civil subjetiva, em um diálogo sistemático de coerência entre as fontes do Direito do Trabalho e do Direito Civil (BARBATO; PEREIRA, 2012a).

No entanto, adotar-se como regra apenas a compensação pecuniária dos danos advindos da conduta antissindical importa em sérias limitações, como já se procurou demonstrar, na mesma linha de vários autores, como Bartolomei De La Cruz:

[...] como remédio específico para os casos de discriminação anti-sindical, a indenização dos danos e prejuízos causados procede (*sic*) de certas limitações. Em primeiro lugar, uma reparação pecuniária não parece totalmente adequada para remediar um ato que leva em si, não somente no aspecto econômico (a perda do salário, por exemplo), mas, também – e principalmente –, a restrição do exercício de uma liberdade fundamental (a de associar-se e de participar de atividades sindicais). Em segundo lugar, prescrever a indenização dos danos e prejuízos como único remédio no caso de discriminação anti-sindical significaria, de fato, autorizar o cometimento de tais atos contra o pagamento de uma soma de dinheiro. Em terceiro lugar, a quantia dos danos e prejuízos causados pelo elemento especificamente anti-sindical do ato impugnado, será, em alguns casos, difícil de estabelecer: como avaliar, por exemplo, os danos e prejuízos no caso de transferência discriminatória anti-sindical sem redução de salários nem de diminuição alguma dos benefícios indiretos? (CRUZ apud URIARTE, 1989, p. 50)

Dessa forma, é possível afirmar que, de maneira geral, o ordenamento jurídico processual brasileiro não propicia uma resposta judicial pronta e efetiva para as situações de prática de condutas antissindicais pelos empregadores, de modo que as soluções dadas aos casos submetidos à apreciação do Poder Judiciário dependem do esforço interpretativo do aplicador.

Sendo assim, ganha força a corrente que defende a necessidade de criação de procedimentos especiais específicos para a proteção em face de condutas antissindicais. Nas palavras de Lorena Vasconcelos Porto:

Nesse sentido, para se assegurar realmente a liberdade sindical e o direito de greve, não basta a sua previsão abstrata. Para garantir que tais direitos se concretizem, frente à sua violação ou ameaça, é fundamental a existência de um mecanismo processual que assegure a sua efetividade prática por meio da tutela jurisdicional. Para tanto, é essencial que esta seja célere e eficaz. (PORTO, 2008, p. 15).

Este entendimento está em consonância com a Convenção nº 98 da OIT, que impõe, em seu artigo 3º, que mecanismos apropriados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito ao direito de sindicalização.

De fato, a criação de um procedimento judicial especial poderia reforçar a proteção contra as condutas antissindicais presente em nosso país. Já existem iniciativas legislativas para a criação de uma ação específica de repressão contra condutas antissindicais – como consta do Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical, que será examinado no Capítulo 7.

De qualquer forma, como também será discutido no próximo Capítulo, muito mais eficaz do que a criação de novos procedimentos e normas legais, o fortalecimento do sindicato e de sua ação coletiva teria uma repercussão significativa nas relações de trabalho, coibindo e prevenindo as práticas antissindicais. Além disso, seria essencial tornar real a promessa constitucional da proteção contra a dispensa arbitrária, prevista no artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988.

Passa-se então a analisar em mais detalhes estas medidas e propostas que podem auxiliar no fortalecimento da proteção contra condutas antissindicais em nosso país, que podem ser adotadas de forma conjunta, para promover a efetividade do direito fundamental à liberdade sindical.

## **7. PROPOSTAS PARA FORTALECER A PROTEÇÃO CONTRA CONDUTAS ANTISSINDICAIS**

Com o objetivo de tornar mais eficaz a proteção em face de condutas antissindicais praticadas pelos empregadores, é possível identificar algumas medidas e propostas tendentes a, por um lado, dificultar a ocorrência, na prática das relações laborais, de situações violadoras de direitos sindicais e, por outro, ampliar o arcabouço normativo protetivo e de combate a estas condutas.

As noções aqui examinadas não se propõem a dar uma solução definitiva, mas apenas investigar possibilidades de enfrentamento da questão na tentativa de tornar mais efetivo o direito fundamental à liberdade sindical nas relações de trabalho.

### **7.1. Fortalecimento do sindicato**

A principal medida que pode contribuir para a diminuição das condutas antissindicais praticadas pelos empregadores é o próprio fortalecimento do sindicato e de sua ação coletiva.

Nos dizeres de Uriarte (1989, p. 46): “de fato, o principal efeito dissuasivo do ato de agressão ao ativista sindical é a existência de um movimento sindical poderoso e representativo”.

Atualmente, o movimento sindical encontra-se enfraquecido, sobretudo em decorrência das alterações produtivas do sistema capitalista que provocaram a pulverização da mão de obra por várias empresas, através da terceirização externa – transferência de etapas do ciclo produtivo para outras empresas – e interna – em que empregados de uma empresa são enviados para prestar serviços a outra, em relação triangular –, afetando a união física que auxiliava na criação dos laços de solidariedade (VIANA, 2004). Além disso, houve transformações na subjetividade dos próprios trabalhadores, que se tornam mais individualistas e resistentes às lutas coletivas (VIANA, 2010).

Esta crise do sindicalismo é em muito agravada pela prática de condutas antissindicais, que prejudicam a organização dos trabalhadores através de intimidações, ameaças e pressões de todo tipo.

Como destaca Viana (2010), o sindicato e o Direito do Trabalho se produzem e se reforçam mutuamente, numa relação quase de causa e efeito. O mesmo raciocínio se aplica no caso do combate às condutas antissindicais: na medida em que a proteção contra estas práticas se torna mais eficaz, o sindicato se fortalece, ao passo que em contextos em que as entidades sindicais são fortes, atuantes e legitimadas pelos trabalhadores que representam, condutas violadoras dos direitos sindicais se tornam menos recorrentes.

Os sindicalistas entrevistados durante a presente pesquisa afirmaram que para a diminuição das condutas antissindicais é imprescindível conscientizar os trabalhadores das respectivas categorias, para que a própria classe não permita a sua ocorrência. Nas palavras de Jefferson Leandro Teixeira da Silva:

Mas como uma forma também, pelo menos, de mitigar, é a categoria, tendo o conhecimento, tendo a formação do que é a prática antissindical, qual que é o objetivo da prática antissindical e fazer o contraponto, não deixar que isso aconteça. [...] é também imprescindível que você tenha uma articulação também com a categoria, para que ela não deixe isso acontecer, também (Jefferson Leandro Teixeira da Silva)<sup>160</sup>.

Na análise de Maurício Flávio Koller da Rocha, a exigência de respeito aos direitos sindicais deve partir dos próprios trabalhadores:

Então acho que vai de uma consciência dos trabalhadores. Eu sou daqueles que acredita que as coisas têm que vir de baixo. São os trabalhadores, mobilizados, que vão exigir o respeito, que vão se fazer ouvir. Não acredito em leis. Se pegar as leis, nós temos leis belíssimas, belíssimas, sabe? Mas pra fazê-las valer precisa da força dos trabalhadores. Então, eu acredito nisso. (Maurício Flávio Koller da Rocha)<sup>161</sup>.

Deve-se ressaltar, neste ponto, que o fortalecimento do sindicato não significa meramente transferir a ele toda a incumbência relativa à regulamentação das relações de trabalho<sup>162</sup>, haja vista a imperiosa necessidade de manutenção de um patamar mínimo trabalhista nas normas estatais. Nos dizeres de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva:

---

<sup>160</sup> Diretor do SINDELETRO MG. Entrevista realizada em 18 de setembro de 2012.

<sup>161</sup> Sociólogo e assessor de formação do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

<sup>162</sup> Como pretende a corrente flexibilizatória que defende a total prevalência das normas autônomas decorrentes de processos de negociação coletiva sobre as normas heterônomas estatais, ou seja, “do negociado sobre o legislado”.

A modificação na legislação laboral para potencializar a atividade sindical e o exercício dos direitos não substitui e nem afasta o imperioso papel do Estado intervindo diretamente sobre os contratos individuais de trabalho, bem como a necessária permanência de uma atividade reguladora de todas as relações de trabalho, na perspectiva de universalização dos direitos. (SILVA, Sayonara, 2008, p. 84).

Nesse sentido, torna-se imperioso recordar as lições de Maurício Godinho Delgado (2008) acerca do princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual as normas jurídicas autônomas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que implementem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral, ou quando transacionam direitos de indisponibilidade apenas relativa.

O fortalecimento do sindicato, portanto, passa pelo exercício de suas funções reivindicativas, negociais e de criação de normas jurídicas específicas para seus representados, mas não pode desconsiderar a necessidade de lutar por uma maior democratização dos locais de trabalho e de se reinventar, para enfrentar a crise do sindicalismo e conseguir se adequar a um contexto de globalização e reestruturação do sistema capitalista de produção.

A luta pela democratização nos locais de trabalho passa pela criação de formas de representação nesses ambientes, ligadas ao movimento sindical e que com ele atuem articuladamente, chegando às noções de participação e cogestão, de modo a tornar efetiva a liberdade sindical também dentro dos muros da empresa.

De acordo com José Francisco Siqueira Neto (1999, p. 374-375), a consagração da representação dos trabalhadores e da liberdade sindical no local de trabalho tem várias repercussões positivas, dentre as quais se apontam: aumento do diálogo social; diminuição do descumprimento das normas trabalhistas e do número de processos judiciais; maior integração dos trabalhadores na empresa, repercutindo positivamente sobre o rendimento e qualidade de seu trabalho; valorização da autonomia coletiva.

Em sua obra sobre cogestão, Antônio Álvares da Silva (1991) defende a criação de um modelo de organização das forças produtivas de forma democrática e participativa, de modo que as decisões empresariais não seriam mais estabelecidas unilateralmente pelo empregador, mas pela vontade conjunta do empregador e dos trabalhadores.

Em um contexto de maior participação dos trabalhadores na gestão empresarial, seria incabível a adoção de condutas antissindicais como estratégia administrativa generalizada, ao mesmo tempo em que seriam coibidos atos antissindicais direcionados a trabalhadores envolvidos em atividades sindicais.

No mais, para lidar com a crise do sindicalismo, oriunda, dentre outros fatores, da inadequação da estrutura sindical criada décadas atrás com base em um sistema produtivo massificado e homogêneo, o sindicato deveria observar os movimentos atuais de reestruturação empresarial no contexto globalizado para tentar lidar melhor com estas alterações.

Desse modo, como propõe Márcio Túlio Viana (2010, p. 332) deveria seguir o movimento da empresa, de forma mais profunda e sincera, tornando-se mais horizontal que vertical, priorizando as bases e a democracia direta. Para isso, deve imaginar formas de unir os interesses cada vez mais individualistas e imediatistas dos trabalhadores com práticas e sonhos coletivos, considerando as múltiplas diferenças do novo universo do trabalho e se tornando flexível nas táticas de ação, mas inflexível nos sonhos e valores.

