

A ANTI-SINDICALIDADE E O ANTEPROJETO DE LEI DE RELAÇÕES SINDICAIS

Marcus de Oliveira Kaufmann*

SUMÁRIO: Considerações iniciais; 1 O combate à discriminação anti-sindical e a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT); 2 Uma identificação das práticas anti-sindicais – Momentos oportunos para a anti-sindicalidade; 2.1 O enfrentamento dessas questões pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais; 3 A bilateralização do sistema de combate às práticas anti-sindicais; 3.1 O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais; 4 As práticas anti-sindicais decorrentes de greve; 4.1. O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais; 5 Organização dos métodos de combate às práticas anti-sindicais; 6 Mecanismos de combate às práticas anti-sindicais; 6.1 O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais; Conclusão; Referências bibliográficas.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No dia 2 de março de 2005, o Governo Federal formalmente encaminhou, à Câmara dos Deputados, a Proposta de Emenda à Constituição Federal (PEC) da Reforma Sindical, tal qual pensada após um intenso processo de negociação tripartite e paritária e, enfim, formulada pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT). Imediatamente recebida pela Câmara dos Deputados, a PEC, que se destina a alterar os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, obteve o número 369/05 (PEC 369/05) e foi submetida ao exame da Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania, na qual foi entregue à relatoria do Deputado Maurício Rands (PT/PE), antes de seguir para a Comissão Especial da Câmara dos Deputados.

Afora a PEC 369/05, um dos resultados empreendidos pelo FNT foi a formatação de um extenso *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, por vezes denominado de “Anteprojeto Berzoini”, que depende, para suscitar as discussões que certamente promoverá, da aprovação prévia da PEC 369/05. Por ora – porque o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* não tramita formalmente no Congresso Nacional – pode-se, na esteira de João José Sady, considerar que o Anteprojeto constitui-se em uma “carta de intenções em que o Governo promete que, num futuro (quicá distante), se aprovada sua Proposta de Emenda Constitucional, irá propor ao Congresso aquela extensa nova regulamentação”.¹

* *Mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP). Advogado em Brasília.*

1 Notas sobre a PEC da reforma sindical. Disponível em: <http://www.diap.org.br/default.asp?codigo1=6051#6051>. Acesso em: 23 abr. 2005.

O fato é que, a despeito da PEC 369/05 – que se prende a reformular alguns tópicos importantes como o da previsão atual do tormentoso princípio da unicidade sindical e o da representação por categorias –, é o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* que institui as reformas mais interessantes e contundentes previstas no ordenamento jurídico para o novo modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução dos conflitos coletivos de trabalho e que, ainda, instaura as verdadeiras alterações no modelo sindical atual, como, por exemplo: (i) a previsão das novas formas de aferição da representatividade das entidades sindicais, quer por representatividade comprovada, quer por representatividade derivada; (ii) a substituição do pilar da categoria econômica ou profissional para o conceito de setores e ramos de atividade econômica; (iii) o reconhecimento jurídico das centrais sindicais na concertação social, ao mesmo tempo em que se parte para a formação de um regime de pluralidade nas instâncias superiores e de unicidade ou pluralidade nas instâncias inferiores, mormente a dos sindicatos de base; (iv) a quebra da necessidade de simetria entre a representação obreira e a representação patronal; (v) a configuração de um sistema em que se permite negociações coletivas desarticuladas e descentralizadas desde os níveis mais gerais até os mais específicos, o que se daria mediante a atuação, nova, das representações sindicais nos locais de trabalho,² e (vi) a valorização dos meios alternativos de solução dos conflitos coletivos de trabalho.³

A par desses novos desenhos para o regime sindical brasileiro, a maior e grande novidade tratada pelo *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* é a referente ao fato de que, pela primeira vez na história do Brasil, e em conformidade com as legislações mais civilizadas e modernas do mundo, se tratou, de forma sistêmica e em abandono ao restrito método brasileiro de foro sindical, das denominadas práticas ou condutas anti-sindicais, bem como das formas de combate.⁴

2 Quiçá pela posição retrógrada do setor patronal e de alguns setores do sindicalismo, temerosos com a possível perda da já escassa representação nas bases, deixou-se escapar a oportunidade histórica de se instituir, em linha com a Convenção nº 135 da OIT e com a Recomendação nº 143, e paralelamente à representação sindical do lado de dentro dos portões das fábricas, as representações “eleitas” de trabalhadores nos locais de trabalho, de natureza unitária e não-sindical, mais consentâneas com a atual redação do art. 11 da Constituição Federal, que, aliás, está prestes a ser modificada – acaso procedam as alterações sugeridas pela PEC 369/05 – e que, a bem da verdade, não possibilita maiores aberturas à configuração de um sistema dual de representação obreira (sindical e não-sindical, unitária) nos locais de trabalho.

3 Em destaque às “alterações paradigmáticas” do novo modelo sindical sugerido, ver RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o sistema sindical brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de soluções de conflitos coletivos. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas – Homenagem a Edésio Franco Passos*. São Paulo: LTr, 2005, p. 265-267.

4 A ausência de uma política legislativa firme e efetiva de repressão às práticas anti-sindicais foi, inclusive, pinçada, pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), como um dos fatores ilustradores da crise do sindicalismo moderno (VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 116, ano 30, p. 161, out./dez. 2004.

O objeto deste estudo se prende, particularmente, ao trato desse avanço que se pretende inserir na legislação brasileira, ou seja, dessa previsão ordenada de configuração e de combate às práticas anti-sindicais, a partir do enquadramento contextual da anti-sindicalidade no universo jurídico e social, bem como a partir da maneira pela qual o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* enfrenta a matéria, mormente (i) na identificação da anti-sindicalidade; (ii) na delimitação dos momentos oportunos para a anti-sindicalidade e dos agentes ativos e passivos de sua ocorrência; (iii) na bilateralização das potenciais vítimas das condutas discriminatórias; (iv) no trato da anti-sindicalidade quando decorrente de greve, e (v), enfim, nos mecanismos de combate e repressão às práticas anti-sindicais.

1 O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ANTI-SINDICAL E A CONVENÇÃO Nº 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Com tanta importância conferida à defesa da integralidade da liberdade sindical, é quase óbvia a constatação de que, na órbita internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não poderia deixar, sem o devido cuidado, de tratar de combater as práticas ou os atos tidos por anti-sindicais, até porque a OIT já havia editado a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical, em 1948. Assim, veio, ao seio da normatização internacional, a Convenção de nº 98, aprovada na trigésima segunda reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra em 1949, tendo sido aprovada, no Brasil, pelo Decreto Legislativo nº 49 de 1952, ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto nº 33.196 de 1953 e com vigência nacional a partir de 18 de novembro de 1953.⁵

Da Convenção nº 98, os arts. 1º, 2º e 3º são os mais importantes para o debate decorrente da proteção contra a anti-sindicalidade. Referidos artigos dispõem o que segue:

“Art. 1º

1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades

5 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT: Constituição da OIT – Convenções ratificadas pelo Brasil – Principais convenções não ratificadas – Anexo: Declaração Universal dos Direitos do Homem e sua regulamentação social-trabalhista*. 2. ed. atual. e ampl. até 15 ago. 1998. São Paulo: LTr, 1998, p. 206.

