

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo



**GARANTIAS DA LIBERDADE SINDICAL E PRÁTICAS
ANTI-SINDICAIS**

LUCIANA CAMINHA AFFONSECA

Pós-Graduação – *Lato Sensu*

São Paulo

2014

Luciana Caminha Affonseca

GARANTIAS DA LIBERDADE SINDICAL E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE como requisito para obtenção de certificado de conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho.

Orientador: Professora Claudia José Abud

SÃO PAULO/SP

2014

Luciana Caminha Affonseca

GARANTIAS DA LIBERDADE SINDICAL E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE como requisito para obtenção de certificado de conclusão do Curso de Especialização em Direito do Trabalho.

Orientador: Professora Cláudia José Abud

SÃO PAULO/SP

2014

Dedico este trabalho à minha querida mãe Lucia Regina Caminha e ao meu companheiro Eduardo H. Minawa pela dedicação demonstradas ao longo deste Curso de Especialização.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus colegas de profissão com quem, diariamente, tenho a oportunidade de aprendizado constante, à equipe da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, aos meus familiares e amigos, em especial o amigo Tulio de Oliveira Massoni, amigo desde a graduação com quem pude contar nas discussões para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

O presente estudo destina-se à análise das condutas antissindicais entendidas como práticas que extrapolam os limites do livre jogo de forças entre o capital e o trabalho e que se expressam em situações de duas espécies, ambas violadoras da liberdade sindical em alguma de suas dimensões: atos de ingerência e atos de discriminação.

A importância da pesquisa decorre da necessidade de se proteger de forma efetiva a liberdade sindical, haja vista que o movimento sindical livre e atuante é essencial para a promoção e concretização dos direitos trabalhistas.

Como assinala a doutrina da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é insuficiente proclamar formalmente a liberdade sindical (Convenção nº 87), sem que existam mecanismos que reprimam atos e atitudes que comprometam o seu efetivo exercício, daí a importância da Convenção nº 98 da OIT que complementa a Convenção de nº 87.

Estudou-se a doutrina da OIT em matéria de atos antissindicais e em seguida foi realizado um levantamento da legislação e jurisprudência brasileira com o objetivo de identificar se esta encontra-se em conformidade ou não com as diretrizes da OIT.

Palavras-chave: liberdade sindical; atuação sindical; proteção; condutas antissindicais; Convenção n. 98 OIT.

SUMÁRIO

INTRODUCAO.....	7
1. História e fases do movimento sindical.....	7
2. Liberdade sindical. Conceito e Dimensões.....	13
2.1. <i>Conceito.....</i>	14
2.2. <i>Dimensões da liberdade sindical</i>	15
3. Garantias da Liberdade sindical e práticas antissindicais	19
3.1. <i>Conceito.....</i>	20
3.2. <i>A doutrina do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho ...</i>	22
4. Condutas antissindicais na lei e na jurisprudência brasileiras	26
4.1 <i>Condutas antissindicais contra o trabalhador.....</i>	28
4.2. <i>Condutas antissindicais contra entidades sindicais</i>	31
4.3. <i>Condutas antissindicais praticadas pelas entidades sindicais</i>	36
5. Do anteprojeto do Fórum Nacional do Trabalho – Proposta de Reforma Sindical de 2003.....	42
CONCLUSAO.....	46
REFERENCIAS.....	48

INTRODUCAO

No século XVIII o movimento liberalista impôs aos trabalhadores a luta e a negociação de suas próprias condições de trabalho. A ausência de regulamentação e proteção destinada a equilibrar as forças entre Capital x Trabalho ainda era tímida, fazendo com que os empregados se aglutinassem em maior número como forma de compensar a superioridade de forças dos empregadores.

Essa aglutinação proporcionou o início dos movimentos sindicais e as reivindicações de forma coletiva, trazendo para algumas categorias condições de trabalhos mais vantajosas do que a legislação até então existente. Obviamente esses movimentos foram orientados por movimentos paredistas e muita luta, física inclusive.

O movimento sindical passava então a criar forma e ganhar espaço na relação entre trabalhadores e empregadores, o que de certa forma tocou o Estado a normatizar condições mínimas aos trabalhadores.

Ao longo dos anos, no Brasil e no mundo o movimento sindical torna-se essencial nas relações trabalhistas.

O objetivo desse trabalho será o estudo das atuais relações sindicais no Brasil, com enfoque para a garantia do exercício da liberdade sindical e das atitudes consideradas antissindicais, que podem ser severamente punidas na medida em que impedem não apenas um ato ou fato em si, mas principalmente o desenvolvimento de toda uma categoria ou ainda em maior escala impede a livre atuação sindical.

Dessa forma, o intuito deste trabalho obviamente não é esgotar o tema, mas destacar sua importância nas atuais relações entre trabalhadores e empregadores. Para tanto, pretendeu-se analisar a orientação emanada pela Organização Internacional do Trabalho através das Convenções n. 87 e 98, bem como a partir da análise dos verbetes que avaliam situações específicas e, finalmente procurou-se analisar a atual legislação e principalmente jurisprudência brasileiras com o objetivo de avaliar, na prática, a partir de diversos julgados,

como as condutas antissindicais vem sendo classificadas, bem como a punição para aqueles que praticam atos desta natureza.

1. História e fases do movimento sindical

O liberalismo, inicialmente foi considerado um impeditivo para que fossem instituídas leis trabalhistas e o contrato de trabalho foi compreendido dentro dos quadros dos contratos de direito civil. Ensina Amauri Mascaro Nascimento:

“o liberalismo foi, nesse ponto, um movimento destinado a afirmar a personalidade humana em todas as suas manifestações e a libertá-la dos vínculos opressivos da autoridade do Estado, com o pressuposto de que, nas relações individuais de trabalho, o equilíbrio entre o econômico e o social pudesse ser atingido diretamente pelos sujeitos do contrato de trabalho segundo os mesmos princípios inspiradores de um *jus voluntarium* compatível com os ideais do Estado omissivo do *laissez-faire* mas que não promoveu a justa contratação do trabalho”.¹

À luz dessa concepção individualista das relações sociais, diferentes leis proibiram qualquer tipo de atuação coletiva, de modo que a regulação de interesses deveria se pautar pelo contrato.

A Lei “Le Chapelier” (1791) na França declarou ilícito todo acordo que, coletivamente, estabelecesse preços para determinados produtos da indústria ou para o trabalho. O Código Penal de Napoleão (1810) considerou delito a associação de trabalhadores. Na Inglaterra, os “Combination Acts” (1799 e 1800) proibiram reuniões de trabalhadores que objetivavam influir nos salários e nas condições de trabalho.²

A garantia de uma liberdade estritamente negativa não se mostrou suficiente para permitir o efetivo desenvolvimento dos atributos do ser humano. As transformações da vida econômica e, especialmente, as consequências da Revolução Industrial, ao agravarem as condições materiais da vida dos trabalhadores, revelaram a disparidade da relação Capital x Trabalho.

¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. As idéias jurídico-políticas e o direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 27, n. 101, p. 14, jan./mar. 2001.

²Id. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 45.

A Igreja católica denunciou os abusos da classe capitalista. Nesse embate de idéias, surgiu a “*Rerum Novarum*” de Leão XIII (1891) que condenou o liberalismo econômico e impôs aos ricos e patrões o dever de não tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, respeitando-o como cristão e filho de Deus.

Este documento reafirma, ainda, o direito do trabalhador a um salário que permita uma vida digna: “Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem inclusive a acordar na cifra do salário; acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal maior, aceita condições duras que por outro lado lhe não seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta”.³

O individualismo que gerou o abstencionismo do Estado liberal começou a ser abandonado no final do século XIX, mudança que se intensificou no início do século XX. Por força das pressões dos movimentos sociais, multiplicam-se leis trabalhistas, direitos sociais são consagrados nas Constituições e surgem as primeiras convenções internacionais do trabalho.

O Estado passou a tomar posição-chave na economia, desenvolvendo um plano de ação que compreendia uma nova posição perante as relações sociais. Amauri Mascaro Nascimento destaca o aspecto humanista desse intervencionismo estatal “para a proteção jurídica e econômica do trabalhador por meio de leis destinadas a estabelecer um regulamento mínimo sobre as suas condições de trabalho, a serem respeitadas pelo patrão e de medidas econômicas voltadas para a melhoria de sua condição social”.⁴

³Texto obtido no site: Disponível em:

<<http://www.montfort.org.br/index.php?secao=documentos&subsecao=enciclicas&artigo=rerumnovarum&lang=bra#Oconcurso>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 29-30.