Ao se reestruturar, o sindicato poderia recuperar sua força e legitimidade junto aos trabalhadores que representa, podendo atuar de forma mais incisiva na defesa dos direitos trabalhistas e de sua própria atuação e autonomia.

## **7.2. A estabilidade no emprego e a Convenção nº 158 da OIT**

Como exposto ao longo do presente trabalho, uma das principais e mais lesivas condutas antissindicais é a dispensa do trabalhador que exerce seus direitos sindicais, prática comum em um contexto em que a proteção contra a despedida arbitrária do trabalhador comum, prevista no artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988, conforme se tem entendido majoritariamente, é limitada ao pagamento de indenização de 40% do FGTS, nos termos do artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988).

A mera ameaça de dispensa já funciona como conduta antissindical bastante efetiva, pois esta intimidação acarreta medo nos trabalhadores, que evitam qualquer aproximação com as entidades sindicais e a participação em assembleias, movimentos reivindicatórios ou até mesmo frequentar os espaços de convivência disponibilizados pelo sindicato. Nas palavras de Lorena Vasconcelos Porto:

[...] a inexistência de verdadeiras garantias à manutenção do vínculo empregatício, com a possibilidade de ser dispensado imotivadamente, desencoraja o obreiro de participar ativamente das lutas e reivindicações de seu sindicato, o que acaba por enfraquecê-lo. Afinal, para a empresa não é conveniente manter em seus quadros empregados engajados em movimentos contrários aos seus interesses, sobretudo sendo tão fácil a sua pronta substituição (PORTO, 2005, p. 286).

É ilustrativa a fala de Paulo Roberto da Silva:

[...] o associado não tem consciência da importância da sociedade organizada, de um sindicato forte e atuante, e acaba sendo envolvido pelas empresas sob ameaças de ser demitido, perda de emprego, isso tem dificultado o nosso trabalho. (Paulo Roberto da Silva)<sup>163</sup>.

É verdade que nos casos em que é efetivada a dispensa do trabalhador por motivação antissindical, a ordem jurídica resolve a questão através da proteção contra todas as formas de discriminação. Com efeito, a Constituição de 1988, em seus artigos 3º e 5º, consagra os princípios da isonomia e da não discriminação, ao passo que, como já examinado no capítulo anterior, é possível aplicar a estes casos a proteção específica contra a discriminação nas relações de emprego previstas na Lei nº 9.029/95.

O problema é que estes mecanismos de tutela contra a discriminação normalmente são acionados apenas nas situações em que ela já ocorreu, de forma que o trabalhador atingido deve buscar a reparação dos danos sofridos, sejam eles materiais ou morais. Como a prova da discriminação é muito difícil, sendo normalmente feita através de indícios (VIANA; PIMENTA, Raquel, 2010), a proteção se dá para reprimir discriminações mais visíveis, como a própria dispensa ou a transferência.

Entretanto, as condutas antissindicais se manifestam de diversas formas e em diferentes intensidades, de modo que algumas práticas empresariais mais sutis podem configurar violações à liberdade sindical de maneira não ostensiva, quase invisível. A mera existência de um clima de insegurança já influencia nas taxas de sindicalização e de participação dos trabalhadores nas atividades sindicais.

A este respeito, um dos sindicalistas entrevistados aponta a realização de avaliações de desempenho e aplicação de punições pela empresa como uma

---

<sup>163</sup> Presidente do SINDEAC e da FETHEMG. Entrevista realizada em 24 de setembro de 2012.

espécie de conduta antissindical, já que os trabalhadores, com medo de punições ou de perderem o emprego, evitam a aproximação com o sindicato:

Também o que é de novo, de novidade: esse ano nós tivemos a implementação, mas ela já vem sendo discutida desde o ano passado, de uma instrução de procedimento, chama IP 8.3, que ela visa punir os trabalhadores por não cumprimento dos procedimentos da empresa [...], e os trabalhadores acabam também se sentindo assediados, já que já existe o processo de punição. E outra preocupação dos trabalhadores também é quanto à avaliação do desempenho. [...] a gente acredita também como uma prática antissindical, porque ela inviabiliza a prática do sindicato, já que isso tira o poder de mobilização, as pessoas acabam, com medo da punição, não se mobilizando (Jefferson Leandro Teixeira da Silva)<sup>164</sup>.

Sendo assim, para uma proteção eficaz contra condutas antissindicais, uma das medidas desejáveis seria tornar real, na prática das relações laborais, a proibição da dispensa imotivada em relação a todos os trabalhadores, medida esta que diminuiria o clima constante de insegurança e ameaça, funcionando como verdadeira tutela inibitória preventiva de condutas antissindicais.

A proibição da dispensa imotivada já é prevista como direito dos trabalhadores no inciso I do artigo 7º da Constituição, mas ainda depende de regulamentação, segundo entendimento majoritário.

Maria Rosaria Barbato e Ana Caroline Alves de Oliveira (2011) afirmam já ser possível, através de uma interpretação sistemática, impor ao empregador brasileiro o ônus de justificar a dispensa, de forma a evitar a dispensa realizada em abuso de direito. Entretanto, não é esta a lógica costumeiramente adotada ou exigida pelos tribunais trabalhistas, pelo que se reveste de extrema importância a discussão acerca da validade da Convenção nº 158 da OIT na ordem jurídica brasileira.

Para atingir o objetivo de proteger os trabalhadores contra dispensas arbitrárias, a Organização Internacional do Trabalho editou a Convenção nº 158, sobre o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, que se tornou uma das principais bandeiras de luta do movimento sindical brasileiro atual.

A Convenção nº 158 foi ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Entretanto, foi denunciada pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso, pelo Decreto 2.100, de 20 de novembro do mesmo ano. A inconstitucionalidade da denúncia realizada por ato unilateral do Presidente da

---

<sup>164</sup> Diretor do Sindicato das Empresas no Setor Elétrico no Estado de Minas Gerais – SINDELETRO MG. Entrevista realizada em 18 de setembro de 2012.

República está sendo examinada pelo Supremo Tribunal Federal, no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625, ajuizada em 1997, cuja tramitação está parada desde 2009 (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADI nº 1.625/97, 2012b).

No entanto, a maioria da jurisprudência trabalhista entende que referido diploma normativo internacional não possui mais vigência no território nacional, e reconhece a possibilidade de dispensa imotivada como um direito potestativo do empregador (em que pesem as importantes críticas doutrinárias já mencionadas).

De qualquer sorte, a adoção das previsões da Convenção nº 158 da OIT seria um mecanismo de muita utilidade para dificultar a utilização da resolução do contrato de trabalho ou de sua mera ameaça para impedir ou punir o exercício de direitos sindicais pelos trabalhadores.

Ademais, importante notar que o artigo 5º da Convenção nº 158 da OIT menciona expressamente como motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de emprego a filiação a um sindicato ou a participação do trabalhador em atividades sindicais, bem como ser candidato a representante dos trabalhadores ou ter atuado nesta qualidade.

Evidente, assim, a intenção da OIT em proteger os trabalhadores no exercício de seus direitos sindicais, também por meio da proteção contra a dispensa imotivada.

A filiação e a participação em atividades sindicais foram listadas conjuntamente, pois, como observa Luiz Otávio Linhares Renault (1996, p. 41), a participação na vida sindical é mera consequência da filiação, uma vez que não se pode pensar em sindicato verdadeiro sem a participação de seus membros.

No seu artigo 9º, a Convenção nº 158 da OIT estabelece que o ônus da prova da causa justificada para o término da relação de emprego caberá ao empregador, pois é ele quem possui maior aptidão para a prova, já que controla as fontes de informação. No mais, em termos processuais, quando o trabalhador alega ter sido dispensado imotivadamente, o motivo justificador da dispensa é fato modificativo ou extintivo do direito do autor, e já seria ônus da reclamada pela regra clássica de ônus da prova, como ensina Márcio Túlio Viana (1996c, p. 56).

Sendo assim, ao se exigir do empregador que prove os motivos que justificaram a dispensa, pode-se ter maior controle das situações em que a dispensa é fundada em práticas antissindicais.

O artigo 10 da Convenção nº 158 da OIT também é bastante útil quando se trata de combate às dispensas fundadas em motivos antissindiciais. Isto porque deixa claro que a solução que deve ser priorizada é a anulação do ato da dispensa, com a imediata reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, deixando a indenização para as situações em que as circunstâncias do caso concreto tornem impossível ou não aconselhável o retorno ao trabalho (VIANA, 1996d).

A partir do reconhecimento da importância desta Convenção Internacional para a proteção dos trabalhadores contra pressões e ameaças de dispensa, o diretor sindical Adair Marques de Faria, no tocante a possíveis propostas para o combate às condutas antissindiciais, menciona expressamente a Convenção nº 158 da OIT e a necessidade de se assegurar a estabilidade no emprego a todos os trabalhadores:

O sindicato é defensor da estabilidade plena, né? A 158, não é isso, da OIT, somos defensores dela. Eu acredito que, para sanar definitivamente, seria por aí, né? Pela minha idade, quando eu iniciei o meu trabalho, o trabalhador era estável sim, acima de 10 anos ele tinha uma estabilidade. Até isso nós perdemos, com a questão do fundo de garantia. Então eu acho que o retorno da [estabilidade], pra nós, acho que algo que de uma certa forma acabaria, amenizaria ou diminuiria, seria a aprovação da 158 [...] (Adair Marques de Faria)<sup>165</sup>.

Desse modo, a Convenção nº 158 da OIT poderia ser utilizada como instrumento para coibir a prática de atos antissindiciais, aliada aos outras normas que protegem os trabalhadores e suas entidades sindicais.

### **7.3. Projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional**

Como visto, a proteção contra condutas antissindiciais existente no Brasil não é sistematizada em um diploma normativo único, sendo necessária a utilização de normas esparsas e procedimentos jurisdicionais gerais para se obter a tutela do direito à liberdade sindical.

Entretanto, a Organização Internacional do Trabalho (1994, p. 87) considera que as legislações nacionais, a fim de assegurar a efetiva aplicação da Convenção nº 98, deveriam estabelecer, de forma explícita, recursos e sanções contra atos de condutas antissindiciais dos empregadores.

---

<sup>165</sup> Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região. Entrevista realizada em 14 de setembro de 2012.

No Brasil, existem iniciativas legislativas que buscam conceituar as condutas antissindicais e prever ações específicas para a repressão de atos antissindicais, bem como criar novo tipo penal criminalizando tais condutas. Estas proposições estão tramitando lentamente no Congresso Nacional, e dependem de vontade política e da discussão de outras questões relacionadas ao tema, como se examina a seguir.