D O U T R I N A

sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2º

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

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

Art. 3º

Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.”

No âmbito internacional, realmente a Convenção nº 98 da OIT não teria a competência de se imiscuir no cotidiano do ordenamento jurídico de cada Estado. Razoável que a Convenção nº 98 tenha sido redigida em termos bastante gerais e amplos, mas suficientemente precisos para abranger, com o direcionamento devido, o maior número possível de casos da órbita de cada legislação nacional.

Não obstante tudo isso, a própria OIT, no espírito que acompanha a leitura e a interpretação da Convenção nº 98, resumiu, por meio dos verbetes de julgados do Comitê de Liberdade Sindical, os princípios que sustentam a proteção contra a discriminação anti-sindical, bem como os critérios para que a Convenção nº 98 possa ser mais facilmente assimilada e efetivamente cumprida pela comunidade internacional.

Em linhas panorâmicas, a OIT explicitou o fato de que a legislação nacional deve cobrir ou estender seu manto em prol da liberdade sindical não só para os casos da contratação e da dispensa, mas, principalmente, para as medidas tomadas durante o vínculo empregatício, mormente transferências, rebaixamentos e outros atos prejudiciais ao trabalhador. Mesmo que os remédios que combatam as condutas anti-sindicais sejam inadequados para viabilizar, na prática, a proteção esperada, principalmente contra as dispensas realizadas em razão da condição de sindicalizado ou não do integrante da categoria, providências e medidas adicionais devem ser tomadas pelo Estado para, ao menos, garantir proteção ampla e irrestrita aos dirigentes de entidades sindicais, aos delegados e aos membros dos sindicatos.

A OIT indica que, quando a proteção ainda parecer insuficiente, a legislação dos Estados deverá, no mínimo, segundo o disposto no Verbetes nº 707 do Comitê

de Liberdade Sindical,⁶ impor aos empregadores o pagamento da indenização devida nos casos da lei ou para hipóteses de dispensa imotivada, ainda que o motivo da dispensa e do afastamento do empregado seja, efetivamente, a filiação, ou não, a sindicato. Mesmo assim, não se terá atingido a proteção suficiente contra as condutas anti-sindicais conforme pretendida pela Convenção nº 98.

A força da tutela pretendida pela OIT a fez, no exame de um específico caso, concluir que as práticas anti-sindicais não poderiam ser referendadas sob o pretexto de o empregador necessitar dispensar com base em razões econômicas,⁷ salvo quando as necessidades técnicas, organizativas e econômicas se revelarem as únicas alternativas objetivamente possíveis, afastadas quaisquer considerações subjetivas, de atuação patronal diante de determinadas circunstâncias. Em outro caso e de acordo com o Verbete nº 693,⁸ até mesmo quando o sindicato não está reconhecido, pelo empregador, como o mais representativo da maior parte dos trabalhadores, o empregado poderia ser vítima de práticas anti-sindicais.

Prosseguem os princípios gerais da Convenção nº 98 da OIT a estipular que é de difícil aceitação, como se tivesse havido uma mera coincidência não relacionada a uma intenção discriminatória anti-sindical, o fato de diretores de departamentos empresariais decidirem, imediatamente após o encerramento de um movimento paredista, proceder à dispensa de empregados grevistas, como, também, de membros

6 “707. It would not appear that sufficient protection against acts of anti-union discrimination, as set out in Convention nº 98, is granted by legislation in cases where employers can in practice, on condition that they pay the compensation prescribed by law for cases of unjustified dismissal, dismiss any worker, if the true reason is the worker’s trade union membership or activities.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the freedom of association committee of the governing body of the ILO*. 4th ed. (revised). Geneva: International Labour Office, 1996, p. 143).

7 É a hipótese do Verbete nº 718 do Comitê de Liberdade Sindical: “718. Acts of anti-trade union discrimination should not be authorized under the pretext of dismissals based on economic necessity” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 145). Há, no entanto, mitigando a força do Verbete nº 718, uma exceção muito bem vislumbrada pela melhor doutrina e que respalda alguma decisão empresarial fundada, única e exclusivamente, sem imersão no mundo da anti-sindicalidade, em razões econômicas. Yolanda Valdeolivas Garcia resolve o impasse entre o direito da organização empresarial e o direito sindical dos trabalhadores, ao lecionar que “sólo será lícita aquella medida empresarial que se revela como la única objetivamente posible de acuerdo con las circunstancias del caso, esto es, aquella que resulta de la aplicación de criterios racionales y objetivos derivados de la práctica normal o incorporados, en su caso, a la propia negociación colectiva, excluyéndose, pues, cualesquiera otros criterios de opción meramente subjetiva del empleador que permita a éste utilizar la elasticidad y versatilidad del interés empresarial para lesionar a los trabajadores más comprometidos sindicalmente”. (*Antisindicalidad y relaciones de trabajo (un estudio de la conducta antisindical en la empresa)*. Madrid: Civitas, 1994, p. 48). A mesma exceção encontra-se em SIQUEIRANETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 118.

8 “693. No person should be prejudiced in his or her employment by reason of membership of a trade union, even if that trade union is not recognized by the employer as representing the majority of workers concerned.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 141)

do “comitê sindical” (podendo ser, para uma interpretação calcada na realidade jurídica brasileira, a representação sindical nos locais de trabalho) representativo da categoria, segundo o Verbete nº 717.⁹

A importância desse exame da OIT revela que, quando do enfrentamento de um problema relacionado à prática de atos tidos por anti-sindicais, a tendência, ao se interpretar a Convenção nº 98, é a de se partir do pressuposto de que houve, sim, uma discriminação anti-sindical e uma violação à liberdade sindical, instituindo-se, em prol daqueles que tiveram feridos seus direitos, a presunção *juris tantum* de que devem, pelos meios que o Estado disponibiliza para a proteção contra as práticas anti-sindicais, estar sujeitos a mais ampla reparação, em conformidade com o disposto no art. 3º da Convenção nº 98.

