

## PROTEÇÃO CONTRA OS ATOS ANTISSINDICAIS

Otávio Pinto e Silva<sup>87</sup>

O direito coletivo do trabalho no Brasil sempre se caracterizou por uma certa atrofia, especialmente quando comparado ao direito individual do trabalho: o legislador brasileiro é muito atuante no que toca à elaboração de normas jurídicas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, mas bastante tímido quanto às garantias necessárias ao desenvolvimento das relações coletivas de trabalho.

A análise das dimensões desse problema deve ser efetuada em vista de duas áreas distintas, mas complementares: a organização sindical e a negociação coletiva.

Pedro Paulo Teixeira Manus já observou que não há como fortalecer o poder de negociação coletiva das entidades sindicais sem que se democratize a própria estrutura sindical brasileira. A ação governamental voltada a aumentar o poder dos sindicatos dentro da atual estrutura corporativa só pode ser compreendida no sentido de retirar direitos dos trabalhadores, por ausência de mecanismos democráticos de debate sobre o conteúdo das negociações coletivas de trabalho.<sup>88</sup>

Diante dessa perspectiva, uma providência que se afigura imprescindível é a inclusão no ordenamento jurídico de mecanismos efetivos de proteção contra os atos antissindiais, medida que visa dar legitimidade ao processo de negociação coletiva: não basta uma reforma sindical para buscar atribuir maior representatividade aos sindicatos, mas é necessário ir além e estabelecer garantias para o livre exercício da sua atividade.

São classificados como antissindiais quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical.

Luciano Martinez aponta que o relevante é identificar os atos jurídicos que produzem efeitos danosos na órbita da liberdade sindical (individual ou coletiva, positiva ou negativa, organizacional ou de ações sindicais), de forma a propiciar interpretações ampliativas de conteúdo para aquelas condutas, como sói acontecer com os ilícitos civis.<sup>89</sup>

O sujeito prejudicado tanto pode ser um indivíduo quanto o próprio sindicato: como exemplos, podem ser citados atos como a despedida injusta de dirigente sindical, a proibição de distribuição de material informativo do sindicato na porta da empresa, ou as atitudes e ameaças do empregador que visem desencorajar os empregados de se filiarem ao sindicato.

Quanto aos agentes, capazes de praticarem tais atos, podem ser arrolados os empregadores e seus prepostos, as organizações de empregadores e até mesmo o Estado (este, tanto no seu papel de empregador quanto no de autoridade administrativa).

A ideia de que o direito deve coibir certas “práticas desleais” surge com a lei nacional de relações de trabalho dos Estados Unidos da América, de 1935<sup>90</sup>, que proíbe determinadas condutas dos empregadores (*unfair labour practices*), tais como: obstrução

<sup>87</sup> Advogado, sócio no Siqueira Castro – Advogados/São Paulo. Mestre, Doutor e Livre-Docente pela Faculdade de Direito da USP. Professor Doutor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP. Pesquisador do Centro di Studi Latinoamericani, junto à Tor Vergata - II Università degli Studi di Roma, Itália. Autor dos livros *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho* e *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho* (Editora LTr) e artigos jurídicos publicados nos campos do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

<sup>88</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 134.

<sup>89</sup> MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindiais*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 209.

<sup>90</sup> Conhecida como “Lei Wagner”.

do exercício de direitos sindicais, atos de ingerência dos empregadores nas associações de trabalhadores, certos atos discriminatórios e a negativa de promover a negociação coletiva.

Posteriormente, uma outra lei, de 1947<sup>91</sup>, bilateralizou as práticas desleais (que antes só estavam previstas para o setor patronal), para qualificar como desleais também determinados atos cometidos pelas organizações sindicais de trabalhadores, relacionados principalmente com o uso da violência, da intimidação, da represália, da negativa de negociar.

A Organização Internacional do Trabalho expressa a sua preocupação quanto à necessidade de repressão aos atos antissindicais, prevendo mecanismos de proteção contra o que chama de atos de “discriminação” e de “ingerência”.