### ***7.3.1. Reforma Sindical – Anteprojeto de Lei e Proposta de Emenda Constitucional***

A proposição legislativa mais expressiva relacionada ao tema das condutas antissindicais consta do Anteprojeto de Reforma Sindical apresentado em 2005, como parte da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005<sup>166</sup>. O Anteprojeto de Lei e a PEC nº 369/05 são resultados do Fórum Nacional do Trabalho, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações do Trabalho.

O Fórum Nacional do Trabalho consistiu em uma experiência inédita no Brasil como instância de negociação tripartite (VIANA, 2005, p. 20), tendo em vista sua dimensão e a amplitude de seus objetivos: por dezesseis meses, representantes governamentais e de trabalhadores e empregadores se reuniram para discutir todos os aspectos concernentes à redefinição das normas jurídicas brasileiras concernentes à organização sindical, à negociação coletiva e à solução dos conflitos coletivos de trabalho, sendo que mais de quinhentas pessoas participaram de quarenta e quatro reuniões oficiais e diversos encontros preparatórios (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005).

Como afirmam Lorena Vasconcelos Porto (2008) e Marcus de Oliveira Kaufmann (2005), elaborou-se ali a primeira tentativa de inserção no ordenamento brasileiro de uma forma sistemática de combate às condutas antissindicais, na medida em que delimita a identificação da antissindicalidade, mediante a indicação

---

<sup>166</sup> A Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005 pretende alterar a redação dos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal. De acordo com sua Exposição de Motivos, essas alterações constitucionais seriam necessárias para uma posterior proposição de alteração na legislação ordinária, de forma a propiciar uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva, de acordo com a Exposição de Motivos da PEC (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005).

dos agentes passivos e ativos de tais condutas, bem como dos mecanismos de combate e repressão às práticas antissindiciais.

Em relação à identificação das situações que podem ser consideradas condutas antissindiciais, é importante mencionar que o rol trazido pelo artigo 175 do Anteprojeto não é taxativo, tendo em vista a própria redação do *caput* deste artigo:

Artigo 175. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como: [...]. (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005, grifos nossos)

Desse modo, apesar de listar nos dez incisos do artigo 175 espécies de condutas antissindiciais, a redação adotada permite considerar tratar-se de rol exemplificativo, já que é permitido o reconhecimento por lei de outras hipóteses como práticas antissindiciais – na realidade, seria uma taxatividade legal que já prevê sua ampliação.

Lucas Alves Freire e Wellington Rodrigo Batista da Silva criticam a necessidade da previsão legal, pois defendem ser impossível um rol exaustivo de atos antissindiciais:

Desse modo, não há como taxativamente definir o que seriam atos anti-sindiciais, pois sua expressão na realidade fática pode ocorrer das mais variadas formas. Compete ao intérprete analisar em cada situação concreta a presença ou não de cerceamento da liberdade sindical para que se possa afirmar estar diante de prática anti-sindical. (FREIRE; SILVA, Wellington, 2005, p. 266).

No tocante à criação de mecanismos processuais específicos, o artigo 173 do Anteprojeto prevê uma ação específica para a prevenção e repressão à conduta antissindical como uma espécie de ação coletiva, claramente inspirada pelo Estatuto dos Trabalhadores da Itália, com algumas modificações.

Naquele país, o artigo 28 do Statuto dei Lavoratori – Legge 20 maggio 1970, nº 300 – instituiu um procedimento especial para a proteção, pela via judicial, contra as condutas antissindiciais, considerado um de seus pontos centrais (PERONE, 2009).

O artigo do diploma legal italiano dá uma definição ampla do conceito de conduta antissindical, consistente em toda conduta voltada a impedir ou a limitar o exercício da liberdade e da atividade sindical e o direito de greve.

Nos casos de conduta antissindical, entendeu por bem o legislador italiano instituir uma resposta jurisdicional pronta e efetiva, já que a proteção contra atos antissindicais é essencial para assegurar a liberdade sindical e garantir a atuação dos dirigentes sindicais e trabalhadores envolvidos na defesa dos interesses da categoria<sup>167</sup>.

O procedimento especial está assim previsto:

Artigo 28. Repressão à conduta antissindical:

1. Se o empregador realiza uma conduta voltada a impedir ou limitar o exercício da liberdade e da atividade sindical e o direito de greve, onde houver recurso de organizações locais das associações sindicais nacionais interessadas, o magistrado do lugar, onde a conduta denunciada foi realizada, nos dois dias sucessivos, convocadas as partes e tomadas informações sumárias, se achar existente a violação descrita neste parágrafo, deverá ordenar ao empregador, por decisão interlocutória fundamentada e imediatamente executiva, a cessação de conduta ilegítima e a remoção de seus efeitos.
2. A eficácia executiva da decisão não pode ser revogada até a sentença com a qual o magistrado decide o mérito de acordo com o próximo parágrafo.
3. Contra a decisão que decide sobre o recurso é permitido, dentro de 15 dias da comunicação do mesmo, opor embargos perante o magistrado do trabalho que decide com sentença imediatamente executiva. Será observado o disposto nos artigos 413 e seguintes do Código de Processo Civil.
4. O empregador que não cumprir a decisão à qual se refere o primeiro parágrafo, ou a sentença proferida no julgamento dos embargos, deve ser punido nos termos do artigo 650 do Código Penal.
5. A autoridade judicial ordena a publicação da sentença penal de condenação na forma prescrita no artigo 36 do Código Penal.
6. Se o comportamento no primeiro parágrafo é realizado por uma entidade administrativa do Estado ou outra entidade pública não econômica, a ação deverá ser proposta frente ao magistrado do trabalho competente.
7. Se o comportamento anti-sindical também é prejudicial para as situações subjetivas relativas à relação de emprego, os sindicatos referidos no primeiro parágrafo, que desejam obter a remoção dos procedimentos lesivos das situações acima, propõem a ação perante o Tribunal Administrativo Regional territorialmente competente, que decide em via de urgência na forma especificada no primeiro parágrafo. Contra a decisão que decide sobre o recurso é permitido, dentro de 15 dias da comunicação do decreto às partes, opor embargos perante o mesmo tribunal, que decide com sentença imediatamente executiva. (ITÁLIA, 1970, tradução livre)<sup>168</sup>

<sup>167</sup> O procedimento especial de repressão à conduta antissindical previsto pelo artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores da Itália e a possibilidade de instituição de mecanismo processual semelhante na realidade brasileira foram tema de nossa monografia de conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais em convênio com a Università degli studi di Roma Tor Vergata. Algumas das ideias desenvolvidas naquele trabalho (PIMENTA, Raquel, 2012a), sob a orientação de Giancarlo Perone, foram aproveitadas na presente dissertação.

<sup>168</sup> No original:

*“Artigo 28. Repressione della condotta antisindacale.*

*1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali*

Dessa forma, ao se deparar com uma situação de violação de sua liberdade sindical, o sindicato italiano pode submeter a questão ao magistrado local, que deverá, em apenas dois dias, proceder a uma instrução sumária, podendo determinar a imediata cessação da conduta. A instrução sumária exige a convocação das partes para prestar informações, de forma que é respeitado o direito ao contraditório, apesar de bastante limitado.

A legitimação para a propositura da ação é das organizações locais das associações sindicais nacionais atingidas. Segundo Giancarlo Perone (2009, p. 172), através do artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores, o legislador italiano previu um instrumento de tutela jurisdicional dos interesses coletivos e a atribuição do direito de ação aos sujeitos coletivos, contrariando a tradição individualista da legitimação processual.

Assim, o mecanismo processual do artigo 28 proporciona uma tutela de forma específica, com a transformação efetiva das situações conflituais e a repristinação do equilíbrio lesionado pela iniciativa ilegítima do sujeito dominante do contrato de trabalho, isto é, do empregador (PERONE, 2009, p. 172).

A extensão da legitimação para a causa ao sujeito coletivo é decorrência direta do entendimento de que a conduta antissindical tem caráter pluriofensivo, ou

---

*delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.*

*2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.*

*3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.*

*4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.*

*5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.*

*6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.*

*7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.” (ITÁLIA, 1970).*

seja, pode se manifestar em comportamentos lesivos dos interesses da própria organização sindical (PERONE, 2009, p. 180).

Dessa forma, o procedimento especial previsto no artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores responde de maneira mais eficiente às situações em que os trabalhadores são atingidos por atos antissindiciais do que as tradicionais respostas do procedimento ordinário, submetido a maiores formalidades e francamente prejudicado pela morosidade do Poder Judiciário italiano. Além disso, vem acompanhada de uma forte medida coercitiva, consubstanciada em sanções de caráter penal, estabelecendo uma proteção forte e abrangente (PORTO, 2008, p. 16). Segundo Lorena Vasconcelos Porto:

Torna-se claro, assim, que o instrumento processual previsto no artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores visa a propiciar a efetividade da tutela jurisdicional da liberdade sindical, em consonância com a proteção a ela conferida pela Constituição italiana. Com efeito, tal mecanismo é dotado de celeridade – basta pensar no exíguo prazo de dois dias para a conclusão da primeira fase, caracterizada pela cognição sumária – e de eficácia – pois que a sanção penal assegura, na prática, o cumprimento da decisão judicial pelo empregado (PORTO, 2011, p. 120).

Na Espanha, também é possível identificar uma tutela processual específica, amplamente utilizada para a proteção contra condutas antissindiciais, que decorre diretamente da norma contida no artigo 53, 2, da Constituição Espanhola de 1978, que prevê que a tutela das liberdades e direitos fundamentais deve ser feita por um procedimento baseado nos princípios da preferência e sumariedade (ESPANHA, 1978). Alice Monteiro de Barros explica o procedimento judicial sumário utilizado na Espanha para esta proteção contra condutas antissindiciais:

A Lei Orgânica de Liberdade Sindical – LOLS (artigo 15) e a Lei de Procedimento Laboral (artigo 180 1.1) da Espanha prevêm as medidas que o Juiz do Trabalho, deve adotar quando for reconhecida a violação à liberdade sindical. Essas medidas compreendem a ordem de “cessar imediatamente o comportamento anti-sindical, repor a situação ao momento anterior, assim como a reparar as conseqüências derivadas do ato, incluída a indenização” (BARROS, 1999, p. 1457-1458).

Em análise de direito comparado, Lorena Vasconcelos Porto (2011, p. 123) explica que a Lei Orgânica de Liberdade Sindical espanhola prevê expressamente a nulidade de todos os atos e comportamentos que se demonstrem antissindiciais e dos seus efeitos, independentemente de sua origem. E completa:

Para obter essa declaração de nulidade, a cessação da conduta antissindical e a indenização correspondente, podem ser utilizadas as ações judiciais de proteção dos direitos fundamentais, notadamente aquela prevista no artigo 175 e seguintes da LPL. O trabalhador e o sindicato detêm legitimidade para o ajuizamento dessas ações (artigo 13 da LOLS), as quais podem conduzir, em última instância, ao recurso de amparo.