A OIT, de certo modo, é pródiga, na análise do conteúdo teleológico da Convenção nº 98, ao asseverar que um dos mais importantes e fundamentais princípios da liberdade sindical é o que reza que os trabalhadores devem receber a adequada proteção contra todos os tipos de atos de discriminação anti-sindicais no que diz respeito ao resguardo de seus empregos contra hipóteses de dispensas, transferências e outras medidas prejudiciais. Tal proteção é particularmente desejável, segundo a OIT, para o caso dos dirigentes e demais agentes sindicais porque, no intuito de poderem desenvolver as tarefas que lhes são impostas com total independência, devem possuir a garantia de que não serão obstaculizados no desempenho de seus afazeres por conta de seus mandatos sindicais,¹⁰ mesmo porque qualquer empecilho à livre atuação dos dirigentes sindicais constituiria uma afronta ao poder dos sindicatos em livremente elegerem seus representantes.

Como consequência, o Comitê de Liberdade Sindical considera que a garantia de tal proteção contra práticas discriminatórias anti-sindicais, quando se trata de dirigentes ou membros sindicais, é absolutamente necessária para assegurar o efeito decorrente do exercício dos poderes positivos da liberdade sindical coletiva. Aliado a tal garantia, regida, aliás, pelo art. 3º da Convenção nº 98, o Comitê de Liberdade

9 “717. In one case, the Committee found it difficult to accept as a coincidence unrelated to trade union activity that heads of departments should have decided, immediately after a strike, to convene disciplinary boards which, on the basis of service records, ordered the dismissal not only of a number of strikers, but also of the seven members of their union committee.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 145)

10 É a hipótese do Verbete nº 724 do Comitê de Liberdade Sindical: “724. One of the fundamental principles of freedom of association is that workers should enjoy adequate protection against all acts of anti-union discrimination in respect of their employment such as dismissal, demotion, transfer off other prejudicial measures. This protection is particularly desirable in the case of trade union officials because, in order to be able to perform their trade union duties in full independence, they should have a guarantee that they will not be prejudiced on account of the mandate which they hold from their trade unions. The Committee has considered that the guarantee of such protection in the case of trade union officials is also necessary in order to ensure that effect is given to the fundamental principle that workers’ organizations shall have the right to elect their representatives in full freedom” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 146).

Sindical, no Verbete nº 727,¹¹ frisou o fato de que uma das maneiras pelas quais se pode assegurar a proteção dos dirigentes sindicais é mediante a concretização da noção de que tais dirigentes não podem ser dispensados, seja durante o período em que exercem o mandato sindical, seja durante o período que transcorre após a expiração do prazo do mandato, excetuada a hipótese de prática de grave falta ou desvio de conduta. Quanto à dispensa do dirigente sindical, o próprio Comitê de Liberdade Sindical consigna que o princípio segundo o qual o dirigente sindical não pode sofrer qualquer tipo de prejuízo ou discriminação em razão do exercício de seu mandato não quer, em absoluto, dizer que um tal dirigente tenha imunidade contra qualquer circunstância que enseje a sua dispensa.¹² O Comitê de Liberdade Sindical registra que uma das principais motivações para a dispensa de um dirigente sindical (*trade union official*) é o fato de, muitas vezes, um tal dirigente exercer suas atividades sindicais no período referente a sua jornada de trabalho, utilizando-se, ainda, do pessoal de seu empregador para os fins do sindicato que dirige e de sua posição de prestígio para exercer pressão ou influência sobre um outro empregado, tudo sem o consentimento do empregador. Nessa situação, o Comitê de Liberdade Sindical propugna que não será possível invocar, em prol do dirigente sindical, a proteção da Convenção nº 98, ou alegar que os seus direitos sindicais foram violados na hipótese de o empregador efetuar a dispensa.¹³ O entendimento do Comitê de Liberdade Sindical nada mais é do que a aplicação prática do disposto na alínea *b* do item 2 do art. 1º da Convenção nº 98, quando se prega que a proteção contra as condutas anti-sindicais deve se voltar, entre outros, às dispensas efetuadas em razão da filiação de um empregado a um sindicato ou da sua participação em atividades sindicais durante as horas de trabalho, com o consentimento do empregador. Entende-se que o empregador possui a faculdade de aceitar, ou não, o exercício das atividades de um dirigente sindical, seu empregado, durante a jornada de trabalho, desde que o faça sob a égide do princípio da razoabilidade e da proporcionalidade.

11 “727. *The Committee pointed out that one way of ensuring the protection of trade union officials is to provide that these officials may not be dismissed, either during their period of office or for a certain time thereafter except, of course, for serious misconduct.*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 147)

12 É a hipótese do Verbete nº 725: “725. *The principle that a worker or trade union official should not suffer prejudice by reason of his or her trade union activities does not necessarily imply that the fact that a person holds a trade union office confers immunity against dismissal irrespective of the circumstances*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 147).

13 É a hipótese do Verbete nº 729: “729. *According to the findings of a court, one of the essential reasons for the dismissal of a trade union official was that he performed certain trade union activities in his employer’s time, using the personnel or his employer for trade union purposes and using his business position to exercise improper pressure on another employee – all this without the consent of his employer. The Committee considered that, when trade union activities are carried on in this way, it is not possible for the person concerned to invoke the protection of Convention nº 98 or to contend that, in the event of dismissal, his legitimate trade union rights have been infringed*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 147).

Na linha do que vai acima exposto, inscrito no Verbetes nº 694,¹⁴ também se considera um princípio geral para o entendimento da Convenção nº 98 o fato de que, em tese, a deliberada e freqüente política de se transferir (de posição, de cargo ou de local de trabalho) empregados que possuam cargos de comando de sindicatos pode seriamente afetar a eficiência das atividades sindicais, no contexto maior, sempre destacado pela OIT, de que a dispensa de um empregado que é um dirigente sindical infringe, pelo fato de a dispensa causar, ao empregado, a perda do *status* como um integrante da diretoria sindical, a liberdade de atuação da organização sindical e o seu direito de eleger seus representantes em total liberdade,¹⁵ além de permitir a que empregadores promovam atos de ingerência no ente sindical, de resto vedados pelo art. 2º, item 1, da Convenção nº 98.

É interessante observar que os princípios gerais e a própria Convenção nº 98 traçam, a título exemplificativo, farta menção a condutas anti-sindicais praticadas pelos empregadores ao dispensarem dirigentes sindicais, delegados sindicais e trabalhadores sindicalizados;¹⁶ ao transferirem, de posto ou de lugar, os empregados; ou, então, ao alterarem as condições de trabalho com o intuito de, indiretamente, prejudicar os empregados na atuação e no exercício de suas atividades sindicais, desde a mera e tímida participação em assembléias ou comícios até em reuniões definidoras da estratégia sindical perante um conflito coletivo de graves proporções. Entretanto, como o Comitê de Liberdade Sindical examinou – até porque bem mais evidentes os casos de discriminação anti-sindical contra dirigentes sindicais nas hipóteses de dispensa – a transferência e a alteração unilateral das condições de trabalho, não pretendeu, logo a OIT, restringir o rol de situações em que se possa antever uma possível afronta à liberdade sindical.