Portanto, afirma-se o intervencionismo estatal e avança-se rumo à internacionalização da proteção dos trabalhadores. Inicia-se a passagem do Estado Liberal ao Estado Social e Democrático de Direito.⁵

Consolidou-se a convicção de que, até para o efetivo desfrute dos direitos individuais (liberdades negativas), era necessário garantir condições mínimas de existência para cada ser humano (liberdades positivas)”⁶. Ao lado dos direitos civis e políticos, reconhecem-se os direitos sociais e econômicos, contexto em que se presencia, ainda, a crescente valorização da atuação dos grupos sociais.

A consagração dos direitos sociais no plano internacional remonta ao início do século XX. Os antecedentes históricos da demanda universal dos trabalhadores por liberdade e democracia foram fatos extraordinários que circundaram a criação da OIT em 1919. A fundação da OIT representou marco significativo para a internacionalização e promoção dos direitos sociais. Pelas dimensões do conflito entre capital e trabalho e pela instabilidade econômico-social no contexto da Primeira Guerra Mundial, não é de se estranhar que os direitos econômicos e sociais, na verdade, tenham sido os primeiros direitos fundamentais a serem reconhecidos pelo direito internacional, em 1919, na parte XIII do Tratado de Versailles que prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho.

O Preâmbulo deste tratado destaca que a miséria para um grande número de seres humanos constitui “uma ameaça para a paz e a harmonia universais”, as quais dependem da justiça social e considera que a omissão de qualquer nação de não adotar um regime de trabalho realmente humano constitui “obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países” .⁷

⁵Carlos Ari Sundfeld (*Fundamentos de direito público*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2004. p. 55-56) explica que o Estado torna-se um Estado Social, por alguns designado Estado de Bem-Estar, positivamente atuante para ensejar o desenvolvimento e a realização de justiça social. Ressalta, ainda, que o Estado Social não só incorpora o Estado de Direito, como depende dele para atingir seus objetivos. José Afonso da Silva utiliza a expressão *Estado de Direito Social*. (*Curso de direito constitucional positivo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2001. p. 121).

⁶SARMENTO, Daniel. Direitos sociais e globalização: limites ético-jurídicos ao realinhamento constitucional. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 223, p. 157, jan./mar. 2001.

⁷Texto extraído do site: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2005.

Há que se ressaltar a particularidade do sindicalismo como fenômeno social que surgiu, se consolidou e se ampliou mesmo contra a vontade do Estado por meio de leis proibitivas, o que é atestado pela própria História e confirma a complexidade do fenômeno.

Verifica-se, pois, que o sindicalismo é fenômeno complexo não só em relação aos seus conteúdos, mas também em seus objetivos e manifestações potenciais, que são múltiplos e, em diversos momentos históricos, podem se contrapor à própria ordem jurídica, como atesta a própria evolução histórica do sindicalismo. Daí a idéia da análise do sindicalismo como fenômeno sociológico e jurídico.

2. Liberdade sindical. Conceito e Dimensões

Especificamente em relação à liberdade sindical, a Constituição da OIT foi a primeira a declarar, apenas em 1948 e 1949, no período do pós-guerra, quando se pôde chegar a um consenso geral, é que foram adotadas as Convenções n. 87 e 98 relativas à liberdade sindical.

As principais declarações internacionais de direitos humanos incluem, em maior ou menor extensão, a liberdade sindical como um direito humano fundamental. A Declaração da ONU de 1948, em seu parágrafo quarto do artigo 23, declara que “todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”. O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, em seu artigo 22, contempla a liberdade sindical. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais trata de maneira pormenorizada do tema em seu artigo 8 e se reporta ao texto da Declaração das Nações Unidas de 1948.

No âmbito da OIT, a liberdade sindical foi reconhecida e explicitada com maior insistência e precisão. Todas as dimensões da liberdade sindical estão elencadas na Convenção n. 87 da OIT que, juntamente com a Convenção 98, institui o padrão internacional de liberdade sindical.

A liberdade sindical, portanto, como um desenvolvimento do princípio de liberdade, corresponde ao ponto de convergência entre a categoria dos direitos civis e políticos e a dos direitos econômicos e sociais. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores somente podem defender de modo eficaz seus interesses agrupando-se e associando-se⁸. Nesse sentido, é possível afirmar que a liberdade sindical é, simultaneamente, um direito social e um direito civil e político, razão pela qual foi contemplada nos dois pactos internacionais da ONU de 1966.

⁸VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. Como estamos en vísperas del año 2000? *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 11, n. 2, p. 157, 1998.

A ausência da liberdade sindical compromete a dinâmica das normas internacionais do trabalho, que se originam da autonomia das partes sociais, com sua possibilidade também de criar normas e de participar da vida jurídica e social. Segundo Bernard Gernigon, “sem liberdade sindical, sem organização de trabalhadores e empregadores livres e independentes, as normas serão como folhas mortas, porque, simplesmente, não haverá ninguém para implementá-las ou para defendê-las”.⁹

Por fim, compreendida a liberdade sindical na perspectiva dos direitos humanos e à luz da indivisibilidade e da interdependência de tais direitos, observa Oscar Ermida Uriarte ser universalmente admitido que “não é possível o desenvolvimento da liberdade sindical sem a preexistência efetiva dos demais direitos humanos e que tampouco é possível o completo exercício destes, sem a vigência daquela”.¹⁰

2.1. Conceito

A doutrina refere-se à liberdade sindical como uma liberdade complexa, com diversas facetas, por englobar, na verdade, um “feixe de liberdades”¹¹, que dizem respeito aos indivíduos, aos grupos profissionais e ao Estado, sendo comum a classificação dos aspectos individuais e coletivos, negativos e positivos da liberdade sindical.

Se uma das dimensões, de alguma forma, sofre restrições, as demais igualmente restam prejudicadas, de modo que o gozo efetivo da liberdade sindical depende da proteção aos seus distintos aspectos.

Tendo em vista o complexo plural de situações jurídicas que compõem o conteúdo da liberdade sindical e em atenção ao sujeito titular de cada direito, é bastante

⁹GERNIGON, Bernard. *Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais*. Organização e realização Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004. p. 228.

¹⁰ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. 1. ed. Montevideo: F.C.U., 1985. p. 24.

¹¹Arion Sayão Romita afirma ser necessária a análise de cada uma das facetas da liberdade sindical já que “estão em jogo liberdades do indivíduo em face do grupo e vice-versa e do grupo em face do Estado”. (ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 40).

comum a distinção entre dois planos da liberdade sindical: o individual e o coletivo.

Mozart Victor Russomano concebe a liberdade sindical como uma figura triangular ao compreender três idéias básicas sem as quais “não existe liberdade plena, nem para o sindicato, nem para os trabalhadores que nele encontram os pulmões da sua vida profissional”: a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo estatal; a pluralidade, contra a unicidade sindical.¹² Não por outra razão é que “a associação profissional tem sido considerada como motor do Direito do Trabalho e o fato é que a maioria das conquistas desse Direito tem sido alcançada por sua ação enérgica e decidida”, colocando-se o problema da liberdade sindical no centro das preocupações contemporâneas.¹³

2.2. Dimensões da liberdade sindical

Amauri Mascaro Nascimento concebe quatro aspectos da liberdade sindical: liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical.¹⁴

Quanto à liberdade de organização, o artigo 2º da Convenção 87 da OIT, de 1948, garante aos trabalhadores e aos empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, o direito de *constituir as organizações que julgarem convenientes*. Para Éfren Córdova essa ampla formulação da liberdade de associação e organização significa que qualquer grupo de trabalhadores e empregadores pode livremente formar uma organização sindical. Consagra-se, deste modo, um modelo de organização sindical espontâneo.¹⁵

¹²RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 65-66.

¹³RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Trad. Edílson Alkimin Cunha; rev. téc. Irani Ferrary. São Paulo: LTr, 1995. p. 83-84.

¹⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 115.

¹⁵CÓRDOVA, Éfren. *A organização sindical brasileira e a Convenção 87 da OIT*. Ministério do Trabalho: Brasília. IBRART: São Paulo, 1985. p. 17.

Quanto à liberdade de administração, ela significa a autonomia sindical, isto é, o direito de organizar-se e atuar sem ingerências estranhas, e em geral sem a intervenção estatal”.¹⁶

Ainda se mostraria insuficiente garantir a liberdade no momento de nascimento e organização da entidade sindical se ela não puder permanecer livre durante a sua vida e até mesmo no momento de sua dissolução. Daí a indispensabilidade, na sistemática adotada por Amauri Mascaro Nascimento, da liberdade de administração, prevista no artigo 3º da Convenção 87 da OIT, segundo o qual as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente os seus representantes, organizar sua administração, devendo as autoridades públicas se absterem de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal.