Para as condutas antissindicais de maior gravidade, por sua transcendência social ou por sua singular incidência na relação de trabalho, são previstas também sanções administrativas, aplicadas pelo órgão administrativo de fiscalização do trabalho (artigo 7º, §§ 7º, 8º e 9º, da Lei de Infrações e Sanções na Ordem Social, aprovada pelo Real Decreto Legislativo n. 5, de 2000), e sanções penais (artigo 315 do Código Penal) (PORTO, 2011, p. 123).

Desse modo, é possível afirmar que a “ação de prevenção e repressão à conduta antissindical” prevista nos artigos 173 e seguintes do Anteprojeto de Reforma Sindical brasileiro foi evidentemente inspirada pelos procedimentos especiais existentes na Itália e na Espanha, com modificações referentes aos sujeitos legitimados para a propositura da ação. É que, como visto, na Itália a legitimação ativa é atribuída apenas às organizações locais das associações sindicais nacionais, ou seja, apenas ao sindicato. No Anteprojeto de Reforma Sindical brasileiro, por sua vez, a legitimidade para propor a ação de repressão à conduta antissindical é não apenas dos sindicatos, mas também do trabalhador prejudicado pela prática, tratando-se de legitimação concorrente (conforme artigo 174 do Anteprojeto).

Esta ação de repressão à conduta antissindical, prevista no artigo 173 do Anteprojeto, consistiria em uma tutela jurisdicional mais célere e efetiva, pois prevê que o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordene a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos da conduta antissindical (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005).

As mesmas características da ação de prevenção e repressão à conduta antissindical seriam aplicáveis para os casos de greve, segundo as disposições dos artigos 178 a 180, do Anteprojeto.

Observa Márcio Túlio Viana (2005a, p. 33) que o Anteprojeto veda a dispensa do trabalhador durante a greve, assim como veda a contratação de substitutos aos grevistas. Entretanto, deveria ter ido além, proibindo expressamente a dispensa em razão da greve, seja antes ou depois dela.

Entretanto, a PEC nº 369/2005, que foi apresentada como pressuposto para a proposição do Anteprojeto de Reforma Sindical, deixou de tramitar no Congresso

Nacional, relegada para outro momento, por falta de interesse político (BARBATO; PEREIRA, 2012a).

Isso não impede que a lógica e a finalidade do Anteprojeto de Reforma Sindical, de busca por maior efetividade na proteção da liberdade sindical em nosso país, sejam aplicadas. E a explicação para essa afirmação é simples: a maioria dos dispositivos deste anteprojeto já constam da Constituição de 1988 e das Convenções da OIT atinentes ao tema, bem como de dispositivos esparsos presentes no Código de Processo Civil, no Código de Defesa do Consumidor e na própria Consolidação das Leis do Trabalho. (VIANA, 2005b, p. 198).

De qualquer modo, a aprovação destas alterações legislativas serviria como um estímulo para a aplicação dos princípios de liberdade sindical, podendo produzir transformações reais nas relações coletivas de trabalho, uma vez que os direitos e as garantias tornam-se mais claramente evidenciados quando há normas específicas que os regulamentam, de acordo com Florença Dumont de Oliveira (2005, p. 222).

Por um lado, caracterizaria uma tomada de posição muito clara por parte do Poder Legislativo, no sentido de dar maior efetividade à repressão contra as condutas antissindicais, sinalizando ao Poder Judiciário a necessidade de uma atuação mais enérgica e célere, inclusive prevendo expressamente a prioridade da concessão da tutela inibitória e específica para os casos de condutas antissindicais.

De outra parte, a criação deste procedimento especial poderia incentivar sua utilização por parte dos próprios sindicatos, facilitando o acesso ao Poder Judiciário nos casos que requerem uma pronta atuação jurisdicional.

Passa-se, agora, a analisar outras iniciativas legislativas referentes ao tema da proteção em face de condutas antissindicais praticadas pelo empregador.

### ***7.3.2. Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.430/2008***

Foi apresentado ao Plenário da Câmara dos Deputados, em 03 de dezembro de 2008, o Projeto de Lei nº 4.430/2008 (PL 4.430/08), que busca consolidar os dispositivos legais existentes sobre temas de Direito Coletivo do Trabalho e disciplinar outros tantos, de forma a regulamentar a organização sindical brasileira e seu sistema de custeio, a representação dos trabalhadores no local de trabalho, a negociação coletiva e as condutas antissindicais.

No texto de justificação do PL 4.430/08, os Deputados proponentes explicam tratar-se de uma tentativa de regulamentação do artigo 8º da Constituição Federal, com a incorporação de dispositivos da Lei 11.648/08, que reconhece as centrais sindicais. Esclarecem que não se propõe uma revolução na organização sindical brasileira, pois esta já foi tentada pela chamada “reforma sindical” e não prosperou, por falta de acordo político em relação à unicidade sindical. Desse modo, afirmam que o PL 4.430/08 “observa os estritos limites traçados pela nossa Constituição, respeitando a não intervenção e não interferência do Poder Público e observando, outrossim, os aspectos de unicidade sindical” (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2008).

Dentre várias disposições acerca da criação de entidades sindicais, da estrutura sindical e de outros temas relevantes para o Direito Coletivo do Trabalho, o PL 4.430/08, especificamente em relação à proteção dos representantes dos trabalhadores, traz disposições relativas à estabilidade sindical.

No seu artigo 34, o PL 4.430/08 repete os dispositivos constitucionais que asseguram ao dirigente sindical e a seu suplente estabilidade provisória no emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato. No entanto, inova ao prever que, em caso de inquérito para apuração de falta grave, fica garantido o pagamento de sua remuneração enquanto não houver sentença condenatória. No mais, proíbe expressamente a transferência unilateral de dirigente sindical que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais.

Estas previsões são importantes para coibir tais condutas antissindicais e dar maior proteção ao dirigente sindical e à categoria que representa, mas poderiam ter ido além, já que não são claras ao garantir ao dirigente os efeitos integrais de sua relação de emprego durante o curso do inquérito judicial. É que o simples pagamento dos salários ao dirigente sindical não assegura que o empregador vá possibilitar que o representante dos trabalhadores continue exercendo suas funções sindicais, já que, na prática, poderá lhe “pagar” para permanecer afastado.

Sendo assim, como já se observou ao longo do presente trabalho, o ideal seria garantir ao dirigente, como regra geral, a tutela específica e plena de seus direitos, ou seja, o direito à permanência no trabalho durante o curso do inquérito.

Outra importante novidade constante do PL 4.430/08 é a regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, prevista na segunda parte do artigo 7º, inciso XI, da Constituição de 1988, e que ainda carece de

regulamentação infraconstitucional para se tornar eficaz. Ressalte-se, novamente, que estes organismos representativos devem atuar em conjunto e de forma articulada – e não em concorrência – com os sindicatos.

No entanto, o PL 4.430/08 limita a representação dos trabalhadores ao “direito à informação e à reivindicação”, sem instalar verdadeira forma de democracia participativa dentro das empresas, dando-lhes apenas mais transparência e melhorando a comunicação entre empregados e patrão. É uma regulamentação muito tímida de uma norma que poderia aumentar a participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, fortalecendo a ação coletiva e democratizando os locais de trabalho.

É importante mencionar que os artigos 56 e seguintes do PL 4.430/08 descrevem pormenorizadamente o número de representantes no local de trabalho, o processo eleitoral e o mandato destes representantes. Estas disposições legais pormenorizadas podem ser consideradas contrárias à ampla liberdade associativa, segundo entendimentos da própria Organização Internacional do Trabalho, já que dispõe acerca de questões que deveriam ficar relegadas a previsões estatutárias, segundo o direito de auto-organização sindical.

Por outro lado, poderia se argumentar que tais normas existem para assegurar princípios democráticos nas eleições dos representantes dos trabalhadores, buscando maior transparência nos processos eleitorais. Portanto, para que essas normas não limitem a liberdade sindical, estes dispositivos devem ser entendidos como passíveis de alterações pelos próprios estatutos sindicais, bem como de ampliação via negociação coletiva.

Deve-se ressaltar, também, as regras sobre a “proteção aos representantes e à representação”, contidas nos artigos 69 e seguintes do Projeto de Lei, que estendem a estes trabalhadores a garantia de emprego nos mesmos moldes da assegurada ao dirigente sindical. É medida essencial para permitir a atuação dos representantes dos trabalhadores.

No mais, o PL 4.430/08 altera o título VI da CLT, trazendo modificações no que se refere à negociação coletiva e às condutas antissindicais.

A redação proposta para o artigo 621 pelo Projeto de Lei em questão conceitua a conduta antissindical como o ato do empregador, ou de entidade sindical que o representa, que “tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical”, exemplificando algumas situações nos incisos I a IX.

No artigo 622, a nova redação dispõe acerca da conduta antissindical praticada por entidades sindicais representantes de trabalhadores, em uma perspectiva de bilateralização das condutas antissindicais. Ainda, no parágrafo único do artigo 623, é prevista a perda do mandato do dirigente sindical que pratique um ato antissindical.

A redação proposta para o artigo 623 seria relativa às sanções administrativas aplicáveis aos responsáveis por condutas antissindicais, “sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive moral”.

A previsão de diferentes ordens de reparação, que leva em consideração as dimensões coletiva e individual da conduta antissindical, bem como a possibilidade de penalidades de ordem administrativa, correspondem à necessidade apontada pela OIT de aplicação de sanções dissuasivas aos agentes das condutas antissindicais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004).

Desde a sua proposição, a tramitação do PL 4.430/08 na Casa Legislativa se resumiu ao apensamento a ele de outros projetos de lei que versam sobre temas conexos<sup>169</sup>, não tendo havido, até a data da redação deste trabalho, qualquer discussão sobre seu conteúdo. Novamente, a falta de interesse político para a reestruturação da organização sindical em nosso país parece impedir a discussão de questões importantes relacionadas ao direito sindical.

### **7.3.3. Projeto de Lei do Senado nº 36/2009**

Foi apresentado ao Plenário do Senado Federal, em 17 de fevereiro de 2009, o Projeto de Lei do Senado nº 36/2009 (PLS 36/09), que cria o crime de atentado contra a liberdade sindical, inserindo ao Código Penal Brasileiro o artigo 199A.