-
- 14 “694. Protection against anti-union discrimination should apply more particularly in respect of acts calculated to cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside the workplace or, with the employer’s consent, during working hours” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 141). Ainda em BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. *Protección contra la discriminación antisindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976, p. 2.
- 15 Para tanto, existem os Verbetes nºs 712 e 733, de mesma redação: “A deliberate policy of frequent transfers of persons holding trade union office may seriously harm the efficiency of trade union activities” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 144-148).
- 16 Não se pretende, também, restringir o âmbito pessoal de abrangência da proteção advinda da Convenção nº 98 da OIT a, tão-somente, os dirigentes sindicais. Essa restrição é, na doutrina clássica, conhecida como “foro sindical”. Não obstante os princípios gerais que o Comitê de Liberdade Sindical arrola para a interpretação da Convenção nº 98 dizerem respeito, até porque decorrentes de casos concretos examinados e apreciados por aquele Comitê, a dirigentes sindicais, a OIT, em outras várias passagens e em outras tantas convenções internacionais, recomendações e verbetes de princípios gerais (como é o caso do de nº 700, que se refere à proteção destinada aos “*leaders of all organizations, and delegates and members of trade unions*”), indica que a proteção também deva ser conferida, além dos líderes de sindicatos, aos seus delegados e aos “membros” de sindicatos. Como não poderia a OIT prever, detalhadamente, quem sofre atos afrontosos à liberdade sindical, a melhor exegese conduz à conclusão de que a Convenção nº 98, acompanhada de todos os seus verbetes de princípios gerais, deva ser, sem tergiversações, aplicada a todos os membros de categorias profissionais.

2 UMA IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS –
MOMENTOS OPORTUNOS PARA A ANTI-SINDICALIDADE

Em sede de Direito Comparado, Hector G. Bartolomei de La Cruz destaca que, em decorrência de a discriminação anti-sindical ser uma enfermidade que se observa em um grande número de países, com manifestações diferentes quanto a elas, no conjunto das formas pelas quais se visualizam os atos discriminatórios anti-sindicais, são comuns a não-contratação, a dispensa¹⁷ e a inclusão do nome do empregado em “listas negras”¹⁸ como meios graves de discriminação anti-sindical.

Em um segundo plano de situações em que se vislumbram as práticas anti-sindicais, apareceria (i) a transferência do empregado de seu local de trabalho (para outras localidades ou lugares, mais distantes da sede do sindicato ou onde devam desenvolver suas atividades sindicais); (ii) a suspensão do empregado (entendida não no sentido técnico a que alude a legislação trabalhista ao tratar da suspensão do contrato de trabalho, mas no sentido de represália e de punição pela filiação sindical do empregado com o desenvolvimento de atividades sindicais) e demais situações disciplinares; (iii) a distribuição desfavorável ou desproporcional de tarefas, o que pode dar ensejo à configuração de assédio moral com danos morais decorrentes; (iv) o *desmejoramiento* ou a modificação unilateral das condições de trabalho em prejuízo do trabalhador e o adiamento ou a protelação da promoção do empregado, com aumento da remuneração do empregado não-sindicalizado ou a promoção mais célere do não-sindicalizado.¹⁹ São todos, obviamente, exemplos. A

17 É interessante destacar que, em uma determinada hipótese, na Recomendação nº 119 de 1963, referente à terminação da relação de emprego e que possui termos quase idênticos aos constantes da Convenção nº 98, a OIT reiterou o princípio de combate às práticas anti-sindicais ao excluir, das causas justificadas para o término da relação de emprego, a filiação, sindicalização, do empregado ou a atividade sindical, inclusive na condição de representante dos trabalhadores, menção que é similar àquela da Recomendação nº 143, mais ampla porque estende proteção contra todos os atos prejudiciais àqueles trabalhadores que já cessaram suas funções de representantes de empregados. Quer-se entender, em razão do elo entre essas recomendações da OIT, que os representantes de empregados sejam, também, além dos sindicais, delegados, os representantes unitários e não-sindicais, infelizmente ainda não contemplados, sob a vertente de também poderem constituir representação obreira e extra-sindical nos locais de trabalho, na PEC 369/05 e no *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, o que é contraditório com o disposto no art. 60 do Anteprojeto, quando se dispõe que a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá, no que cabível, às previsões da Convenção nº 135 e da Recomendação nº 143 da OIT.

18 Há, ao menos, dois verbetes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT abordando e combatendo as listas negras, o de nº 709 e o de nº 711, respectivamente: “709. *All practices involving the blacklisting of trade union officials or members constitute serious threat to the free exercise or trade union rights and, in general, governments should take stringent measures to combat such practices*” e “711. *The practice of blacklisting workers seriously undermines the exercise of trade union rights*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 144).

19 BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. Ob. cit., p. 9; SERVAIS, Jean-Michel. Anti-union discrimination in the field of employment. In: *International Labour Review*, Geneva: International Labour Office, v. 115, n. 3, p. 295-296, May/June 1977.

identificação, na experiência fenomênica, das práticas anti-sindicais depende de uma utilização séria dos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade para o exame da casuística própria do tema, até para não se incorrer no erro de imaginar que qualquer conduta do empregador antagônica aos interesses do sindicato obreiro venha a ser tida como atentatória à liberdade sindical.²⁰

De toda a forma, ter-se-ia, ainda, a possibilidade, como faz Nestor T. Corte na Argentina, de arrolar as práticas anti-sindicais segundo a sua origem.²¹ Se originárias de atos do empregador, que é o sujeito ativo mais comum e propenso à agressão à liberdade sindical, existiriam os atos que, a um só tempo, agridem não só a liberdade sindical individual do trabalhador sindicalizado, mas, também, o próprio direito de trabalhar do indivíduo, o que se agrava se o trabalhador é sindicalista ou um dirigente. Nessa primeira ordem de práticas anti-sindicais do empregador, constariam a não-contratação, a dispensa e a inclusão em listas negras,²² além da submissão do trabalhador a um procedimento de aposentadoria obrigatória.²³

Em uma segunda ordem, existiriam os atos que, embora mantenham ileso o vínculo empregatício, implicam sanções de ordem psicológica e de conteúdo dissuasivo a que os demais empregados se envolvam com a vítima, situação, por sinal, coincidente com hipóteses de assédio moral. Nessa segunda ordem, constariam (i) as formas abusivas de o empregador exigir e exercer o poder disciplinar, como é o exagero e rigorosidade nos controles pessoais; (ii) a aplicação de suspensões por motivos mínimos ou, mesmo, inexistentes; (iii) denúncias por supostas irregularidades; (iv) o excesso no exercício do *jus variandi*, como é o caso das transferências