Não só ao Estado, mas a todos os entes externos ao sindicato, é vedado interferir ou intervir na vida interna do sindicato, sob pena de comprometer o livre desenvolvimento das atividades da organização. Assim, os sindicatos devem ter a liberdade de formular os seus próprios estatutos, de estabelecer os seus órgãos internos, os procedimentos das eleições, a fixação das contribuições sindicais, a destinação dos recursos arrecadados, o seu programa de ação e os critérios de elegibilidade de sócios.

Os assuntos internos do sindicato, portanto, devem ser decididos democraticamente pela assembléia geral, suprema autoridade sindical, que determinará o programa de ação e as regras da vida do sindicato. Como ressalta Mozart Victor Russomano, o sindicato deve ser o senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização, tais como o Estado, as empresas (empregador ou outras) ou outros entes sindicais.¹⁷

Em síntese, é possível concluir, como ensina Amauri Mascaro Nascimento, que a democracia interna é condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos internos.¹⁸

¹⁶GARCIA MARTINEZ, Roberto. Trés aspectos de la libertad sindical. *Revista del Trabajo*, Madrid, v. 3, n. 75, p. 18, jul./sept. 1984.

¹⁷RUSSOMANO, Mozart Victor. op. cit., p. 70-71.

¹⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*, cit., p. 119.

Quanto à liberdade de filiação: para Russomano, a sindicalização livre envolve sempre a prerrogativa do seu titular de fazer ou não fazer uso da faculdade que lhe é concedida pela ordem jurídica, sem risco de sofrer sanções. Essa área de deliberação soberana, reservada ao titular do direito subjetivo, constitui o espaço em branco que a lei oferece à autonomia da vontade¹⁹. Como já mencionado, a liberdade sindical de filiação possui, também, uma vertente coletiva, enunciada no artigo 5º da Convenção 87 da OIT que declara: “As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores”²⁰.

Finalmente, o último aspecto que igualmente deve ser respeitado plenamente é a liberdade de exercício de funções, a qual possui especial importância para os fins do presente estudo. Com efeito, seria incompleta a liberdade sindical se não abrangesse a garantia do exercício das funções do sindicato, meio pelo qual o sindicato desenvolve a sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído.²¹

Nos regimes democráticos são amplas as funções desempenhadas pelos sindicatos (que podem escolher quais funções querem desempenhar e como desejam fazê-lo), podendo ser restringidas e até suprimidas nos regimes autoritários e totalitários.²²

A Convenção 87 da OIT não aponta expressamente quais seriam as funções sindicais. O art. 3, número 1, dispõe genericamente que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem ter a liberdade de organizar a sua gestão e suas atividades, bem como *formular seu programa de ação*.

A multiplicidade dos interesses em jogo na esfera dos particulares gera um amplo leque de possibilidades para as funções sindicais. O amplo objetivo de defesa e

¹⁹RUSSOMANO, Mozart Victor. op. cit., p. 67.

²⁰Texto extraído do site: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <www.ilo.org>.

²¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*, cit., p. 121.

²²SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*, cit., p. 91.

promoção, individual ou coletiva, das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, previsto no artigo 10 da Convenção 87 da OIT, pressupõe a defesa de interesses profissionais frente aos empresários e também frente aos poderes públicos, de modo que implica também preocupação com as questões econômicas, sociais e, inclusive, políticas na medida em que estas podem repercutir na vida profissional e nas condições de vida dos trabalhadores.

E quais as funções de um sindicato?

Amauri Mascaro Nascimento destaca as seguintes funções: a) a função de representação, que se desdobra nos planos individual e coletivo; b) a função negocial, tida como a principal delas, incentivada pela Convenção 98 da OIT como instrumento de paz social e que permite compor interesses e instituir, consensualmente, normas de trabalho; c) a função assistencial, que consiste na prestação de serviços de natureza médica, educacional, ambulatorial, atribuições por alguns tida por imprópria por desviar o sindicato de seu papel principal; d) a função parafiscal, entendida como o poder de o sindicato impor contribuições sindicais, mesmo aos não associados, o que para alguns, viola a liberdade sindical individual; e) a função econômica, destinada a fazer receita sindical, como por exemplo, a participação acionária em empresas e bancos; f) a função política, distinguindo-se, segundo o autor, duas situações: “o exercício da política como meio para atingir fins sindicais, o que é válido, do exercício do sindicalismo como meio para atingir fins políticos”.²³

²³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, cit., p. 257-259.

3. Garantias da Liberdade sindical e práticas antissindicais

Não teria sentido declarar formalmente a liberdade sindical sem pôr à disposição das pessoas mecanismos jurídicos de proteção voltados para o resguardo efetivo dos interesses em jogo.

O instrumento básico da OIT a respeito da proteção da liberdade sindical é a Convenção n. 98, de 1946, sobre o direito sindical e de negociação coletiva, que complementa a Convenção n. 87.

A Convenção nº 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 33.196/1953. Como esclarece 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.”²⁴

Os atos de discriminação estão previstos no art. 1º da Convenção 98 nos seguintes termos:

“Art. 1º 1. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a reduzir a liberdade sindical com relação a seu emprego; 2. A dita proteção deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha por objeto: a) sujeitar o emprego de um trabalhador á condição de que não se filie a um sindicato ou à de deixar de ser membro de um sindicato; b) demitir um trabalhador ou prejudica-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho”.

²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. p. 344.

Por sua vez, o artigo 2º prevê os atos de ingerência nos seguintes termos:

“Art. 2º(...) 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração; 2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste artigo, promover a constituição de organização de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores”.

3.1. *Conceito*

Para o jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte a prática anti-sindical é “toda atitude ou conduta que prejudica a causa da atividade sindical ou que limita a, mesma além do que surge do jogo normal das relações coletivas. Em outras palavras, os atos ou práticas anti-sindicais podem ser definidos como aqueles que prejudicam indevidamente a um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles mediante os quais se lhes negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva”.²⁵

Nas palavras de Luciano Martinez “As condutas antissindicais, na condição de ilícitos civil-trabalhistas, podem ser entendidas, a partir do seu caráter oniconpreensivo, como qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, nomrativo ou negocial, que, extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical”.²⁶

Convém esclarecer o sentido da expressão “jogo normal” consagrada na definição de Uriarte.

²⁵ERMIDA URIARTE, Oscar. *La proteccion contra los actos antisindicales*. Montevideo: FCU, 1987.

²⁶MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 239.

Ainda de acordo com Martinez, “quando o atrito extrapola os limites daquilo que decorre do jogo normal, quando se vê nele o objetivo de obstaculizar os propósitos da atividade desenvolvida, haverá de ser freado o ímpeto de quem praticou o excesso. O atrito é algo que compõe a essência das relações coletivas, cabendo ao Direito, apenas regular (ou justificar) os sobejos decorrentes das eventuais diferenças de potência entre os litigantes e, de certa forma, especialmente na atividade judiciária, identificar as intenções obstativas destes”²⁷.

Aspecto de destaque no conceito é o caráter da denominada “pluriofensividade” desta conduta, seja quanto aos agentes, seja quanto às vítimas. Além disso, um ato antissindical via de regra viola não apenas um indivíduo, mas também toda a coletividade representada ou mesmo envolvida indiretamente. 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.”²⁸

O conceito de pluriofensividade da conduta antissindical, portanto, como sublinha Giancarlo Perone, parte da premissa de que esta, quase sempre, apresenta uma dimensão que transcende a esfera meramente individual do trabalhador atingido, uma vez que podem atingir, por via reflexa, a própria entidade sindical.²⁹

²⁷ MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 239/240.

²⁸ ERMIDA URIARTE, Oscar. *La proteccion contra los actos antisindicales*. Montevideo: FCU, 1987, p. 22-23.

²⁹ PERONE, Giancarlo. **Lineamenti di diritto del lavoro: evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000, p. 180.

3.2. A doutrina do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho

Ao longo de anos, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT³⁰ vem se pronunciando sobre inúmeros casos acerca de situações violadoras da liberdade sindical materializadas em ato de discriminação e de ingerência.

Assentou diretrizes gerais, que passamos a expor.

A discriminação antissindical, para a OIT, representa uma das mais graves violações da liberdade sindical, já que pode colocar em perigo a própria existência dos sindicatos (Verbete 769). Com efeito, nenhuma pessoa deve ser objeto de discriminação no emprego em razão de sua atividade ou de filiação sindical legítimas, sejam presentes ou passadas, de modo a sofrer dispensa ou medidas prejudiciais no emprego, sendo importante que sejam na prática proibidos e punidos atos desta natureza (Verbetes 770 e 771).³¹

Não apenas trabalhadores sindicalizados, mas também os representantes de trabalhadores na empresa (por exemplo, comissões de fábrica, comitês de empresa e outros), também deverão gozar de proteção eficaz na condição de representantes dos trabalhadores e de suas atividades como tais (Verbete 800).