Em setembro de 2012, o PLS 36/09 foi apensado ao Projeto de Lei do Senado nº 236/2012 (PLS 236/12), que trata da Reforma do Código Penal Brasileiro,

---

<sup>169</sup> Projetos de Lei nº 5.193/09 (amplia para 16 anos a idade mínima para o exercício do direito de voto nas eleições sindicais); nº 5.401/09 (garantia no emprego dos membros do conselho fiscal); nº 5.622/09 (critérios de representatividade para fins de destinação da contribuição sindical); nº 6.952/10 (criação e registro de organização sindical e o princípio da unicidade sindical); e nº 7.247/10 (facultar a contribuição sindical), conforme consulta à tramitação do PL 4.430/08 no portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=418907>>. Acesso em 15 out. 2012.

tendo sido encaminhado à Comissão Temporária de Reforma do Código Penal Brasileiro do Senado Federal, onde permanece aguardando apreciação<sup>170</sup>.

No texto de justificação do PLS 36/09, o Senador Antônio Carlos Valadares, autor da proposta, mencionou representações feitas por entidades sindicais brasileiras junto ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT em relação à prática reiterada de condutas antissindicais em nosso país, afirmando que “o Estado brasileiro não pode mais se omitir quanto ao compromisso, internacionalmente assumido, de implantar política de combate aos atos anti-sindicais” (BRASIL, Senado Federal, 2009).

A via proposta pelo Senador seria a instituição de um tipo penal para condutas que impeçam o “legítimo exercício dos direitos intrínsecos do sindicalizado”. Sendo assim, o objeto jurídico tutelado pelo novo crime é assim definido no texto de justificação do PLS 36/09:

[...] o objeto material, ora ventilado, é o Direito Sindical frustrado ou impedido, pois o objeto jurídico tutelado pelo Direito Penal é o exercício da liberdade sindical, isto é, o de exercer os direitos, os deveres, as prerrogativas, as faculdades decorrentes do reconhecimento do sindicato pelo Estado e pela sociedade, cujo reconhecimento se dá por meio do Ordenamento Jurídico (BRASIL, Senado Federal, 2009).

Eis o teor da proposta do novo tipo penal de atentado contra a liberdade sindical:

Artigo 1º Acrescente-se o artigo 199A ao Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, com a seguinte redação:

“Atentado contra a Liberdade Sindical

Artigo 199A. Impedir alguém, mediante fraude, violência ou grave ameaça, de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado:

Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º. Na mesma pena incorre quem:

I – exige, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;

II – dispensa; suspende; aplica injustas medidas disciplinares; altera local, jornada de trabalho ou tarefas do trabalhador por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve;

§2º. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é dirigente sindical ou suplente, membro de comissão ou, simplesmente, porta-voz do grupo” (BRASIL, Senado Federal, 2009).

---

<sup>170</sup> Conforme consulta ao andamento da tramitação do PLS 36/09, disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=89480](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=89480)>. Acesso em 25 set. 2012.

A técnica legislativa adotada é a da norma penal aberta, visto que o *caput* do artigo utiliza um conceito jurídico indeterminado – impedir alguém “de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado” – relegando ao aplicador a tarefa de examinar, nos casos concretos, se foram desrespeitados tais direitos.

No seu parágrafo 1º, são elencadas duas outras hipóteses que caracterizam o crime de atentado à liberdade sindical.

No inciso I, é criminalizada a exigência, no ato da contratação, de informações acerca da filiação ou passado sindical. Este dispositivo procura combater a discriminação pré-contratual contra trabalhadores que tenham uma ligação mais estreita com o sindicato ou uma história de militância sindical, impedindo que tais declarações devam ser prestadas nos processos seletivos admissionais.

Atualmente, em que pese a consagração dos deveres de boa-fé e lealdade na fase pré-contratual, que imporiam aos candidatos a vagas de emprego o dever de prestar informações e não omitir dados da sua trajetória profissional, é possível afirmar que a exigência de informações relativas ao passado sindical já é vedada (não na esfera penal, mas para efeitos trabalhistas), pelo menos via interpretação jurisprudencial.

É que jurisprudencialmente tem sido considerada espécie de “legítima defesa” a conduta do candidato ao emprego que, submetido a processos seletivos e a entrevistas para admissão, prefere omitir, e até mesmo mentir, acerca de dados pessoais passíveis de gerar situações de discriminação, como é o caso do envolvimento em atividades sindicais.

Retomando a análise do tipo penal proposto, o inciso II do § 1º prevê como atentado à liberdade sindical uma série de práticas do empregador que configuram condutas antissindicais, como a dispensa, a suspensão, a aplicação injusta de medidas disciplinares, a alteração de local, da jornada de trabalho ou das tarefas do trabalhador, quando estes atos pretendem punir sua participação na atividade sindical. Nesse ponto, é importante a previsão expressa da greve como forma de participação lícita na atividade sindical.

Por fim, o parágrafo 2º institui como causas de aumento de pena a condição do trabalhador atingido pela conduta antissindical ser dirigente sindical ou suplente, membro de comissão, ou porta-voz do grupo. É interessante notar que a proposta adota um conceito amplo de representante dos trabalhadores para instituir uma

proteção penal mais acentuada, o que decorre exatamente da percepção da pluriofensividade das condutas antissindicais dirigidas a estes trabalhadores, já que toda a coletividade dos representados é também atingida pelo ato ilícito.

Este Projeto de Lei traz elementos importantes no combate às condutas antissindicais, mas, por outro lado, vem na contramão da tendência atual que proclama a intervenção mínima do Direito Penal, com a substituição de penas privativas de liberdade por medidas alternativas (FREIRE; SILVA, Wellington, 2005, p. 269).

Ademais, ressalte-se que o efeito da criminalização da conduta é apenas penalizar seu sujeito ativo<sup>171</sup>, sem que seja estabelecida a situação anterior, além de não eliminar o prejuízo já causado. Assim, a proteção penal deve ser apenas complementar, atuando mais por seu caráter dissuasivo do que propriamente pela eficácia da punição.

Por outro lado, a criação do tipo penal possui, em si, um caráter preventivo e pedagógico, já que pelo temor da tutela penal, o comportamento antissindical pode ser coibido de forma mais eficaz, consistindo em verdadeira sanção dissuasiva.

De qualquer forma, todas estas proposições legislativas existentes para o reforço da proteção contra condutas antissindicais em nosso país são importantes, e podem representar avanços no sentido de proporcionar maior efetividade ao combate às práticas violadoras da liberdade sindical.

Contudo, cabe ressaltar que não basta a iniciativa legislativa: é necessária maior compreensão da importância do combate enérgico e imediato às situações de condutas antissindicais pelos próprios ofendidos e pelo Poder Judiciário, que é chamado a decidir as demandas decorrentes destas situações.

Sem esta mudança nas concepções e na prática das relações de trabalho, a criação de novas normas e de novos mecanismos processuais poderá ser de nenhuma valia, se forem pouco utilizados ou desvirtuados. São questões, porém, que poderão ser enfrentadas apenas na prática jurisdicional.

---

<sup>171</sup> E, quando da identificação do sujeito ativo, é bem provável que a pena recaia sobre o preposto ou o gerente que tenha executado ordens, não atingindo o empregador que tenha se utilizado de condutas antissindicais como prática de gestão empresarial.

#### 7.4. Ampliação da utilização dos mecanismos processuais existentes

Como visto, não basta a instituição de outras normas protetivas ou de novo procedimento judicial, se não houver alteração na mentalidade nos aplicadores do direito em relação às possibilidades já existentes para o combate das condutas antissindicais praticadas pelo empregador.

Com uma maior atuação e utilização dos métodos processuais de tutela metaindividual pelos próprios sindicatos profissionais, ou com uma mudança de mentalidade do magistrado trabalhista, a partir da compreensão da dimensão pluriofensiva das condutas antissindicais e da necessidade imperiosa das tutelas de urgência, é possível tornar mais efetiva a proteção contra condutas antissindicais a partir do arcabouço normativo já vigente no Brasil.

Com efeito, os mecanismos processuais de tutela metaindividual analisados no Capítulo anterior podem ser utilizados no enfrentamento das condutas antissindicais de forma mais enérgica, racionalizada e abrangente, principalmente em situações em que a lesão é provocada em massa, atingindo uma coletividade.

E, como pontua Márcio Túlio Viana (2005b, p. 213): “As ações coletivas, se começarem a ser utilizadas em massa, também darão novo gás ao sindicato”, já que a partir dessa atuação mais célere e efetiva, o sindicato recuperaria um pouco da legitimidade junto a seus representados, que passariam a vê-lo de forma mais favorável.

Pela via metaindividual, os sindicatos podem proteger os trabalhadores de forma ampla e abrangente, especialmente através da tutela inibitória e antecipatória, requerendo expressamente determinação judicial para que o empregador deixe de praticar determinada conduta antissindical (obrigação de não fazer), como ameaças ou dispensas a certos grupos de trabalhadores envolvidos em atividades sindicais.

Desse modo, o sindicato atuaria não apenas na repressão das condutas antissindicais, mas, de forma mais significativa, na prevenção de atos lesivos aos trabalhadores motivados pela participação em atividades sindicais.

Nesse ponto, é imperioso mencionar que esta ação sindical não precisa ser desenvolvida de forma exclusiva, mas pode e deve se dar de forma articulada com a atuação do Ministério Público do Trabalho, que também possui a legitimidade para defender em juízo os interesses metaindividuais dos trabalhadores.

Conforme lições de Vitor Salino de Moura Eça (2008, p. 459), a substituição processual não é exclusiva dos sindicatos no Processo do Trabalho, de forma que outros entes são legitimados a atuar processualmente na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. No caso do Ministério Público do Trabalho, o autor aponta a previsão expressa da Lei Complementar nº 75/93, que enumera, como uma das atribuições do órgão, a propositura da ação civil pública para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Registre-se, inclusive, que o Ministério Público do Trabalho possui uma Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), criada através da Portaria PGT nº 211/2009. O objetivo da CONALIS é exatamente o de garantir a liberdade sindical e a busca da pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas, decorrente do entendimento de que o MPT possui a missão institucional de fortalecer os sindicatos e coibir os atos atentatórios ao exercício da liberdade sindical, já que “A violação desse direito compromete não só os trabalhadores, mas a sociedade como um todo” (BRASIL, Ministério Público do Trabalho, 2012).

Assim, o Poder Judiciário trabalhista deve ser chamado mais vezes a atuar em demandas referentes à tutela inibitória destas práticas, pleiteada em uma dimensão metaindividual. Nas palavras de Luiz Otávio Linhares Renault:

Assim, é indispensável a implementação de uma cultura processual metaindividual inibitória, o que não parece ser tão difícil, considerando-se a legitimidade do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos (RENAULT, 2009, p. 56).

Ademais, faz-se imperiosa uma maior utilização da antecipação de tutela, principalmente mediante a reintegração imediata da vítima da conduta antissindical ao seu posto de trabalho, em casos em que for detectada, em cognição sumária, a presença de verossimilhança da alegação (*fumus boni iuris*) e do *periculum in mora*.

As tutelas de urgência servem, portanto, para combater os efeitos nocivos da morosidade do processo. Com efeito, a proteção em face de condutas violadoras da liberdade sindical deve ser célere, já que a demora na sua obtenção pode ser, por si só, fonte de dano, decorrente da dilação temporal do processo.