- 20 A ponderação e a cautela são imprescindíveis na identificação das práticas anti-sindicais realmente oriundas do empregador, uma vez que há várias situações em que certas condutas do empregador não podem ser tachadas de discriminatórias. Nas palavras de Jean-Michel Servais, se “um empregador dispensa um trabalhador sindicalizado, suspende-o, transfere-o, rebaixa-o, nega-lhe gratificação, promoção, ou pune-o de outro modo, desde que não o alicie, sua ação não pode ser tachada de discriminatória. Do mesmo modo, uma política dinâmica de incentivo à produtividade e à participação do pessoal nas decisões pode envolver um declínio da presença sindical na empresa, e o empregador não pode ser censurado por isso. Seria, porém, diferente se, agindo assim, perseguisse um objetivo anti-sindical, quer dizer, se sua decisão se explicasse pela filiação sindical de um trabalhador ou por suas atividades num sindicato (iniciativas tomadas tendo em vista a criação ou o reconhecimento desse sindicato; opiniões expressas no curso de reuniões sindicais; reivindicações formuladas, ação sindical, greve (...)) ou se sua política visasse ao enriquecimento do sindicato.” (*Elementos de direito internacional e comparado do trabalho*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2001, p. 60).
- 21 *El modelo sindical argentino: régimen legal de las asociaciones sindicales*. 2. ed. actual. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1994, p. 441-443.
- 22 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 442.
- 23 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr; Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1994, p. 88. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT já enfrentou a questão e sumariou seu entendimento no Verbetes nº 716: “716. *Not only dismissal, but also compulsory retirement, when imposed as a result of legitimate trade union activities, would be contrary to the principle that no person should be prejudiced in his or her employment by reason of trade union membership or activities*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 145).

de posto e de lugar, trocas de turno, distribuição desfavorável de tarefas, com meta para cumprimento de atribuições penosas ou humilhantes, e (v) a violação do dever de se portar com igualdade no trato entre as pessoas.²⁴

Em uma terceira ordem, encontrar-se-iam os atos que consistem em discriminar os dirigentes, funcionários ou delegados sindicais, mediante a não-reserva de posto, negando-lhes a reincorporação quando do término do mandato sindical ou concedendo-lhes reincorporação em níveis hierárquicos inferiores, o que é bem caracterizável quando, na reintegração de trabalhadores dispensados em razão de greve, dá-se preferência aos não-dirigentes.²⁵

Em uma quarta ordem de práticas anti-sindicais advindas do empregador, existiriam, também, os atos que importam não a atingir o sindicalista atuante, tão-somente, como no caso anterior, mas também o grupo inteiro de trabalhadores, como é o caso (i) do fechamento total ou parcial de um estabelecimento; (ii) da transferência do estabelecimento; (iii) da subcontratação de trabalhadores precários, com suspensões e dispensas do próprio pessoal, e (iv) das declarações fraudulentas de quebra, falência, liquidação ou reabertura de nova empresa como meio de a empresa se livrar dos representantes sindicais (aqui incluídos os dirigentes, delegados e militantes, em um sentido mais amplo).²⁶

Se as práticas anti-sindicais são originárias do Estado, tem-se como arrolar, a título exemplificativo, (i) o excesso de tempo e de burocracia utilizado pelo administrador público para o reconhecimento jurídico do ente sindical, o que se observaria nas decisões denegatórias de concessão de personalidade jurídica sindical sem fundamento e arbitrarias; (ii) a ingerência do administrador público na vida interna dos sindicatos, o que se vislumbraria nas intervenções nas eleições, no reconhecimento, em certos casos, da caducidade ou da necessidade de prorrogação indevida de mandatos sindicais, na convocação autoritária dos órgãos sindicais ou na proibição de realização de assembléia, e (iii) os excessos do Poder Público na fiscalização patrimonial do sindicato, a exemplo de auditorias, verificações contábeis, de ofício e a qualquer tempo.²⁷

24 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 442.

25 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 442.

26 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 442. Desde já, destaque-se, a doutrina de maior importância indica os filiados, ou seja, os trabalhadores sindicalizados, bem como as seções sindicais nas empresas, os delegados sindicais e os dirigentes como as vítimas de atos anti-sindicais de origem patronal por excelência. Em algumas culturas e contextos jurídicos mais avançados, é de tal destaque a proteção, por exemplo, concedida a seções sindicais, que os tribunais espanhóis, segundo relata Yolanda Valdeolivas Garcia, chegam, inclusive, a impedir a existência de ingerências judiciais, de sorte que nenhum juiz pode imiscuir-se na organização do sindicato em prol do funcionamento da seção sindical na empresa. Nesse caso da seção sindical, o máximo que o juiz pode fazer é simplesmente constatar a existência da representação coletiva sindical (seção) na empresa (Ob. cit., p. 239-241). Se a Justiça possui tais cuidados no trato das seções, é de se meditar quanto ao que determinaria contra qualquer tentativa do empregador naquela indevida intromissão.

27 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 443.

Há, por evidente, as práticas anti-sindicais originárias dos sindicatos, o que pode ocorrer nos casos (i) em que se celebram convênios coletivos inserindo as chamadas cláusulas sindicais ou de “segurança sindical”, mediante as quais se firma um acordo com o empregador para contratar ou não contratar, induzindo o trabalhador à filiação, não-filiação ou mesmo à desfiliação; (ii) em que se coaja os trabalhadores por intimidação ou própria violência para a filiação, não-filiação ou desfiliação; (iii) em que se estipulem quotas de admissão ou de ingresso ao sindicato, cujo elevado montante pode impossibilitar materialmente a que o indivíduo que percebe pouco possa se qualificar como filiado ou associado.²⁸

Não obstante tal premência da casuística, situações ocorrem que favorecem a ocorrência de práticas anti-sindicais. No Direito Comparado, destacam-se (i) a organização de um sindicato na empresa ou de uma seção sindical na empresa; (ii) o advento de um movimento grevista ou outras medidas de força coletiva; (iii) a apresentação de reivindicações coletivas e a negociação coletiva; (iv) as eleições sindicais ou profissionais; (v) a rivalidade manifesta entre sindicatos representantes de empregados de um mesmo estabelecimento do empregador; (vi) a reestruturação do empregador ou a racionalização de seus procedimentos; (vii) os protestos formalizados contra o empregador após vencidos os pleitos pelo sindicato da categoria profissional; (viii) a permanência de governos que favorecem os interesses patronais, e (ix) quando a autoridade pública local se coloca sempre ao lado dos empregadores.²⁹