Ampla é a proteção dispensada aos trabalhadores, aplicável, da mesma maneira, aos filiados ao sindicato, aos ex-representantes sindicais e aos dirigentes sindicais em exercício (Verbete 775).³²

Dedicou-se a OIT, também, ao estudo das principais formas de discriminação, constatando que a proteção contra a discriminação antissindical estende-se não apenas à filiação sindical, mas também à participação em atividades sindicais fora do local do trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho (Verbete 780).³³

³⁰ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006.

³¹ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006.p. 165.

³² OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006.p. 166

³³ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006. P. 167.

A proteção em questão abrange não apenas a contratação e a dispensa, mas também toda e qualquer medida discriminatória que se adote durante o emprego e, em especial, as medidas que comportem transferências, dificuldade de promoção e outros atos prejudiciais, inclusive assédios e intimidações perpetrados contra os trabalhadores para desestimulá-los de se filiarem ou de se elegerem (Verbetes 781 e 786). O Comitê de Liberdade Sindical considerou ato de discriminação antissindical, contrário à Convenção n. 98, a concessão de gratificações ao pessoal não filiado à organização sindical, excluindo do benefício todos os trabalhadores filiados em momentos de conflito coletivo (Verbete 787)³⁴.

Os trabalhadores têm reconhecidas dificuldades práticas para provar a causa real da dispensa ou a negativa de um emprego, especialmente quando se analisa o problema das ‘listas negras’, praxe cuja força decorre precisamente de seu caráter sigiloso. Em tais condições, o procedimento legal deveria propiciar uma melhor posição aos empregados para fins probatórios (Verbete 782).³⁵

A legislação deveria também prever a possibilidade de recursos por discriminação no momento da contratação, vale dizer, inclusive, antes que os trabalhadores pudessem ser considerados “empregados”(Verbete 784).

Na visão do Comitê não se está concedendo uma proteção suficiente contra atos de discriminação sindical quando a legislação nacional permite aos empregadores despedir o trabalhador bastando pagar uma indenização, se o motivo real da dispensa foi a filiação a um sindicato ou sua atividade sindical (Verbete 791).

Uma política deliberada de transferências frequentes de pessoas que desempenhem cargos sindicais podem afetar seriamente as atividades sindicais (Verbetes 802).

³⁴ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006.p. 167-169.

³⁵ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006. P. 168.

A prática consistente de ‘listas negras’ de dirigentes sindicais e sindicalistas constitui uma grave ameaça do livre exercício dos direitos sindicais, devendo os Governos tomar medidas enérgicas para combater tais práticas.

Há, por outro lado, limites às atividades sindicais, e que devem ser respeitados, eis que ter um mandato sindical não confere ao seu titular uma imunidade absoluta (Verbete 801). Assim, não cabe invocar a proteção da Convenção n. 98 para situações como a ausência em serviço de um sindicalista sem o consentimento do empregador. Tampouco, exercer atividades sindicais em horas que pertencem ao empregador, ocupando o pessoal da empresa para fins sindicais e valendo-se de sua posição para exercer pressões indevidas sobre outro empregado, tudo isto sem o consentimento do empregador, estaria caracterizada uma autorização para a dispensa do dirigente (Verbete 805 e 809).

Em todos os casos, a OIT vem sublinhando a importância de uma proteção rápida e eficaz. Deve-se garantir, mediante disposições específicas e sanções penais e civis a proteção dos trabalhadores contra atos de discriminação (Verbete 824). Quando houver denúncias de discriminação, as autoridades competentes devem realizar de maneira imediata uma investigação e tomar as medidas oportunas para remediar as consequências que se constatarem (Verbete 835).

A possibilidade de reintegração de sindicalistas em seu posto de trabalho deve estar à disposição dos interessados (Verbetes 837 e 838). Prioriza-se a reintegração sem perda de salários, e não a indenização (Verbetes 839 e 840). Apenas sendo impossível a reintegração, os trabalhadores despedidos deverão ser indenizados de maneira completa, cujo valor deverá ser apropriado também no intuito de impedir que tais situações novamente ocorram no futuro (Verbetes 843, 844 e 845).

A OIT também demonstra grande preocupação quanto aos atos de ingerência, de modo a zelar pela total independência das organizações de trabalhadores em relação aos empregadores (Verbete 855). Assim, a interferência de um empregador fomentando a criação de uma chapa diretiva do Sindicato de trabalhadores constitui ato que viola gravemente os

princípios da liberdade sindical (Verbetes 857), assim como a intenção de criar sindicatos “fantoques”, manipulados pelos empregadores ou entidades patronais (Verbetes 858).³⁶

Também em respeito à liberdade sindical, o Comitê recomenda que as autoridades públicas atuem com grande moderação em tudo que diga respeito a assuntos internos do Sindicato (Verbetes 859).³⁷

Por fim, ressalta o Comitê que não basta que a lei do País contemple normas proibitivas de atos de ingerência, as quais são insuficientes se não estiverem acompanhadas de procedimentos, recursos e sanções eficazes suficientemente de modo a assegurar a aplicação prática da proteção (Verbetes 861 e 862).³⁸

Percebe-se, portanto, a ampla preocupação do organismo internacional em orientar os seus países signatários a promoverem legislações que coíbam práticas consideradas atentatórias ao exercício da liberdade sindical em seus variados aspectos, não se esquecendo, entretanto, de que existem situações de ações sindicais que, por serem consideradas abusivas, não desfrutam da proteção prevista na Convenção n. 98 da OIT.

³⁶ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006. p. 183

³⁷ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006. P. 184.

³⁸ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Ginebra, 2006.p. 184.

4. Condutas antissindicais na lei e na jurisprudência brasileiras

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, confere ao sindicato a missão de defesa, nas esferas administrativas e judicial, dos membros da categoria que representa. Para tanto, dispensa ao dirigente sindical a denominada estabilidade desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o término do mandato.

A CLT também reforça a proteção de dirigentes sindicais em seu artigo 543, *caput*, que prevê a intransferibilidade para fora da base territorial do seu sindicato:

“CLT. 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”.

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.

Como medida de proteção, o artigo 659, inciso X, autoriza o juiz trabalhista a conceder liminar reintegrativa de dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado. A doutrina entende a medida como 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, sendo certo que o que se tutela não é apenas o indivíduo, isoladamente considerado, mas especialmente o grupo. Com efeito, o dirigente sindical, na qualidade de representante do grupo, é portador de um interesse coletivo, do grupo representado, daí a importância da efetiva e célere proteção.

Destaque-se, ainda, a posição dos Tribunais no sentido de exigir a instauração de inquérito judicial para apuração de falta grave de dirigente sindical como uma medida adicional de proteção. Nesse sentido, registre-se a Súmula 197 do E. Supremo Tribunal

Federal:

“Súmula n. 197 do STF: O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave”

Em igual sentido é a Sumula n. 379 do C. Tribunal Superior do Trabalho:

“SUM-379 – TST – DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. 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”.

Nota-se, portanto, que a atual legislação destina a proteção exclusivamente aos dirigentes sindicais, não dispensando qualquer tipo de proteção aos trabalhadores que, de alguma forma, atuam, militam e representam a coletividade, com exceção dos membros da CIPA, diferentemente do que já orienta a Organização Internacional do Trabalho – OIT, como já demonstrado neste trabalho.

A jurisprudência dos Tribunais trabalhistas ainda é tímida, restrita no que tange aos avanços nesse campo das condutas antissindicais, quase sempre olvidando-se de que o Brasil é signatário da Convenção n. 98 da OIT, cuja aplicação não se restringe aos diretores da entidade sindical, mas se estende a todo e qualquer trabalhador que possa sofrer algum tipo de represália por sua atuação reivindicatória ou por sua vinculação ao sindicato.

Como já visto anteriormente, as práticas antissindicais podem atingir múltiplas vítimas (trabalhadores, sindicatos). E podem ter como agente agressor não apenas o empregador – embora seja o principal – mas também entidades patronais, o Estado e a própria entidade sindical de trabalhadores.

Dada a multiplicidade de direitos em jogo, passemos a expor, com casos colhidos na jurisprudência, inúmeras situações postas em julgamento.

4.1 Condutas antissindicais contra o trabalhador

- a) Não induzir, sugerir ou obrigar os trabalhadores a não se filiarem ou desfiliarem-se do sindicato.