Listando situações que demonstram a grande importância e o potencial de atuação que os instrumentos propiciados pelo artigo 461 do CPC ensejam na esfera

trabalhista, “desde que os operadores do direito estejam prontos para operá-los com equilíbrio mas, principalmente, com criatividade e sem preconceitos decorrentes de concepções ultrapassadas”, José Roberto Freire Pimenta inclui a sua utilização para:

[...] impedir a prática, pelo empregador, de atos anti-sindicais contra as entidades representativas dos trabalhadores, contra a livre organização sindical e o livre exercício dos direitos sindicais de seus próprios empregadores e contra o seu direito de greve, assegurados pelos arts. 8º e 9º da Constituição. (PIMENTA, José, 2004, p. 376).

A importância da utilização destes mecanismos processuais já existentes de combate metaindividual e de urgência aos atos antissindicais reside também no efeito preventivo e pedagógico que dela pode advir, como explica o mesmo autor:

[...] é evidente que a instituição de mecanismos tão poderosos e eficazes como os da tutela antecipatória e respectivas medidas coercitivas autorizadas pelos §§ 3º e 5º do artigo 461 do CPC (e pelas sanções penais decorrentes da prática do crime de desobediência), além de contribuir para restaurar a força da ameaça da tutela definitiva futura, terá por si mesma um efeito preventivo e pedagógico ainda maior, contribuindo para um incremento no número de situações em que as normas substanciais trabalhistas serão naturalmente cumpridas por seus destinatários, com a conseqüente e proporcional diminuição do número de lesões e dos conseqüentes litígios levados à apreciação do Poder Judiciário competente. (PIMENTA, José, 2004, p. 382-383).

Com efeito, o magistrado exerce importante papel como agente transformador da realidade das relações de trabalho, já que as respostas dadas pelo Poder Judiciário influenciam diretamente o cumprimento do direito material. Desse modo, os juízes provocados a se manifestar em questões relativas a condutas antissindicais devem, ao prolatar suas decisões, buscar garantir a máxima efetividade ao direito fundamental à liberdade fundamental, tornando reais as promessas constitucionais.

Desse modo, pode-se afirmar que a ausência de um diploma normativo único ou de um procedimento específico para a prevenção e a repressão das condutas antissindicais não impede, nos planos do direito material e processual, o uso do arcabouço normativo já existente em nosso país para uma proteção mais eficaz da liberdade sindical nas relações de trabalho.

## 8. CONCLUSÃO

As condutas antissindicais praticadas pelo empregador foram estudadas na presente pesquisa, em que se buscou examinar os aspectos da liberdade sindical relacionados à autonomia e auto-organização sindicais frente aos empregadores, sob o prisma da eficácia horizontal deste direito fundamental nas relações de trabalho. O objetivo foi realizar uma análise dos conceitos da liberdade sindical e das condutas antissindicais, averiguando, no âmbito internacional e no direito interno, os mecanismos disponíveis capazes de coibir e punir condutas antissindicais praticadas pelo empregador que prejudicam uma atuação sindical plena e efetiva, bem como possíveis soluções para aumentar a sua efetividade.

O papel do sindicato na criação, evolução e preservação do próprio Direito do Trabalho foi evidenciado, tendo em vista sua função de verdadeiro contrapoder coletivo nas relações de trabalho, sendo indispensável para tornar efetivas as normas trabalhistas. Desse modo, o sindicato é peça essencial para o diálogo social em uma sociedade democrática, imprescindível para a melhoria contínua das condições de pactuação da força de trabalho. Necessária, portanto, a proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, as quais configuram barreiras ao livre exercício dos direitos sindicais e, em última análise, à própria democracia.

A partir da verificação da importância do sindicato para o Direito do Trabalho, foi enfatizada a relevância da proteção da liberdade sindical para possibilitar a atuação sindical efetiva.

A liberdade sindical foi analisada em sua dimensão coletiva, concernente aos direitos de constituição, auto-organização e autonomia das entidades sindicais, e em sua dimensão individual, a qual pode ser desdobrada nos aspectos positivo e negativo. Além disso, foi evidenciada como direito fundamental que extrapola as categorizações clássicas de gerações destes direitos, exatamente por se constituir como pressuposto para o surgimento e garantia dos demais direitos fundamentais sociais. Nota-se que ela exige abstenções por parte do Estado, característica típica dos direitos fundamentais de primeira geração, além de prestações positivas, relacionadas aos direitos fundamentais de segunda geração. A previsão da liberdade sindical como direito fundamental em uma série de instrumentos

normativos internacionais, principalmente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, também demonstra sua natureza de direito fundamental.

É necessário proteger a liberdade sindical sem descuidar-se da questão relativa à igualdade nas relações coletivas de trabalho. Isto parte do entendimento de que a mera previsão de que os sindicatos são livres para desenvolverem suas atividades, bem como para exercitarem sua autonomia privada coletiva, é insuficiente para efetivar a liberdade sindical, sem a criação de mecanismos capazes de assegurar a igualdade de forças de pactuação coletiva.

A partir, portanto, do desenvolvimento do conceito de liberdade sindical e da exposição dos principais diplomas internacionais que destacam sua relevância para a efetividade dos direitos sociais, torna-se imprescindível a proteção deste direito fundamental mediante a prevenção e a repressão de condutas antissindicais.

Os aspectos gerais relativos às condutas antissindicais foram expostos no Capítulo 4, em que se evidenciou que a proteção contra estas práticas constitui um aspecto essencial da liberdade sindical.

O conceito de condutas antissindicais foi analisado a partir das expressões “foro sindical”, “práticas desleais”, “atos de ingerência” e “discriminação antissindicais”, utilizadas pela doutrina e por instrumentos normativos internacionais referentes ao tema, chegando ao conceito amplo proposto por Oscar Ermida Uriarte (1989).

Através desta análise conceitual, é possível identificar como sujeitos passivos das condutas antissindicais o trabalhador e as próprias organizações sindicais, evidenciando-se o caráter pluriofensivo destas práticas. No tocante a seu conteúdo objetivo, verifica-se que não ficam restritas às condutas que importem prejuízo direto, mas também são considerados os atos que negam facilidades ou prerrogativas necessárias ao desenvolvimento da ação sindical. Quanto à necessidade do elemento subjetivo para a sua caracterização, concluiu-se pela possibilidade de se identificar uma conduta antissindical tão somente a partir de seus efeitos, devendo a intenção do agente ser considerada para fins de punição.

Retomando a liberdade sindical como direito fundamental, as condutas antissindicais praticadas pelo empregador foram analisadas sob o prisma da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Foi constatado que a liberdade sindical deve ser tutelada não apenas em face de agressões que partem do Estado, mas principalmente nas relações entre os particulares, já que as formas

mais evidentes de violação a este direito fundamental se dão nas relações entre trabalhadores e empregadores.

Traçou-se um panorama acerca do entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativo à proteção em face de condutas antissindicais, ressaltando-se a essencialidade de tal proteção para a efetivação dos princípios da liberdade sindical. Foram examinados os mecanismos de controle existentes no âmbito da Organização, notadamente o controle geral exercido pelo Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, e o proveniente dos órgãos específicos criados para a proteção da liberdade sindical: a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical (Comissão Mista ONU-OIT) e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

Para demonstrar os diversos aspectos referentes à proteção da liberdade sindical sob a ótica da OIT, foi estudada, de forma minuciosa, a última compilação da “jurisprudência” do Comitê de Liberdade Sindical (*Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) Edition, 2006*). Foram evidenciados os entendimentos do Comitê acerca de aspectos gerais relativos às condutas antissindicais, de situações em que foi reconhecida a prática de condutas antissindicais por empregadores, atinentes à proteção especial dos dirigentes sindicais, relativas a atos de ingerência, bem como recomendações específicas do Comitê aos Estados membro, no sentido de assegurarem a efetividade do direito à liberdade sindical, através da repressão das condutas antissindicais.

A partir das decisões tomadas pelo Comitê de Liberdade Sindical, constatou-se a existência de uma gama variada de situações violadoras dos direitos sindicais de trabalhadores e de suas organizações. No mais, nota-se a necessidade de adoção, pelos Estados-membros da OIT, de medidas firmes e efetivas de repressão e prevenção às condutas antissindicais praticadas pelo empregador, que tenham um alcance suficientemente amplo para proteger os sindicatos e os trabalhadores contra os diversos tipos de discriminações antissindicais.

Partindo para a realidade brasileira, foi examinada a proteção existente contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador. A partir da constatação de que não há, em nosso país, uma proteção sistematizada consistente em um diploma normativo único relativo às práticas antissindicais, foram examinadas as diversas normas vigentes no Brasil que asseguram o direito à liberdade sindical e tutelam o

direito dos trabalhadores e suas organizações ao exercício de suas atividades sindicais.

Não obstante a falta de previsão específica, restou demonstrado que existem dispositivos provenientes da Constituição, de tratados internacionais ratificados, bem como da Consolidação das Leis do Trabalho e de leis especiais que estabelecem esta proteção, os quais foram analisados em cotejo com os entendimentos jurisprudenciais consolidados do Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, foram tecidas considerações sobre os mecanismos processuais existentes em nosso país que podem ser utilizados para tornar efetiva esta proteção através da atuação do Poder Judiciário.

Verificou-se que, no Brasil, a proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador se dá, prioritariamente, em relação à esfera individual do trabalhador lesado por tais condutas, sendo que a resposta judicial mais comum é através da tutela ressarcitória de cunho patrimonial. A priorização da tutela reparatória individual foi criticada, tendo sido proposta uma inversão de enfoque com base na concepção de pluriofensividade da conduta antissindical, que ressalta o aspecto coletivo das lesões advindas de tais práticas. Defende-se a adoção, como regra, da tutela específica e da tutela inibitória, com a nulidade do ato ilícito e o retorno ao *status quo ante*, além da possibilidade de se indenizar os danos coletivos provocados à própria entidade sindical. Em todos os casos, quando presentes os requisitos para tanto, deve-se privilegiar a antecipação de tutela.

Desse modo, em casos de dispensa de dirigentes sindicais, entende-se que a regra deveria ser a reintegração dos trabalhadores atingidos por atos antissindicais ao posto de trabalho, de forma a restituí-los os efeitos integrais da relação de emprego e possibilitar a retomada de suas funções sindicais, tornando efetiva a proteção do direito fundamental à liberdade sindical.

No campo processual, demonstrou-se a possibilidade de utilização dos mecanismos de tutela metaindividual já existentes na ordem jurídica brasileira para se obter uma tutela específica e inibitória de forma mais racionalizada e eficaz, associada a medidas de antecipação de tutela, que podem trazer uma resposta judicial mais efetiva para casos de condutas antissindicais.