Ademais, existem fatores que influem na frequência e na gravidade dos atos de discriminação, como (i) o grau de organização sindical dos trabalhadores na empresa, de modo que, quanto maior o nível de organização, menos frequentes e menos graves os atos anti-sindicais e vice-versa (e daí a importância, ao menos, da organização sindical nos locais de trabalho); (ii) a dimensão da empresa; (iii) a atitude dos empregadores perante os sindicatos; (iv) o setor de atividade industrial ou comercial; (v) a localização da empresa; (vi) o caráter nacional ou transnacional da empresa, e (vii) a conjuntura econômica.³⁰

Na apresentação da política internacional desenvolvida pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, e com espeque na Recomendação nº 143, de 1971, o Comitê decidiu que uma das medidas que devem ser tomadas para assegurar a efetividade da proteção dos representantes dos trabalhadores é a adoção de provisões que imponham a inversão do ônus da prova ao empregador – no caso de se ventilar dispensa ou alteração unilateral do contrato de trabalho de dirigente sindical, delegado sindical ou trabalhador sindicalizado com cunho discriminatório – a fim de que

28 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 440-441. Nestor T. Corte ainda admite que outras organizações podem gerar condutas anti-sindicais, como as de caráter religioso, político, que impulsionam as pessoas à sindicalização ou não como condição a que os trabalhadores possam ser admitidos ou agregados para os fins de gozo dos benefícios que prometem no céu ou na terra (Ob. cit., p. 441).

29 BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. Ob. cit., p. 18-25, passim.

30 Idem, ibidem, p. 26-33, passim.

haja o ônus processual para a demonstração de que a conduta tomada foi, de fato, justificada ou justificável.³¹

Portanto, não seria despidiendo mencionar que, no contexto da preocupação do Comitê de Liberdade Sindical, diante do disposto no art. 3º da Convenção nº 98, devem existir, nas legislações nacionais, providências básicas proibindo as práticas anti-sindicais, acompanhadas, necessariamente, de procedimentos que realmente assegurem a aplicação prática da proteção e que devem ser, segundo os posicionamentos já firmados pela Comissão (ONU-OIT) de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical,³² expeditos, rápidos, baratos, acessíveis, imparciais³³ e totalmente voltados a abolir, a reenquadrar ou a anular as práticas anti-sindicais.

Se se entende, com fulcro nas ponderações de um dos maiores estudiosos do tema, o jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte, que a conduta ou prática anti-sindical é aquela:

“(...) que perjudica a causa de la actividad sindical o que limita la misma más allá de lo que surge del juego normal de las relaciones colectivas. En otros términos, los actos o prácticas antisindicales pueden ser definidos como aquellos que perjudiquen indebidamente a un titular de los derechos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de ésta o aquellos mediante los cuales se les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva.”³⁴

Então é com tal idéia de proteção que se deve tutelar a liberdade sindical nos diversos ordenamentos jurídicos e é assim que se deve, portanto, entender o escopo

31 É o que está disposto no Verbetes nº 736: “736. The Committee has drawn attention to the Workers’ Representatives Recommendation, 1971 (nº 143), which recommends, as one of the measures that should be taken to ensure the effective protection of workers’ representatives, the adoption of provisions for laying on the employer, in the case of any alleged discriminatory dismissal or unfavorable change in the conditions of employment of a workers’ representative, the burden of proving that such action was in fact justified” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 148).

32 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000, p. 272-273.

33 O Verbetes nº 738 do Comitê de Liberdade Sindical assegura tal necessidade ao dispor que “the government is responsible for preventing all acts of anti-union discrimination and it must ensure that complaints of anti-union discrimination are examined in the framework of national procedures which should be prompt, impartial and considered as such the parties concerned”, bem como o faz o Verbetes nº 741, ao dispor que “respect for the principles of freedom of association clearly requires that workers who consider that they have been prejudiced because of their trade union activities should have access to means of redress which are expeditious, inexpensive and fully impartial” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 149).

34 *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995, p. 41. A referência à conceituação de Oscar Ermida Uriarte também é feita por SIQUEIRA NETO, José Francisco. Ob. cit., p. 117-118, e NORRIS, Roberto. *Condutas anti-sindicais no Brasil*. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (coords.). *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

das imposições ditadas pela Convenção nº 98, que, em suma e nas suas considerações genéricas, determina que: (i) os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo e qualquer ato de discriminação tendente a restringir a liberdade sindical, entendendo-se como tal condicionar o emprego à não-filiação do trabalhador a um sindicato ou ao seu desligamento e, também, à dispensa do trabalhador sindicalizado ou à aplicação de outra penalidade em virtude da sua filiação sindical ou da sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, se tiver havido consentimento do empregador, durante a jornada de trabalho (art. 1º, itens 1 e 2, alíneas *a e b*); (ii) as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão ser protegidas contra qualquer ato de ingerência de umas em relação às outras, quanto à constituição, ao funcionamento ou à administração, quer se verifique diretamente, quer ocorra por meio dos seus agentes ou membros (art. 2º, itens 1 e 2), e (iii) deverão ser criados organismos e mecanismos, se necessários, para garantir o respeito à liberdade sindical, contra as práticas anti-sindicais (art. 3º).

Atentos ou não às disposições da Convenção nº 98, e pela complexidade na identificação das práticas anti-sindicais, alguns países, no intuito de não deixarem o combate às condutas anti-sindicais entregue à aleatoriedade e às barganhas existentes nas relações coletivas de trabalho, possuem normas de proteção da liberdade sindical³⁵ concebidas em termos bastante amplos e que prevêm uma proibição geral a tais condutas, mas sem enumerá-las ou detalhá-las, como é o caso do *National Labor Relations Act* (NLRA), dos Estados Unidos da América, que considera que tais condutas serão caracterizados como *práticas desleais* pelo empregador se atentarem contra a liberdade de filiação do trabalhador ou se, de qualquer forma, tenderem a mitigar a contratação, a estabilidade ou qualquer outra condição de trabalho por conta da sindicalização. Outros países preferem enumerar detalhadamente todos e cada um dos atos que pretendem proibir por anti-sindicalidade, o que limita a apuração das denúncias. O principal método, no entanto, utilizado pelas legislações, é um de forma intermediária e híbrida entre a generalidade e a especificidade, com os prós e contras de ambos os anteriores sistemas indicados, mediante o qual se enuncia, em primeiro lugar, um princípio geral da proteção contra os atos discriminatórios, seguido de uma enumeração não-exaustiva dos principais atos proibidos.