A CLT, em seu art. 540, declara: “A toda empresa ou indivíduo que exerça, respectivamente, atividade ou profissão (...) assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria, salvo o caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada”. E em seu artigo 543. §6º veda que o empregador interfira na decisão individual de o trabalhador se associar ou não no sindicato.³⁹

Fato comum é, no ato da contratação, momento de extrema vulnerabilidade, a exigência de não sindicalização, como indica a decisão abaixo:

“A ré, ao contratar seus empregados, exigia que eles fizessem um termo declarando não fazerem parte de organização sindical.(...) O conteúdo do documento: 'DECLARO PERANTE A EMPRESA X, NÃO FAZER PARTE DE QUALQUER DIRETORIA OU CONSELHO SINDICAL, BEM COMO DE ASSOCIAÇÃO DE QUALQUER NATUREZA (...)'. Tal conduta se caracteriza como antissindical.”(TST-RR 51500-08.2005.5.03.0007, Relator Guilherme A. Caputo Bastos, 2ª Turma, 17/12/2010)

Igualmente não se admite, nem mesmo via negociação coletiva, fixar a admissão preferencial de trabalhadores sindicalizados em detrimento dos demais não-sindicalizados. Eis a posição do C. TST na OJ n. 20 da Sessão de Dissídios Coletivos:

“EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ARTIGO 8º, V, DA CF/88. 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”.

- b) Dispensar ou perseguir empregado, alterar tarefas, horário e local de trabalho,

³⁹ “**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 (...)**.”.

rebaixar de função ou reduzir salário por ser sindicalizado ou por ter sido eleito dirigente sindical.

A conduta descrita configure nítido ato de discriminação. Abrange todo tratamento diferenciado a empregado em razão de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho, sua participação em atividades sindicais com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.

Houve casos de isolamento ou congelamento funcional como represália à condição de sindicalizado eo em razão da militância sindical, sobretudo em situações de movimentos grevistas.

c) Impedir o exercício do direito de greve

A greve representa um momento em que o conflito capital x trabalho encontra-se em sua máxima expressão. Em tais circunstâncias, podem ocorrer excessos de ambos os lados, cabendo à jurisprudência delimitar as ações e práticas aceitáveis dentro do “livre jogo de forças”, destacado por Uriarte.

O TST já apreciou caso em que considerou que o uso de carro de som, panfletos e cartazes são instrumentos lícitos do sindicato para o exercício da greve, como se nota da decisão abaixo:

“(…) Daí que a utilização do carro de som, para divulgar o movimento, os panfletos, os adesivos, os cartazes afixados estão dentre os meios pacíficos do exercício do direito de greve.” (TST - RR 333000-76.2008.5.12.0001, Relator Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 14/05/2010)

Dispensar empregados pelo simples fato de terem participado de greve e das mobilizações prévias a esta tem sido conduta severamente punida e reprimida nos Tribunais, em alguns casos até com indenização por dano moral coletivo, como indicam as duas decisões abaixo:

“CONDUTA ANTISSINDICAL. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE. (...) punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve (...)” (TST- RR- 77200-27.2007.5.12.0019, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 24/02/2012)

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PETROBRAS. PRÁTICA DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS. VIOLAÇÃO AO DIREITO DE GREVE. I - A greve é direito social expressamente previsto na Carta Maior, em seu artigo 9º. Trata-se, portanto, de meio de autotutela, utilizado pelos trabalhadores, através do ser coletivo por eles constituído, o sindicato profissional, único modo de igualar a relação jurídica mantida com o empregador, aptos naturalmente a produzirem atos coletivos. Assim, é por excelência o modo de expressão dos trabalhadores, mecanismo necessário para que a democracia atinja às relações de trabalho. II- Nesse sentido, ao empregador não é dado impedir ou utilizar de meios que dificultem ou impeçam o exercício de tal direito, garantido constitucionalmente. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. I - No caso de direitos individuais homogêneos, a conduta ilícita do empregador além de ser apta a gerar o dano moral individual, também pode repercutir não somente sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, mas sobre toda a coletividade. II- No caso em apreço, mostrou-se cabível a indenização por danos morais coletivos, eis que a conduta da reclamada, de práticas antissindicais, acarreta dano a toda a sociedade. III- Nesse contexto, afigura-se pertinente a imposição da indenização postulada pelo Ministério Público, com fins repressivo e pedagógico, em favor do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.” (TRT 1ª Região - Processo: 0000891-59.2011.5.01.0203 – ACP - Acórdão - 3ª Turma - Relator Juiz Convocado Leonardo Borges Dias – data da decisão: 15 de janeiro de 2014).

Como mencionado, há limites. Como por exemplo no caso de a greve já ter sido considerada ilegal pelo Poder Judiciário, a dispensa de empregados que nela permaneceram é admitida, não sendo considerada prática antissindical. É o que indica o acórdão abaixo:

“Houve greve na empresa e o movimento foi posteriormente declarado ilegal. (...) Embora cessada a greve, alguns empregados, resolveram manter a paralisação, ficando patente a prática de ato de insubordinação, (...). Verifica-se que a reclamada procedeu à dispensa, por justa causa, de mais de duzentos empregados.” (TST – RR 75500-39.2008.5.24.0086, Relator Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, DEJT 03/08/2012)

d) Assembléias e reuniões marcadas durante o horário de trabalho.

Não é tema pacífico se o empregador está obrigado a conceder horas, durante o horário de trabalho, para fins de assembleias sindicais. Para alguns, se o empregador dificultar ou impedir assembleias do sindicato e a participação plena de seus empregados, estaria caracterizada uma conduta antissindical:

“O pedido de liberação dos empregados sindicalizados por parte do sindicato para participação de assembléia geral não foi atendido pela empresa, ao fundamento de que a assembléia foi marcada em horário de trabalho. (...). Ademais, a reclamada não cuidou de comprovar que a participação dos empregados sindicalizados em assembléia geral no horário de trabalho prejudicaria as atividades da empresa.”(TRT-3-RO 0034100-54.2009.5.03.0002, Relator Paulo Roberto de Castro, 7ª Turma, 18/08/2009).

4.2. Condutas antissindicais contra entidades sindicais

a) Criação de organização de trabalhadores dominada por um empregador ou manter financeiramente a organização de trabalhadores com o fim de controle

A situação mais comum – inclusive expressamente descrita na Convenção n. 98 da OIT - é a manutenção econômica e política de entidades de trabalhadores por empresas. São os chamados “sindicatos fantoches”, “sindicatos títeres” e outras expressões afins.

Como regra geral, qualquer financiamento patronal é visto como fato comprometedor da autonomia e independência sindical. Nesse sentido, a seguinte decisão:

“A reclamada violou o princípio constitucional da liberdade sindical ao instituir cláusula em acordo coletivo impondo às empresas signatárias o recolhimento mensal de valor destinado à reestruturação administrativa do sindicato. (...). Assim sendo, a simples celebração de instrumento normativo com este intuito já constitui conduta antissindical.” (TRT-2-RO 0080400-05.2010.5.02.0443, Relator Antero Arantes Martins, 9ª Turma, 09/09/2011).

O debate não é de todo pacífico, havendo decisões que autorizam o pagamento de contribuição patronal:

“Contribuição patronal para melhoria dos serviços médico e odontológico prestados pelo sindicato profissional. Ato de ingerência na organização sindical não configurado. (...) Não se verifica a alegada prática de ato de ingerência ou antissindical, uma vez que a assistência financeira patronal não se destina a manter a organização sindical dos trabalhadores, mas, exclusivamente, à melhoria dos serviços médico e odontológico prestados pelo sindicato profissional.” (TST-RO- 36500-57.2009.5.17.0000, Relator Walmir Oliveira da Costa, SDC, DEJT 15/06/2012.)

Mais recentemente, inclusive por questionamentos do Ministério Público do Trabalho, tem-se discutido a seguinte questão: é conduta antissindical a contribuição assistencial dos trabalhadores, prevista em norma coletiva, mas paga pelo empregador?

O Ministério Público do Trabalho entende que compromete a autonomia do sindicato, gerar a dominação e esse é o entendimento majoritário.

Há polêmica, portanto quanto aos empregadores custearem contribuições de trabalhadores. A maioria das decisões são desfavoráveis à esta prática no TST.