Por fim, foram analisadas algumas propostas para fortalecer a proteção contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador, sem pretender dar soluções ou respostas definitivas ao problema.

De início, ressalte-se a importância do fortalecimento do próprio sindicato e de sua ação coletiva, através do exercício de suas funções reivindicativas, negociais e de criação de normas jurídicas específicas para seus representados, como também de lutar pela democratização dos locais de trabalho. Foi enfatizada a necessidade de o sindicato reinventar-se, imaginando novas formas de unir os interesses cada vez mais individualistas dos trabalhadores com as práticas e sonhos coletivos, recuperando laços de solidariedade, para enfrentar as transformações decorrentes da globalização e da reestruturação do sistema capitalista de produção.

Para enfrentar as condutas antissindicais mais sutis e menos visíveis, consistentes principalmente no clima de insegurança e intimidações nas empresas, defende-se a extensão da estabilidade no emprego a todos os trabalhadores, tornando real a previsão constitucional do artigo 7º, inciso I, que veda a dispensa imotivada ou sem justa causa. Para tanto, seria também de grande valia a aplicação, em nossa ordem jurídica interna, da Convenção nº 158 da OIT, que possui mecanismos que dificultam a utilização da resolução do contrato de trabalho ou sua mera ameaça para impedir o exercício dos direitos sindicais.

Em seguida, tendo em vista a disposição do artigo 3º da Convenção nº 98 da OIT, que recomenda a instituição de mecanismos explícitos para a repressão e prevenção das condutas antissindicais, foram analisadas as proposições legislativas em tramitação no Congresso Nacional relativas ao tema.

Examinou-se o Anteprojeto de Reforma Sindical apresentado em 2005 como parte da Proposta de Emenda Constitucional nº 369/2005, ambos resultados do Fórum Nacional do Trabalho, principalmente seus dispositivos relativos à ação de prevenção e repressão à conduta antissindical, que criaria em nosso país mecanismo processual semelhante aos existentes em ordens jurídicas estrangeiras. Verificou-se que a criação de um procedimento específico no Brasil poderia facilitar o acesso ao Poder Judiciário nos casos em que fosse necessária uma atuação judicial mais célere e eficaz contra tais condutas, além de importar em uma tomada de posição bem clara do Poder Legislativo no sentido de dar maior efetividade à repressão das práticas antissindicais.

Também foi examinado o Projeto de Lei nº 4.430/2008, que propõe alterações na CLT de forma a consolidar os dispositivos legais existentes sobre temas variados de Direito Coletivo do Trabalho, além de instituir previsões específicas relativas à

proteção contra condutas antissindicais. Ainda, mereceu análise o Projeto de Lei do Senado nº 36/2009, que prevê o crime de atentado contra a liberdade sindical.

Todas estas proposições possuem, atualmente, sua tramitação paralisada, seja por falta de interesse político, seja por terem sido apensadas a outras tantas que ainda dependem de maior exame. De qualquer forma, tais alterações legislativas poderiam representar avanços no combate às condutas antissindicais, por servirem como um incentivo à aplicação dos princípios de liberdade sindical nas relações coletivas de trabalho. Ressalte-se, contudo, que as alterações legislativas não seriam suficientes sem a mudança de mentalidade dos próprios ofendidos e dos aplicadores do Direito.

Assim, buscou-se demonstrar que, independentemente de qualquer alteração legislativa, já é possível utilizar os dispositivos legais existentes – seja no plano do direito material, seja no direito processual – para tornar mais efetiva a proteção contra condutas antissindicais. No plano processual, ressalta a relevância da maior utilização, pelos sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho, de mecanismos de tutela metaindividual.

Enfatizou-se a importância da antecipação de tutela e das tutelas específica e inibitória, deixando a tutela meramente ressarcitória apenas para os casos em que for não seja possível ou aconselhável o retorno ao *status quo ante*. Assim, ressalta o papel do magistrado como agente transformador das relações de trabalho, buscando, pela sua atuação, garantir a máxima efetividade ao direito fundamental à liberdade sindical.

Naturalmente, este trabalho não teve a pretensão de esgotar o tema, mas se pretendeu indicar alguns caminhos para tornar mais efetiva esta proteção em face das condutas antissindicais praticadas pelo empregador, que estão sujeitos a futuros aprofundamentos.

De todo modo, o mais importante é notar que, através da prevenção e da repressão das condutas antissindicais praticadas pelo empregador, o que se protege, em última instância, não é apenas o movimento sindical e sua atuação livre, mas principalmente o Direito do Trabalho, criado a partir de lutas e sonhos dos trabalhadores de todo o mundo, e que, por isso mesmo, depende diretamente do sindicato para a sua manutenção e evolução.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gregório Assagra de. **Direito processual coletivo brasileiro: um novo ramo do direito processual**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo editorial, 2000.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

BARBATO, Maria Rosaria; OLIVEIRA, Ana Caroline Alves de. A dispensa individual no direito do trabalho brasileiro: uma análise crítica do regime jurídico atual e uma proposta, tendo em vista a experiência do direito italiano. **Anais do Congresso Nacional do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI**. Belo Horizonte, p. 2876-2904, jun. 2011. Disponível em: <<http://conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/XXencontro/Integra.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2012.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Atos de discriminação antissindical: análise de casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho e suas diretivas paradigmáticas**. Artigo aprovado para apresentação no Congresso Nacional do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI. Niterói, nov. 2012. 2012b. Texto disponibilizado pelas autoras.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Proteção em face de condutas anti-sindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. **Anais do Congresso Nacional do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI**. Uberlândia, p. 3395-3421, jun. 2012. 2012a. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/?evento=37>>. Acesso em: 12 out. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais – procedimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 29-44, jan./jun. 99.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. Condutas anti-sindicais. **Revista LTR**, São Paulo, v. 63, n. 11, 1999.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. Tradução de Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo. LTr, 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.430/2008**. 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=418907>>. Acesso em: 25 set. 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005. Reforma Sindical**. Ficha de Tramitação. 2012. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL**. 1992d. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/dec\\_mercosul.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/dec_mercosul.pdf)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 maio 1991. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1991/decreto-131-22-maio-1991-342981-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966. 1992b. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direito Cívico e Político, de 16 de dezembro de 1966. 1992a. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. 1992c. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 nov 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. 1994. **Diário Oficial da**

**União**, Brasília, 30 set 1994. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1256-29-setembro-1994-449485-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 1.703, de 17 de novembro de 1995. Promulga a Convenção número 141, da Organização Internacional do Trabalho, relativa às Organizações de Trabalhadores Rurais e sua Função no Desenvolvimento Econômico e Social, adotada em Genebra, em 23 de junho de 1975. 1995a. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 nov 1995. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1995/decreto-1703-17-novembro-1995-431706-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988 em São Salvador, El Salvador. 1999. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953. Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949. 1953. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 jul 1953. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto nº 76.567, de 6 de novembro de 1975. Promulga o instrumento de emenda à Constituição da OIT, 1972. 1975. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 nov 1975. Disponível em: [http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=76567&tipo\\_norma=DEC&data=19751106&link=s](http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=76567&tipo_norma=DEC&data=19751106&link=s)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. “Código Penal”. 1940. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. “Consolidação das Leis do Trabalho”. 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 206, de 2010. Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública. 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 abr 2010. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decleg/2010/decretolegislativo-206-7-abril-2010-605099-publicacaooriginal-125747-pl.html>>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. 1993. **Diário**

**Oficial da União**, Brasília, 21 maio 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965. “Lei da Ação Popular”. 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jul 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4717.htm)>. Acesso em: 27 abr.2012.

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. “Código de Processo Civil”. 1973. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jan 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869\\_compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869_compilada.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. “Lei da Ação Civil Pública”. 1985. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. 1990b. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 jan 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990a. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 maio 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. “Código de Defesa do Consumidor”. 1990c. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 set 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. 1995b. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 abr 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm)>. Acesso em: 02 maio 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Reforma Sindical - Proposta de Emenda à Constituição e Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais**. 2005. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54B19F6015D/PEC\\_369\\_de\\_2005\\_e\\_Anteprojeto\\_de\\_Reforma\\_Sindical.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54B19F6015D/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2012.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Área de atuação: Liberdade Sindical (CONALIS)**. 2012. Disponível em: <[http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal\\_do\\_mpt/area\\_de\\_atuacao/liberdade\\_sindical!/ut/p/c5/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN\\_E3cjA88QU1N3L7OgsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAAt5d-VHpOfhLQnnCQzbiVOppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/d3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIY5UTY!/>. Acesso em: 25 set.2012.](http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/liberdade_sindical!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAAt5d-VHpOfhLQnnCQzbiVOppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/d3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIY5UTY!/)

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 36/2009**. 2009. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=89480](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=89480)>. Acesso em : 25 set. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625**. Acompanhamento processual. 2012b. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 29 set. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 193345**. Relator Ministro: Carlos Velloso, 2ª Turma, Data da Publicação: 28/05/1999. 1999. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=233270>>. Acesso em: 29 set. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmulas**. 2012a. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Sumula\\_do\\_STF\\_\\_1\\_a\\_\\_736.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Sumula_do_STF__1_a__736.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de Jurisprudência do TST**. 2012a. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro+de+Jurisprud%C3%Aancia>>. Acesso em: 29 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-122900-40.2006.5.17.0013**, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: 21/10/2011. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 abr. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-48700-60.2007.5.13.0006**, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2012. 2012c. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>> . Acesso em: 02 abr. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-77200-27.2007.5.12.0019**, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/02/2012. 2012b. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 27 mar. 2012.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **Proteção contra atos anti-sindicais**. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (Coord.). *Temas controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*. São Paulo: LTr, 2006. p. 115-140.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DOUMBIA-HENRY, Cleopatra. **Freedom of Association and Discrimination: Protection against acts of anti-union discrimination**. Palestra proferida no

“Seminário Liberdade Sindical e os novos rumos do sindicalismo brasileiro”, Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, abr. 2012.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Substituição processual sindical no processo do trabalho**. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. *Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008. p. 456-471.

ESPANHA. Constitución (1978). **Constituição Espanhola**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>>. Acesso em: 02 maio 2012.

FREIRE, Lucas Alves; SILVA, Wellington Rodrigo Batista da. **As práticas anti-sindicais e sua repressão no direito brasileiro**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumont; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). *A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005. p. 265-274.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Girofalo; tradução e notas de Eiko Lúcia Itioka; revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Maíra Neiva. **Reflexões sobre o sindicalismo contemporâneo: estudos em homenagem a Marcos Marçal**. Belo Horizonte: RTM, 2011.

GRAVEL, Eric; DUPLESSIS, Isabelle; GERNIGON, Bernard. **The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years**. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087814.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087814.pdf)>. Acesso em: 26 ago. 2012.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re) pensando a pesquisa jurídica**. 2 ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HANSENNE, Michel. **Prefácio**. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A liberdade sindical*. Organização Internacional do Trabalho, Brasil; Ministério do Trabalho. Trad. Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1994.