Por esse último método, Hector G. Bartolomei de La Cruz conseguiu divisar, segundo as legislações que se submeteram à pesquisa da OIT, aquelas hipóteses que mais claramente refletem os atos discriminatórios anti-sindicais mais graves, a saber: (i) a denegação do emprego; (ii) a dispensa por motivos sindicais (considerada a prática anti-sindical mais típica e mais prejudicial); (iii) a suspensão e outras sanções disciplinares; (iv) o rebaixamento ou a modificação das condições de trabalho de forma desfavorável ao empregado; (v) a adoção de decisões condicionada à

35 RICHARDS, Peter. *Towards the goal of full employment: trends, obstacles and policies*. Geneva: International Labour Office, 2001, p. 51. Segundo o autor, a legislação de diversos países apresenta uma variedade muito grande de poderes mediante os quais as autoridades podem, o mais amplamente possível, combater os atos anti-sindicais.

sindicalização ou à participação em atividades sindicais, em casos de distribuição do volume de trabalho entre os empregados, da escolha de empregados para um aperfeiçoamento e melhor formação profissional, da promoção, da remuneração e da concessão de benefícios sociais; (vi) a transferência de posto ou de lugar, e (vii) as ameaças ou intimidações.³⁶

Especificamente em relação à hipótese de o sindicato ser o agente do abuso de algum direito sindical, um momento oportuno para a anti-sindicalidade se revela bem concretizável – aliás, hipótese bem freqüente nos foros trabalhistas – quando é entabulada cláusula coletiva com estipulação elevada de contribuição ou taxa assistencial para toda a categoria sem direito de oposição por parte dos trabalhadores não-sindicalizados. Outro momento propício à anti-sindicalidade se dá no abuso do direito de greve, ou seja, no exercício imoderado, inadequado e irregular que ultrapasse, eventualmente, os limites da boa-fé, dos bons costumes ou da finalidade social e econômica a que se destina o movimento; além de estar presente nas questões impostas pelo próprio e ainda atual princípio da unicidade sindical, como é a hipótese do abuso no número de dirigentes que se arvoram a tal condição pretendendo a estabilidade sindical.

Ainda que bastante amplo o estudo da discriminação anti-sindical, da Convenção nº 98, alguns elementos afloram do texto transcrito e sistematizam a produção legal que a OIT pretende ver instaurada, no bojo de cada ordenamento jurídico, para tutelar a liberdade sindical.

2.1 O enfrentamento dessas questões pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

De uma forma não tão organizada sob o ponto de vista da técnica legislativa, mas, ainda assim, desenvolvendo excelentes critérios de delimitação das práticas anti-sindicais, o modelo adotado pelo *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* precisa ser, a despeito das críticas que ainda poderá ensejar, louvado.

Subscrevendo a forma intermediária e híbrida entre a generalidade e a especificidade, mediante a qual se enuncia, em primeiro lugar, um princípio geral da proteção contra os atos discriminatórios, seguido de uma enumeração, em dez incisos, não-exaustiva dos principais atos proibidos, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* dispõe, em seu art. 175, que, 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)

36 Ob. cit., p. 42-43. É interessante observar que a anti-sindicalidade por parte do empregador se demonstra, muitas vezes, por decisões unilaterais do empresariado consistentes em submeter o empregado a condições de trabalho discriminatórias ou menos favoráveis a depender da atitude sindical do trabalhador, que não está limitada ao universo coletivo de um representante, por exemplo, mas pode se verificar em qualquer atividade do trabalhador com fins sindicais, mesmo que seja um proselitismo de forma genérica (VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. Ob. cit., p. 60).

subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I); (ii) subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical (inciso II); (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 (inciso III); (iv) conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical (inciso IV); (v) interferir nas organizações sindicais de trabalhadores (inciso V); (vi) induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual (inciso VI); (vii) contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve (inciso VII); (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 de terceiros (inciso VIII); (ix) constringer o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve (inciso IX), o que é repetido nos §§ 3º e 4º do art. 110, segundo os quais, também, consideram-se nulos de pleno direito todo ato que represente discriminação em razão do exercício do direito de greve, e (x) violar o dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso X), o que, nesse último caso, constitui situação repetida na previsão do § 2º do art. 99 do Anteprojeto, segundo o qual a violação ao dever/princípio de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical.

Em outros momentos, a figura das práticas anti-sindicais, pelo modelo intermediário adotado, aperfeiçoa-se. É o que se dá, por exemplo, na previsão (i) do art. 7º do Anteprojeto, que dispõe serem vedadas, às entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou a dificultar a atuação sindical, hipótese que é exemplificativa do que a Convenção nº 98, em seu art. 2º, concebeu como uma das formas mediante as quais as práticas anti-sindicais se concretizam, ou seja, por meio dos atos de ingerência; (ii) do art. 84 do Anteprojeto, segundo o qual constitui conduta desse tipo a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, à eleição, ao funcionamento e à renovação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; (iii) do § 1º do art. 103, segundo o qual a recusa reiterada à negociação coletiva caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores à perda da personalidade jurídica sindical; (iv) do § 2º do art. 110, segundo o qual, por leitura a *contrario sensu*, as manifestações e os atos de persuasão de grevistas que causam dano à pessoa e à propriedade do empregador e de terceiros são práticas anti-sindicais; (v) do § 2º do art. 113, segundo o qual será caracterizada a prática anti-sindical quando, havendo acordo com os trabalhadores, o empregador, durante o período de greve, contratar diretamente os serviços mínimos sem definir, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores; (vi) do art. 118, segundo o qual é vedada ao empregador a paralisação das atividades (*lockout*) com o objetivo de frustrar a negociação ou a dificultar o

atendimento de reivindicações dos empregados; (vii) do art. 177, segundo o qual são vedadas, à entidade sindical de trabalhadores, induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I), interferir nas organizações sindicais de empregadores (inciso II) – de resto já destacada na previsão do art. 7º –, violar o dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso III) – de resto já destacada na previsão do inciso X do art. 175 e no § 2º do art. 99 do Anteprojeto – e deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 (antecedência mínima de 72 horas) (inciso IV), e (viii) dos incisos I, II, III, IV e V do art. 180, segundo os quais são lesivos os comportamentos dos trabalhadores quando há a deflagração de greve sem a garantia dos serviços mínimos, quando há greve sem que os trabalhadores tenham deliberado a respeito da manutenção dos serviços cuja paralisação poderá importar prejuízos a pessoas ou ao patrimônio do empregador e de terceiros, quando os trabalhadores não atenderem às necessidades inadiáveis da comunidade, quando o empregador contratar trabalhadores em número superior ao que for razoável para manter a continuidade dos serviços mínimos destinados às necessidades da comunidade ou a evitar prejuízos a pessoas e a patrimônios e quando há greve em serviços técnicos especializados para os quais é impraticável recrutar pessoal treinado ou que possa ser treinado durante o período do aviso prévio.