A jurisprudência dominante é por sua ilegalidade. Nesse sentido, as seguintes decisões:

"TAXA DE INCLUSÃO SOCIAL - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - IMPOSSIBILIDADE - Não é possível, mediante norma coletiva, criar contribuição compulsória a ser paga pelo empregador em favor do sindicato profissional, em razão de sua natureza tributária. Ademais, seria praticamente nula a representatividade do sindicato obreiro caso se permitisse que sua a manutenção operacional fosse custeada pelas empresas. Inteligência do artigo 150, I, da CF e do artigo 2º, da Convenção 98 da OIT. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-02ª R. - RO-RS 00412001720105020014 - (20110462550) - 8ª T. - Rel. Juiz Sidnei Alves Teixeira - DOE/SP 15.04.2011)"

"TAXA NEGOCIAL A SER PAGA POR EMPREGADOR. NULIDADE DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Todas as receitas sindicais são, em relação aos sindicatos profissionais, suportadas pelos trabalhadores, beneficiários das atividades institucionais e negociais das entidades sindicais. E isso acontece justamente como forma de garantia a ampla e livre atuação das entidades sindicais, que dessa forma não estão submetidas ao poderio econômico das empresas" (TRT 15ª Região, Processo 01006-2005-126-15-00-6, RO, Relator Juíza Regina Dirce Gago de Faria Monegatto, DJ em 23.02.2007)

Sustenta-se que as empresas empregadoras não são integrantes da categoria profissional, mas sim da categoria econômica. Logo, as empresas não têm qualquer obrigação de custear os serviços prestados pelos sindicatos dos trabalhadores, não havendo autorização legal para a cobrança de taxa de terceiros não integrantes da categoria profissional.

A AMATRA da 12ª Região, de Santa Catarina, aprovou em 2007 um Enunciado nesse sentido:

“Enunciado 27. CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antissindical tipificada na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Com efeito, recorde-se que a Convenção nº 98 ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49 de 27/08/52 e promulgado pelo Decreto 33.196/53 em seu artigo 2º veda de forma indireta a possibilidade de ser efetuado o repasse de quaisquer valores pelas empresas ou entidades patronais em favor da entidade laboral.

O Tribunal Superior do Trabalho também tem entendido pela vedação de estabelecimento de cláusula convencional prevendo pagamento de contribuições de empregadores para o sindicato laboral:

“CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR AO SINDICATO DOS TRABALHADORES. IMPOSSIBILIDADE. Disposição normativa que prevê contribuição das empresas diretamente ao sindicato profissional traduz ingerência da categoria econômica sobre a entidade sindical O princípio da liberdade sindical consagrado na Constituição Federal (art. 8º, caput, CF) se apresenta potencialmente infringido, dada a ingerência patronal nos sindicatos obreiros subsidiados financeiramente e assim submetidos financeiramente com prejuízo e até mesmo vício em negociações coletivas. Afronta ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, art. 2º, itens 1 e 2, aprovada pelo Decreto Legislativo 49/52 e promulgada pelo Decreto 33.196/53. (TRT-PR-00106-2008-662-09-00-5-ACO-06048-2009 - 3A. TURMA. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR. Publicado no DJPR em 27-02-2009)

“Dissídio Coletivo – Contribuição patronal em favor do sindicato profissional – Violação ao teor da convenção nº 98 da OIT. Viola frontalmente, o disposto no artigo 2º, item 2, da Convenção nº 98 da OIT, norma que estabelece contribuição assistencial a ser suportada pela categoria patronal em favor da entidade profissional.” (TST-RODC-493/2003-000-04-00, Relator Maurício Godinho Delgado)

Nesse sentido, também, cite-se o acórdão do TST- 5ª Turma - AIRR-2.153-024-02-40.8, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, com o seguinte teor:

“(…) Vale dizer, a cláusula cria para o empregador a obrigação de remunerar a atuação do sindicato dos trabalhadores na negociação coletiva. O nosso modelo sindical, fundado na unicidade, estabelece a obrigatoriedade da participação do sindicato na negociação coletiva. Trata-se de verdadeiro *munus público*, constitucionalmente previsto (CF, art. 8, VI). Para tanto, o sindicato tem o direito de receber de todos os membros da categoria, filiados ou não, a contribuição sindical, sem que estes possam se opor ao desconto. Os sindicatos podem cobrar outros tipos de contribuição, como a confederativa e a assistencial, bem como a mensalidade sindical, mas tais receitas são devidas apenas por seus associados. A taxa negocial em comento tem um aspecto curioso: deve ser paga pelas empresas à entidade sindical profissional, pela sua participação nas negociações coletivas. *Se já fere o princípio da liberdade de associação (CF, art. 8º, V) a imposição de contribuição assistencial e confederativa aos empregados não associados, quanto mais a imposição, aos empregadores, de taxa negocial revertida em favor do sindicato de empregados. Com efeito, não pode ter validade uma cláusula que cria para o empregador uma obrigação de subsidiar os sindicatos, às suas expensas. Não há como se pretender que uma entidade sindical profissional seja representativa se ela é subsidiada pelas empresas.* A cláusula em questão, além de ferir princípio constitucional, viola disposição contida na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1952, cujo artigo 2º dispõe, in verbis: “1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. 2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.” Não se afigura lícito e tampouco ético pretender que a empresa, representada pelo sindicato patronal na negociação coletiva, recolha, às suas expensas e em favor do sindicato profissional, taxa negocial. Indevidas, pois, as contribuições pleiteadas.”

No entanto, há precedente no TST que considerou válida a cláusula nesse sentido, por representar melhoria nas condições de vida dos trabalhadores, que é a função do sindicato:

"RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. ESTIPULAÇÃO DE TAXA A SER PAGA PELA EMPRESA. INAPLICABILIDADE DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119/SDC. A estipulação de cláusula em Convenção Coletiva, na qual as empresas ficam comprometidas a recolher taxa em benefício de melhorias nos serviços médicos e odontológico do Sindicato obreiro, longe está de violar o princípio da livre associação sindical e contrariar o Precedente Normativo nº 119 da c. SDC. Ainda que se diga que vinculada está ao sindicato obreiro, verdade é que nem precisaria constar de instrumento algum. A condição foi estipulada por mera liberalidade, e, frise-se, não obriga os empregados, mas as empresas. Causa espanto a insurgência do Ministério Público do Trabalho, que, na defesa dos interesses homogêneos, venha a causar providência outra que os próprios "homogeneizados" não teriam interesse algum em ver satisfeita, e, muitas vezes - como no caso presente - em verdadeiro prejuízo. Recurso provido para julgar improcedente a ação anulatória." (TST DECISÃO: 06 11 2000 - ROAA NUM: 646929 ANO: 2000 REGIÃO: 10 - RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA - ÓRGÃO JULGADOR - SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS - DJ DATA: 07-12-2000 PG: 539 - RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DISTRITO FEDERAL. - RECORRIDOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO E SINDICATO DOS SUPERMERCADOS DO DISTRITO FEDERAL. - Relator MINISTRO JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS).

Finalize-se com um último aspecto. O TST considera ilegítimo o pagamento de taxas pelas empresas aos sindicatos para a homologação de termos de rescisão do contrato de trabalho. É o que dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 16 de SDC:

“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”.

b) Coação e pressão sobre os trabalhadores para não aderirem às reivindicações da entidade sindical.

Muitas vezes a empresa e seus prepostos buscam atingir as entidades sindicais pressionando os trabalhadores para que eles deixem de apoiar as propostas do sindicato. O TST considerou ilegítima a dispensa de um empregado que discordava da proposta de acordo coletivo feita pela empresa:

“É incontroverso que o fato ensejador da dispensa foi a não- concordância do obreiro - juntamente com outros empregados que também foram dispensados

- com as regras estabelecidas em proposta de acordo coletivo, que deixou de ser celebrado em face de tal discordância. (...). A conduta da Reclamada implicou, portanto, uma prática antissindical.” (TST – RR 122900-40.2006.5.17.0013, Relator Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, 21/10/2011)

c) Divulgação não-excessiva de informes sindicais.

O direito de informação e o proselitismo sindical são elementos essenciais para a ação sindical e a negociação coletiva. Colocam-se em discussão casos em que o empregador impede o sindicato de transmitir panfletos, informes e colocação de boletins no quadro de avisos da empresa.

Mais recentemente, tem-se discutido se o empregador pode proibir o uso de email corporativo para fins de divulgação de mensagens sindicais.

Como regra geral, a jurisprudência inclina-se no sentido de que é lícita a comunicação dos trabalhadores com os dirigentes sindicais, desde que não implique em prejuízo à execução de suas atividades durante a jornada de trabalho ou acarrete abandono do posto de serviço.

4.3. Condutas antissindicais praticadas pelas entidades sindicais

a) Condutas abusivas na greve: piquetes, ameaças e bloqueio de acesso.

A Lei 7.783/1989 (Lei de Greve), em seu art. 6º, § 3º, declara que: “As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa”

Assim, como deflui do próprio conceito de greve, como paralisação coletiva e pacífica da prestação dos serviços, não são aceitáveis piquetes violentos, ocupações de estabelecimentos e outros meios de constrangimento de trabalhadores não-grevistas.