O conceito de “atos de discriminação” está previsto no artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT, de 1949:

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Já a noção de “atos de ingerência” está prevista no artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT:

As organizações dos trabalhadores e dos 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. Serão 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.

Em uma das obras pioneiras sobre o tema, Oscar Ermida Uriarte explicou a proteção contra os atos antissindicais como toda medida tendente a evitar, reparar ou sancionar qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical, ou ainda qualquer ato que lhes negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva<sup>92</sup>. Foram então por ele apontados três grupos de medidas protecionistas: preventivas, reparatórias e complementares.<sup>93</sup>

As preventivas são as que procuram evitar a própria produção do ato (ou, ao menos, os seus efeitos); trata-se de medidas que buscam uma análise prévia do ato para

---

<sup>91</sup>Conhecida como “Lei Taft-Hartley”.

<sup>92</sup>ERMIDA URIARTE, Oscar. *La proteccion contra los actos antisindicales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1987. p. 9-19.

<sup>93</sup>Idem. *Ibidem*, p. 53-61.

que este seja lícitamente produzido, ou para que não seja produzido, caso identificada uma conduta antissindical.

As medidas jurídicas preventivas mais difundidas são aquelas que impõem ao agente a obrigatoriedade de comunicar a um órgão fiscalizador a sua intenção de praticar determinados atos (por exemplo: suspensões disciplinares, transferências de empregados).

Pode tanto tratar-se de uma comunicação prévia quanto de uma autorização prévia, sendo que o órgão ao qual deve ser efetuada a comunicação ou solicitada a autorização pode ser judicial, administrativo, sindical ou mesmo uma representação dos trabalhadores na empresa.

As medidas reparatórias podem ser classificadas como as que têm por finalidade obter a suspensão do ato, as que levam à nulidade do ato e as que resultam em indenização.

Exemplos das primeiras são os procedimentos cautelares que tendem a provocar a suspensão do ato presumivelmente antissindical, como uma maneira de evitar que produza efeitos irreversíveis antes que o Judiciário se pronuncie sobre sua licitude ou ilicitude.<sup>94</sup>

As medidas que se resolvem na declaração de nulidade do ato antissindical são consideradas soluções reparatórias perfeitas, porque integralmente adequadas à proteção da atividade sindical (uma vez que a consequência da declaração da nulidade é o restabelecimento da situação que havia sido ilícitamente alterada).

Por fim, como soluções reparatórias imperfeitas surgem as indenizações ao trabalhador e/ou à organização sindical, pelos danos e prejuízos causados pelo ato antissindical já consumado.

São casos em que há um duplo interesse jurídico afetado: o do trabalhador e o da entidade, de tal forma que a indenização deve ser direcionada a ambos. Pode consistir em uma quantia pré-fixada, ou em um valor a ser calculado em função dos danos e prejuízos que efetivamente possam ocorrer, ou ainda numa acumulação desses critérios.

Quanto aos mecanismos complementares de proteção da atividade sindical, podem ser citadas medidas como a publicidade das decisões administrativas ou judiciais sobre atos antissindicais, por meio de publicação de comunicados na mídia em geral, ou afixação de cartazes no próprio estabelecimento, denunciando o comportamento irregular do empregador. São mecanismos que constituem uma sanção moral, tendente a produzir efeitos dissuasivos, para evitar a repetição dos atos irregulares.

Também podem ser citadas as sanções administrativas ou penais aplicáveis a quem pratica atos antissindicais: multas, prestação de serviços ou até mesmo penas privativas de liberdade.

Vale lembrar, ainda, a possibilidade da autotutela coletiva, por meio de previsão de medidas de proteção da atividade sindical nos próprios convênios coletivos, negociadas pelos sujeitos legitimados.