HERBSTRITH, Valdemar Lopes. **Condutas antissindicais: espécies e consequências**. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARTZ, Rodrigo Garcia. *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 201-218.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **364th Report of the Committee of Freedom of Association**. 2012e. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_183430.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183430.pdf)>. Acesso em: 26 out. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Applying and promoting International Labour Standards**. 2012c. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations**. 2012d. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 03 ago. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. Fifth (revised) edition. Geneva: International Labour Office, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090632/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 03 ago. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Giving globalization a human face: general survey on the fundamental conventions** (Parte “1b” do Relatório Geral do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações). 2012a. Disponível em: <[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_174846/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 08 jul. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **How the ILO works**. 2012b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 27 ago. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations** (Parte “1a” do Relatório Geral do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações). 2012f. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174843.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174843.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ITÁLIA. **Legge 20 maggio 1970, nº 300. Statuto dei Lavoratori**. 1970. Disponível em: <<http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2012.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2005.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil: Vol 1 – Teoria Geral do Processo**. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Curso de Processo Civil: Vol 2 - Processo de Conhecimento**. 9 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. **Revista de Processo**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 61, p. 187-200, jan./mar. 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A liberdade sindical**. Organização Internacional do Trabalho, Brasil; Ministério do Trabalho. Trad. Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944)**. 1919 e emendas posteriores. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 da OIT sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 1948. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 da OIT sobre direito de sindicalização e negociação coletiva**. 1949. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/465>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 135 da OIT sobre proteção de representantes de trabalhadores**. 1971. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/489>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 141 da OIT sobre organizações de trabalhadores rurais**. 1975. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/495>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 151 da OIT sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública**. 1978. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154 da OIT sobre fomento à negociação coletiva**. 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158 da OIT sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 1982. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>. Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 1998. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf). Acesso em: 27 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 27 out. 2012.

OLIVEIRA, Florença Dumont. **Ação de prevenção e repressão à conduta anti-sindical.** In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.). *A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2005. p. 215-223.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <[http://unicrio.org.br/img/DeclU\\_D\\_Humanos\\_Verso\\_Internet.pdf](http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_Humanos_Verso_Internet.pdf)>. Acesso em: 02 maio 2012.

PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de direito do trabalho.** Tradução: Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Ed. RT, 1973.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Revisitando o conceito de autonomia sindical.** In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical.* São Paulo: LTr, 2011. p. 19-36.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Temas de Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2011.

PERONE, Giancarlo. **A ação sindical nos Estados-Membros da União Européia.** Tradução: Edílson Alkimim Cunha. São Paulo: LTR, 1996.

PERONE, Giancarlo. **A delicada fase de transição do sistema italiano de relações sindicais.** Aula Magna inaugural do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, proferida em 14/03/2012. Texto disponibilizado pelo autor.

PERONE, Giancarlo. **Lineamenti di diritto del lavoro: evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2000.

PERONE, Giancarlo. **Lo statuto dei lavoratori.** Terza edizione. Roma: UTET Giuridica, 2009.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A tutela antecipatória e específica das obrigações de fazer e não fazer e a efetividade da jurisdição: aspectos constitucionais, cíveis e trabalhistas.** 2001. 889f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte. Texto disponibilizado pelo autor.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A tutela metaindividual dos direitos trabalhistas: uma exigência constitucional.** In: PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiro de; FERNANDES, Nádia Soraggi (Coord.). *Tutela metaindividual trabalhista: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo.* São Paulo: LTr, 2009.

PIMENTA, José Roberto Freire. **Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro.** In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Org.). *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas.* São Paulo: LTr, 2004.

PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiro de; FERNANDES, Nádia Soraggi (Coord.). **Tutela metaindividual trabalhista: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo.** São Paulo: LTr, 2009.

PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Maurício Godinho; BORJA, Cristina Pessoa Pereira. (Org.). **Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Flexibilização e resistência na jurisprudência trabalhista.** 2009. 67f. Monografia (Conclusão de Curso de Graduação). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **PL n. 4.430/2008: Organização e custeio de entidades sindicais, representação dos trabalhadores no local de trabalho e outros temas de direito coletivo.** In: VIANA, Márcio Túlio et al (Coord.). *O que há de novo em direito do trabalho.* 2 ed. São Paulo: LTr, 2012b. p. 425-428.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Proteção judicial contra condutas antissindicais: O artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores da Itália e a instituição de mecanismo processual semelhante na realidade brasileira.** 2012a. 22f. Monografia (Conclusão de Curso de Especialização). Universidade Federal de Minas Gerais e Università degli studi di Roma Tor Vergata. Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n.1, p.13-32, jan/jun. 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A proteção da relação de emprego e o movimento sindical.** In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumont; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). *A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2005. p. 283-288.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **As condutas antissindicais no Brasil e no direito comparado.** In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical.* São Paulo: LTr, 2011. p. 109-127.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Comentários ao artigo 5º.** In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.). *Teoria e prática da Convenção 158.* São Paulo: LTr, 1996. p. 38-45.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Tutela metaindividual: Por quê? Por que não?** In: PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiro de; FERNANDES, Nádia Soraggi (Coord.). *Tutela metaindividual trabalhista: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo.* São Paulo: LTr, 2009. p. 51-64.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego – alguma verdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 204-230, out./dez. 2011.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. **Antecipação da Tutela**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *O que há de novo em processo do trabalho: homenagem a Wilson Carneiro Vidigal*. São Paulo: LTr, 1997b. p. 86-92.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. **Comentários aos artigos 13 e 14**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.). *Teoria e prática da Convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996. p. 69-73.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. **Reintegração liminar do líder sindical**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *O que há de novo em processo do trabalho: homenagem a Wilson Carneiro Vidigal*. São Paulo: LTr, 1997a. p. 189-195.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). **Discriminação**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

SENA ORSINI, Adriana Goulart de; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Direito aos efeitos integrais da relação de emprego: repúdio às situações de conduta antissindical pluriofensiva**. Trabalho apresentado no Congresso Nacional da FEPODI. São Paulo, maio de 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões polêmicas de direito do trabalho. Vol. II: Aplicação de multa administrativa pela Justiça do Trabalho, ação civil pública na Justiça do Trabalho, competência penal trabalhista**. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões polêmicas de direito do trabalho. vol. VI: Idéias para uma nova Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 26 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano VI, n. 6, p. 245-265, jun 2005a.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011b.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Mudanças normativas e sindicalismo – transformações recentes. **Revista LTr**, v. 75, n. 9, p. 1041-1052, set. 2011a.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Relações coletivas de trabalho entre a mudança e a conservação: perscrutando o Projeto de Emenda Constitucional 369 e o Anteprojeto de Lei da reforma sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 119, ano 31, p. 185-204, jul./set. 2005b.

SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 11, p. 1287-1303, 2005.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BETIM, IGARAPÉ E SÃO JOAQUIM DE BICAS. **Cartas de Fábrica**. Betim: Sindicato dos Metalúrgicos, 2001.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Estatuto do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. Disponível em: <<http://www.smabc.org.br/smabc/estatuto.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2012.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TAJGMAN, David; CURTIS, Karen. **Freedom of Association: A user's guide: Standarts, principles and procedures of the International Labour Organization**. Geneva: International Labour Office, 2000. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087990.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087990.pdf)>. Acesso em 13 ago. 2012.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa**. 2003. In: Jornal Oficial da União Europeia. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:PT:HTML>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Proteção contra os atos anti-sindicais**. LTr. São Paulo, 1989.

VALLEBONA, Antonio. **Istituzioni di diritto del lavoro: vol. I - Il diritto sindacale**. Settima edizione. Padova, Italia: Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 2010.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.). **Teoria e prática da Convenção 158**. São Paulo: LTr, 1996b.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumont; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumont; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). *A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005b. p. 193-214.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Org.). *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 155-183.

VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o bem e o mal**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumont; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). *A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005a. p. 19-37.

VIANA, Márcio Túlio. **Comentários ao artigo 9º**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.). *Teoria e prática da Convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996d. p. 54-57.

VIANA, Márcio Túlio. **Comentários ao artigo 10**. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.). *Teoria e prática da Convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996c. p. 57-65.

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 66, n. 1, p. 116-150, jan/mar 2000.

VIANA, Márcio Túlio. Crise econômica e atuação sindical. **Revista LTr Suplemento Trabalhista**. v. 073, p. 329-333, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 49, n. 79, p.101-121, jan/jul 2009.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam**. 2012. Texto disponibilizado pelo autor.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996a.

VIANA, Márcio Túlio. **O longo meio século de direito do trabalho no Brasil**. In: BRONSTEIN, Arturo (Org.). *Cincuenta años de derecho del trabajo em América Latina*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2007. p. 163-195.

VIANA, Márcio Túlio. **Sindicato e trabalhador: a flexibilidade através do sujeito.** In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011. p. 37-53.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (análise da Lei n. 9.029/95).** In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coord.). *Discriminação*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 135-142.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **O que há de novo em processo do trabalho: homenagem a Wilson Carneiro Vidigal.** São Paulo: LTr, 1997.

VIANNA, Segadas. **Antecedentes Históricos.** In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 16 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996. p. 27-51.

**APÊNDICE A – MODELO DE AUTORIZAÇÃO PARA GRAVAÇÃO DE  
ENTREVISTA**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO**

Eu, \_\_\_\_\_,  
depois de ser esclarecido(a) sobre a pesquisa acerca de “Condutas antissindicais praticadas pelo empregador” desenvolvida pela pesquisadora Raquel Betty de Castro Pimenta em seu Mestrado perante o Programa de Pós-Graduação da PUC MINAS, **AUTORIZO**, por meio deste termo, a gravação de minha entrevista sem custos financeiros a nenhuma parte.

Ainda neste ato, **AUTORIZO** a utilização do nome e dados biográficos por mim revelados em depoimento pessoal concedido, bem como de minha imagem, do som da minha voz e das informações fornecidas na entrevista.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

**Assinatura do participante da pesquisa**

**Assinatura da pesquisadora responsável**

**- DOCUMENTO EM DUAS VIAS DE IGUAL TEOR -**

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SINDICALISTA****ENTREVISTA**

1 – Inicialmente, gostaria que você se apresentasse, falando da sua experiência, de quanto tempo tem no sindicato e da sua atuação na entidade.

2 – Como você definiria as condutas antissindicais praticadas pelo empregador?

3 – Quais são as condutas antissindicais mais comuns?

4 – Na sua opinião, as condutas antissindicais têm aumentado ou diminuído ultimamente?

5 – Como o sindicato reage às condutas antissindicais?

6 – O que você acha que ajudaria a diminuir essas condutas?