Decisão do TRT de São Paulo puniu com multa de R\$ 100.000,00, dirigente sindical que efetuava ameaças em prepostos da empresa:

“Interdito proibitório. (...) a ameaça do sr. Amaro Bartolomeu da Silva (sindicalista e empregado da autora) contra seus ônibus e passageiros, que tivessem como destino as dependências da empresa recorrida. O ato, por si só é suficiente para criar na autora um “justo receio” de ver molestada sua posse e a integridade física daqueles que estavam sob sua responsabilidade, bem como daqueles que pretendessem acessar suas dependências, justificando a ação proposta. A recorrente abusou do direito de greve ao violar a ordem judicial (...), foi punida com uma multa de R\$ 100.000,00, módica.” (TRT-2 – RO 00970.2009.022.02.00-8, Relatora Silvia Almeida Prado, 8ª Turma, 2009)

Em sentido similar, fixou-se multa diária contra o sindicato que insistia em continuar com o movimento grevista, mesmo após sua decretação de abusividade pelo poder judiciário:

“MULTA DIÁRIA. O TRT julgou abusiva a greve, e determinou a suspensão imediata do movimento paredista, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a ser paga pelo sindicato. (...) (retorno às atividades).” (TST – RO 20086-64.2010.5.02.0000, Relatora Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 04/02/2011)

Também se considerou como abusiva a conduta grevista de impedir acesso de trabalhadores não-grevistas no local de trabalho:

“No caso em análise (...) é certo que houve abuso do direito de piquete por parte do suscitado, eis que os trabalhadores da suscitante foram impedidos de entrar para trabalhar na manhã do dia 07/06/2004. (...)” (TST - AIRR 148240-79.2004.5.15.0055, Relator Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 19/02/2010).

Ainda, vem-se discutindo, em tempos recentes, o manejo dos chamados interditos proibitórios pelo Judiciário Trabalhista.

Para alguns, as referidas ordens judiciais configurar-se-iam atos antissindicais por esvaziarem o efeito da greve e por configurarem uma negação da liberdade de expressão no local de trabalho, ao se expulsar o trabalhador da empresa quando este passasse a externar alguma reivindicação coletiva.

Todavia, não parece ser esta a posição mais acertada, pois a lei coíbe eventuais abusos cometidos durante o movimento paredista. Dispõe a Lei 7783/1989 (Lei de Greve), em seu art. 14, § 2º que: “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Merece maior aprofundamento o tema dos interditos proibitórios durante as greves.

O *interdito proibitório* é um meio do Direito Processual Civil previsto em lei e admitido pela jurisprudência. É um processo judicial destinado a garantir ao possuidor o direito de ser mantido na posse, em caso de turbacão, e reintegrado, no de esbulho.

O texto legal que o disciplina, no direito brasileiro, é o art. 932 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

“O possuidor direto ou indireto, que tenha justo receio de ser molestado na posse, poderá impetrar ao juiz que o segure da turbacão ou esbulho iminente, mediante mandado proibitório, em que se comine ao réu determinada pena pecuniária, caso transgrida o preceito”.

O direito de propriedade e a posse são garantidos pela legislação do Brasil (Constituição Federal art. 5º que o assegura a todos, brasileiros e estrangeiros – “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a *inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade*, nos termos seguintes...”. O Código Civil, art. 1228 declara: “o proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha”.

Ainda o Código Civil, art. 1.210, reconhece ao possuidor o “direito de ser mantido na posse em caso de turbacão, restituído no caso de esbulho, e segurado de violência iminente, se tiver justo receio de ser molestado”.

O Código de Processo Civil é aplicado no processo trabalhista nos casos de lacunas ou obscuridades, como prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art.769).

Assim, o interdito proibitório tem sido aplicado pela Justiça do Trabalho não como meio de paralisação de greves, o que seria ilegal, mas como forma de manutenção da posse nos casos da sua turbação ou esbulho.

O Supremo Tribunal Federal reconhece a validade da medida dos interditos proibitórios nos casos de abuso do direito de greve.

Nesse sentido é a Súmula vinculante nº 23: “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações possessórias ajuizadas em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada”.

As diretrizes fixadas pela jurisprudência brasileira não destoam das decisões emanadas pelo Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho no que diz respeito à coibir-se os abusos em movimentos grevistas.

Em diversas oportunidades, o Comitê posicionou-se no sentido de que medidas cujo objetivo seja conter abusos do movimento grevista, sobretudo quando emanadas de órgãos judiciais, e em conformidade com a legislação nacional, não configuram conduta antissindical e, tampouco, violação à liberdade sindical. É o que se pode inferir dos seguintes verbetes⁴⁰:

649. A proibição de piquetes de greve se justificaria se a greve perdesse o seu caráter pacífico.

650. O Comitê considerou legítima uma disposição legal que proíbe aos piquetes de greve perturbar a ordem pública e ameaçar aos trabalhadores que continuem trabalhando.

651. O só fato de participar de um piquete de greve e de incitar aberta, mas pacificamente, aos demais trabalhadores a não ocuparem seus postos de trabalho não pode ser considerado como ação ilegítima. Mas é muito diferente quando o piquete de greve vem acompanhado de violências ou de obstáculos à liberdade de trabalho por intimidação aos não grevistas, atos que em muitos países são punidos pela lei penal.

652. O exercício do direito de greve deve respeitar a liberdade de trabalho dos não-grevistas quando a legislação assim o dispõe, assim como o direito da direção da empresa de adentrar nas instalações da mesma.

⁴⁰ OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Genebra, 2006, p. 139.

653. As restrições legais que exigem que os piquetes de greve se coloquem exclusivamente nas imediações de uma empresa não menoscabam os princípios da liberdade sindical.

b) Cobrança excessiva de contribuições assistencial e confederativa

Como se sabe, em nosso País, a CF/88 manteve a obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória, mas além destas, outras contribuições têm sido cobradas pelos sindicatos, tais como a confederativa, fixada em assembléia, e a assistencial, prevista em norma coletiva.

Inúmeras entidades sindicais têm sido alvo de investigações do Ministério Público do Trabalho, por cobrarem contribuições assistenciais e confederativas de trabalhadores não filiados, sem conceder-lhes direito de oposição e em valores fora de padrões de razoabilidade. Nesse sentido, cite-se os seguintes julgados:

“DANO MORAL COLETIVO. (...) Por meio de norma coletiva foi entabulado o direito dos trabalhadores se oporem ao desconto alusivo à contribuição assistencial. Diante da previsão coletiva, mais de quatrocentos trabalhadores associados exerceram o direito de oposição lhes assegurado por norma coletiva. Assim, por entender que a benesse só tinha aplicabilidade aos trabalhadores não associados, o sindicato excluiu do seu quadro os trabalhadores que se opuseram ao desconto. (...) No caso, tendo em vista a gravidade da situação, entendo que o valor de R\$ 100.000,00” (TST – RR 638400-03.2008.5.09.0673, Relatora Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 21/10/2011)

“As provas evidenciam a prática de atos antissindicais consubstanciadas de alto caráter de conveniência particular, sejam em aspectos de violação do sistema contributivo, seja na outorga de mandato, seja na troca de favores entre parceiros políticos, todos em detrimento da representação de classe (...). Diante dos fatos, antecipo os efeitos da tutela para suspender o exercício das competências atribuídas ao atual presidente do sindicato, Sr. E.N., e para que se abstenha de participar de processos eleitorais no âmbito dos sindicatos (...) sob pena de pagamento de multa de R\$ 50.000,00.” (TRT-12 – ACP 02200-2009-003-12-00-7, Juiz Carlos Külzer, 1ª VT Criciúma, 26/01/2012)

c) *Outras situações*

É evidente que é mais rara a prática de conduta antissindical pela própria entidade sindical de trabalhadores, mas ela pode, sim, ocorrer, como visto acima.

Há outras situações que podem acontecer e que caracterizam conduta antissindical, tais como, impedir que trabalhadores, como gerentes e supervisores, participem de assembleias e atividades do sindicato.

Cite-se, como exemplo, julgado que analisou questão similar sobre a participação de gerentes em assembleias.

“(...) liberdade de votação em Assembléia que deliberará sobre a realização ou não de greve, sendo certo que apenas a regular votação por todos aqueles que integram a categoria pode permitir a lisura do possível movimento grevista. (...) Dessa forma, defere-se a antecipação de tutela requerida para que os empregados, gerentes e executivos arrolados no inicial, desde que enquadrados em categorias diferenciadas, possam votar livremente, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por descumprimento em relação a cada autor. (TRT-1 – Proc. 00917.2007.341.01.00-3, Juiz Otávio Amaral Calveti, 01/06/2007)

Outra situação muito comum, é pressionar e influenciar deliberações e votações dos trabalhadores em assembleia ou a recusa a filiação de certo trabalhador por razões discriminatórias, religiosas, raça, gênero, idade, orientação sexual etc.