---

<sup>94</sup>Na legislação brasileira podem ser lembradas as regras do artigo 659, incisos IX e X, da CLT, que autorizam o juiz do trabalho a conceder liminar para sustar a transferência de local de trabalho do empregado ou para reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

A Comissão de Peritos da OIT, com base na experiência acumulada no exame de inúmeros casos, revela que a existência de normas legislativas fundamentais que proibam atos antissindiciais é insuficiente: é preciso que tais normas ainda venham acompanhadas de procedimentos eficazes (que garantam sua aplicação prática).

Dessa forma, o citado jurista uruguaio ainda aponta em seu interessante estudo alguns requisitos para a eficácia dos mecanismos de proteção:

- a) a possibilidade de suspensão liminar do ato antissindical, para evitar que os seus efeitos se consolidem antes de uma decisão definitiva;
- b) uma diferenciação na distribuição do ônus da prova, pois pode ser muito difícil para o trabalhador ou para a sua entidade provar que determinado ato patronal está sendo praticado com fim ilícito: assim, por exemplo, surge a necessidade de o empregador demonstrar que uma despedida que está sendo questionada tenha um determinado fundamento;
- c) a celeridade do processo, uma vez que a lentidão para a solução de pendência acerca de um ato antissindical gera dois efeitos perversos: de um lado, se o ato não é suspenso provisoriamente, produz seus efeitos ilícitos durante todo esse tempo, e por outro lado, nesse mesmo período é possível que a situação violadora se consolide, tornando impraticável uma solução reparatória tardia.

Acrescente-se, por fim, que a previsão de uma sanção penal para os atos antissindiciais é um mecanismo que foi adotado pelo direito italiano com bons resultados, segundo relatam Gino Giugni e Luisa Galantino. Ao comentarem o dispositivo contido no artigo 28 do Statuto dei Lavoratori (que autoriza o juiz a punir o autor de ato considerado antissindical), ambos buscam demonstrar a efetividade e a relevância jurídica de um procedimento especial que se caracteriza pela celeridade processual, representando uma coação indireta ao cumprimento de ordens judiciais, exaradas com o objetivo de cessar um comportamento antissindical.<sup>95</sup>

Walküre Lopes Ribeiro da Silva observa que a previsão dos atos ou condutas antissindiciais na legislação trabalhista e a instituição da respectiva repressão penal são medidas indispensáveis, em especial quando se reflete sobre a reforma do sistema brasileiro. O sucesso de tais medidas, no entanto, depende menos da gravidade da pena do que da tempestividade da intervenção judicial, com a anulação do comportamento antissindical.<sup>96</sup>

Lembre-se ainda que o Código Civil consagra a boa-fé como princípio que deve reger a conclusão e a execução do contrato (artigo 422), bem como a interpretação dos negócios jurídicos (artigo 113), de tal maneira que indispensável sua presença na negociação coletiva de trabalho, como mecanismo de preservação da higidez da atividade sindical.

Enfim, o que podem os concluir com essa breve análise do tema é que o Brasil ainda precisa avançar no aperfeiçoamento de nosso modelo de relações coletivas de trabalho. Como sugere Luciano Martinez, é preciso compreender de forma ampla a conduta antissindical como um ilícito civil-trabalhista, permitindo abarcar nesse conceito as múltiplas e heterogêneas formas de lesionar ou vulnerar os direitos de liberdade sindical, aí incluídas tanto as manifestações reconhecidas pelo ordenamento jurídico (como

---

<sup>95</sup>GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci Ed., 1991, p. 119; GALANTINO, Luisa. *Diritto Sindacale*. Torino: G. Giappichelli Ed., 1996, p. 114-128.

<sup>96</sup>SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Repressão penal dos atos antissindiciais no direito brasileiro e italiano. *Boletim da Procuradoria Geral do Estado*, São Paulo, v. 17, n. 5, p. 13, maio 1993. Suplemento especial.

regras) quanto aquelas que sejam constatadas a partir de um modelo geral (como princípios)<sup>97</sup>.

---

---

<sup>97</sup> MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, p. 416.