5. Do anteprojeto do Fórum Nacional do Trabalho – Proposta de Reforma Sindical de 2003

O Fórum Nacional do Trabalho propiciou, por quase dois anos, a discussão de representantes de trabalhadores, do governo e de empregadores e dele originou-se uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC de nº 369/05) e um anteprojeto de lei.

De acordo com o Relatório final do Fórum, de composição tripartite (entidades patronais, de trabalhadores e governo), “Se for acolhida pelo Congresso Nacional, essa reforma irá fortalecer as entidades sindicais, que se tornarão mais democráticas e representativas, além de conferir maior importância à negociação coletiva e estimular a solução voluntária de conflitos do trabalho, por meio de conciliação, mediação e arbitragem. Isso só foi possível porque alguns princípios fundamentais, como a boa-fé, o reconhecimento mútuo e a valorização do diálogo social, foram postos em prática desde o primeiro momento das negociações. A sua incorporação ao projeto de reforma sindical revela a coerência do caminho trilhado e o horizonte de mudança que se deseja alcançar.”⁴¹

De acordo com a Exposição de Motivos do Anteprojeto de lei de Reforma Sindical, seus principais objetivos são:

- a) o fortalecimento da representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação;
- b) o estabelecimento de critérios de representatividade, organização sindical e democracia interna;
- c) a definição de garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas anti-sindicais;

41

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54B19F6015D/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf . Acesso em 01.02.2014.

- d) a promoção da negociação coletiva como procedimento fundamental do diálogo entre trabalhadores e empregadores;
- d) a extinção de qualquer recurso de natureza parafiscal para custeio de entidades sindicais e a criação da contribuição de negociação coletiva;
- f) o estímulo à adoção de meios de composição voluntária de conflitos do trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;
- g) o reconhecimento da boa-fé como fundamento do diálogo social e da negociação coletiva;
- h) a democratização da gestão das políticas públicas na área de relações de trabalho por meio do estímulo ao diálogo social;
- i) a disciplina do exercício do direito de greve no contexto de uma ampla legislação sindical indutora da negociação coletiva;
- j) a disposição de mecanismos processuais voltados à eficácia dos direitos materiais, da ação coletiva e da vocação jurisdicional da Justiça do Trabalho; e,
- k) a definição de regras claras de transição, para que as entidades sindicais preexistentes possam se adaptar às novas regras.

O Anteprojeto dedicou um capítulo ao tema da repressão a atos antissindicais, nos artigos 173 a 177, os quais compõem o título “Da ação de prevenção e de repressão à conduta antissindical”, abaixo transcritos:

“Art. 173. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá

ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 174. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da demanda a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical.

Art. 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:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 176. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação de multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 146 desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.

Art. 177. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 desta Lei.

O referido Projeto, se aprovado norteará empregadores e entidades sindicais a identificar, com maior precisão, possíveis atitudes consideradas antissindicais, evitando-se a coibição da liberdade de atuação dos Sindicatos, possibilitando, entretanto clarificar situações cujo limiar entre a conduta antissindical e o exercício regular de negociação possa ser tênue.

Outro avanço do Projeto refere-se aos mecanismos céleres e efetivos na repressão de atos antissindicais dada a importância destes sobre a dinâmica das relações de trabalho.

O Juiz, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos e terá ainda a prerrogativa de fixar multa de elevados valores, tudo a indicar a preocupação dos idealizadores com a efetividade de coibir-se condutas antissindicais.

CONCLUSÃO

Discorreremos ao longo deste trabalho acerca das garantias sindicais com enfoque nas práticas antissindicais.

Verificamos que a concepção individualista das relações sociais, que vigeu até o final do século XIX, e se intensificou no início do século XX proibiam qualquer tipo de atuação coletiva, de modo que a regulação de interesses deveria se pautar pelo contrato. Entretanto, as transformações da vida econômica e, especialmente, as consequências da Revolução Industrial, ao agravarem as condições materiais da vida dos trabalhadores, revelaram a disparidade da relação Capital x Trabalho e a necessidade de intervenção Estatal.

Por força das pressões dos movimentos sociais, multiplicam-se leis trabalhistas e direitos sociais são consagrados nas Constituições, surgindo as primeiras convenções internacionais do trabalho.

A fundação da OIT representou um marco significativo para a internacionalização e promoção dos direitos sociais.

No âmbito da OIT, a liberdade sindical foi reconhecida e explicitada com maior insistência e precisão. Todas as dimensões da liberdade sindical estão elencadas na Convenção n. 87 da OIT que, juntamente com a Convenção 98, institui o padrão internacional de liberdade sindical.

A proteção à liberdade sindical pressupõe a defesa de interesses profissionais frente aos empresários e também frente aos poderes públicos, de modo que implica também preocupação com as questões econômicas, sociais e, inclusive, políticas na medida em que estas podem repercutir na vida profissional e nas condições de vida dos trabalhadores. Neste contexto surge o conceito de práticas antissindicais que representa uma das mais graves violações da liberdade sindical, suas características e pluralidades, bem como as maneiras de se coibir a prática de tais atos.

Neste trabalho, foram analisadas as Convenções n. 87 e em especial a Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, seus verbetes, bem como a legislação e jurisprudência brasileiras.

Um dos pontos que podemos destacar é a pluralidade de agentes envolvidos nas práticas e condutas antissindicais. Isto porque, referida prática pode ser praticada não somente pelos empregadores, apesar de mostrar-se como o viés mais comum, mas também pelo Estado e pelas próprias entidades sindicais.

Outro ponto de destaque é a proteção da Organização Internacional do trabalho a todo e qualquer representante da classe dos trabalhadores. No Brasil, entretanto, percebe-se que com exceção da proteção destinada aos dirigentes sindicais e membros pertencentes à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, referida proteção aos demais trabalhadores, ponto de preocupação pela OIT, não se estende ao Brasil.

Percebe-se, portanto, a ampla preocupação do organismo internacional em orientar os seus países signatários a promoverem legislações que coíbam práticas consideradas atentatórias ao exercício da liberdade sindical em seus variados aspectos.

Finalmente, percebe-se que apesar a ausência de um conceito ou exemplos taxativos no Brasil, a jurisprudência vêm norteando os diversos tipos de conduta, tornando mais claro o conceito amplo de práticas antissindicais, podendo ajudar trabalhadores, empregados e entidades sindicais a nortear-se e evitar ou coibir a prática de atos assim considerados, que afrontam diretamente ao exercício da liberdade sindical, direito constitucionalmente garantido.

REFERENCIAS

CÓRDOVA, Éfren. A organização sindical brasileira e a Convenção 87 da OIT. Ministério do Trabalho: Brasília. IBRART: São Paulo, 1985. p. 17.

ERMIDA URIARTE, Oscar. La proteccion contra los actos antisindicales. Montevideo: FCU, 1987.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Sindicatos en libertad sindical.1. ed. Montevideo: F.C.U., 1985.

GARCIA MARTINEZ, Roberto. Três aspectos de la libertad sindical. Revista del Trabajo, Madrid, v. 3, n. 75, jul./sept. 1984.

GERNIGON, Bernard. Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. Organização e realização Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINEZ, Luciano. Condutas Antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 239.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. As idéias jurídico-políticas e o direito do trabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, ano 27, n. 101, jan./mar. 2001.

_____. Curso de direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. Compêndio de direito sindical. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Direito sindical. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

OIT. “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de La OIT”. 5ª edição, Genebra, 2006.

PERONE, Giancarlo. Lineamenti di diritto del lavoro: evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. Direito sindical brasileiro. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

RUPRECHT, Alfredo J. Relações coletivas de trabalho. Trad. Edílson Alkimin Cunha; rev. téc. Irani Ferrary. São Paulo: LTr, 1995. p. 83-84.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais de direito sindical. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SARMENTO, Daniel. Direito sociais e globalização: limites ético-jurídicos ao realinhamento constitucional. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, jan./mar. 2001.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego.

SUNDFELD, Carlos Ari Sundfeld. Fundamentos de direito público. 4. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. Como estamos en vísperas del año 2000? Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, v. 11, n. 2, 1998.

site: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <www.ilo.org>.

<<http://www.montfort.org.br/index.php?secao=documentos&subsecao=enciclicas&artigo=rumnovarum&lang=bra#Oconcurso>>

Site:

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB54B19F6015D/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf . Acesso em 01.02.2014.