Há, portanto, em uma visão prospectiva dos benefícios que o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* pode trazer à legislação em matéria de combate à anti-sindicalidade, uma regulação quanto à identificação dos atos anti-sindicais e, além disso, a previsão de uma fórmula ampla, como referendado por Hector G. Bartolomei de La Cruz, de combate a qualquer outro ato que, de alguma forma, prejudique o dirigente sindical ou o trabalhador em sua participação sindical. Vale dizer, o Brasil não se afasta da proteção contra os atos destinados a subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte dele e aqueles destinados a dispensar um trabalhador ou a dispensá-lo ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (de resto encampados nos incisos I, II e III do art. 175 do Anteprojeto); bem como não se afasta da proteção, destinada às organizações sindicais obreiras e patronais, contra quaisquer atos de ingerência de umas nas outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, na formação, no funcionamento ou na administração, principalmente mediante o investimento financeiro, de modo a capitular um ente sindical ao controle de outro (de resto encampados nos arts. 7º, 99, § 2º, e 177, inciso I).

Constata-se, facilmente, que, em linha com o que se previu anteriormente, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* se amolda aos costumes legais internacionais (principalmente à Convenção nº 98 da OIT) quando da previsão de um moderno sistema de combate às práticas anti-sindicais. Em primeiro lugar, o Anteprojeto, sem desmerecer a casuística inerente ao temário, revela o elenco de exemplos não exaustivos de práticas anti-sindicais após ter definido, genericamente,

que conduta anti-sindical é todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical. O conceito de prática anti-sindical se amolda à clássica proposta de Oscar Ermida Uriarte, mas, ainda assim, peca pela técnica, o que, frise-se, em nada constitui empecilho para a boa interpretação da grande alteração paradigmática que o “Anteprojecto Berzoini”, em matéria de práticas anti-sindicais, pretende introduzir.

É que o Anteprojecto dá a entender que somente o empregador poderia ser o agente ativo da anti-sindicalidade, quando, exatamente o contrário é que se verifica nos exemplos não exaustivos. O *Anteprojecto de Lei de Relações Sindicais*, a despeito do equívoco inscrito no *caput* do art. 175, abre oportunidade a que também as práticas anti-sindicais, como antes já se observou, possam ser caracterizadas por atos de indivíduos, por parte dos sindicatos (tanto obreiros como patronais, o que é evidente nas hipóteses de atos de ingerência – arts. 7º; 99, § 2º, e 177, inciso I), inclusive contra seus próprios representados, e por parte do Estado, quando ainda mantém viva a necessidade de fiscalização do mundo sindical pelo criado Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), ao qual, inclusive, se destina a competência de regulação do novo marco do enquadramento, por setores e por ramos de atividades econômicas, bem como para, no período de transição do sistema, averiguar a submissão dos entes sindicais aos requisitos necessários à demonstração da representatividade comprovada quando pretenderem manter a exclusividade de representação em determinada base territorial.

Já restou observado que o Comitê de Liberdade Sindical, por meio do Verbete nº 700, expressou entendimento no sentido de que os líderes de todas as organizações sindicais (*leaders of all organizations* ou *trade union officials*), os delegados (*delegates*) e os demais membros dos sindicatos (*members of trade unions*), em que se poderiam inserir os trabalhadores sindicalizados/associados, ou não, devem receber a mais ampla proteção contra as condutas anti-sindicais, como se pretendendo, na linha da doutrina de OSCAR ERMIDA URIARTE, ver prestigiada, em cada nação, a concretude de um sistema de foro sindical amplo.³⁷ No entanto, e ao contrário do que seria a propensão ao foro sindical amplo, o Comitê de Liberdade Sindical, no Verbete nº 724, consignou que a proteção da liberdade sindical contra os atos anti-sindicais destinada aos dirigentes sindicais (*trade union officials*) é mais particularmente desejável, mais particularmente necessária, não só para viabilizar a atuação livre desses dirigentes, mas como também para assegurar a amplitude do direito de que os trabalhadores em assembléia podem eleger seus representantes em total liberdade.

37 Paralelamente ao conceito de um foro sindical amplo, Oscar Ermida Uriarte formula a noção de um “foro sindical completo”, que teria um núcleo essencial consistente na proteção contra a dispensa e outras sanções imotivadas, como suspensões, transferências, mudanças de categorias e um conjunto de medidas complementares, consistentes nas facilidades de horários e locais para a atuação sindical e de gozo de uma licença sindical (*Sindicatos en libertad sindical*. 2. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 51).

Em doutrina que, muitas vezes, conflita com as disposições legais, a tendência é a de se considerar, para os fins de delimitação do âmbito subjetivo de proteção, um foro sindical amplo, mesmo porque de nada adiantaria só se protegerem o dirigente, o representante ou os delegados de entes sindicais, sem o resguardo dos direitos dos militantes sindicais e demais trabalhadores. Assim como é importante assegurar o exercício da plena liberdade sindical daqueles que dirigem e tomam decisões, também é importante assegurar o exercício da plena liberdade por parte de quem as executa.³⁸

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* em nenhum momento indica, como faria o exemplo de foro sindical restrito ou limitado do art. 543 da CLT e do art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, que tão-somente os dirigentes sindicais mereceriam algum tipo de proteção e tutela contra as práticas anti-sindicais. Pelo *Anteprojeto*, mormente no que diz respeito ao exercício do direito de greve, os ativistas sindicais e militantes, ainda que não sindicalizados, são e devem ser igualmente protegidos, quando não por prerrogativas como as da estabilidade provisória, mas, ao menos, por instrumentos que viabilizem a extirpação, do mundo jurídico, da conduta discriminatória.

É interessante observar que, muito embora os critérios de delimitação do âmbito pessoal do sistema de proteção contra as práticas anti-sindicais tenham o cuidado de identificar os sujeitos passivos e ativos (empregadores, organizações sindicais e prepostos, de uma maneira geral) da anti-sindicalidade, de modo a poder absorver as mais diferentes experiências, algumas vezes a proteção é concebida positivamente, ou seja, mediante um reconhecimento, do direito positivo, do direito dos trabalhadores não serem objeto de represálias em razão de sua sindicalização ou não, bem como, outras vezes, a proteção é concebida negativamente, mediante a proibição genérica a que os empregadores cometam determinadas práticas anti-sindicais.³⁹

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* se lança pelas duas vertentes. No art. 175, é patente a proibição genérica, bem como, no *caput* do art. 99, é patente o reconhecimento positivo (tanto para os empregadores, quanto para os trabalhadores) de que a boa-fé constitui princípio da negociação coletiva e que a sua violação importará a caracterização de prática anti-sindical, o que também se verifica no art. 5º, segundo o qual os trabalhadores e os empregadores (ilustrando que nem sempre os empregadores são agentes ativos da anti-sindicalidade, uma vez que podem ser, também, vítimas de entidades de trabalhadores) têm direito de livre filiação, partici-

38 “*En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación del fuero sindical, debe alcanzar, como surge de la definición transcrita, a todos los trabajadores sindicalizados y no sólo a los dirigentes, aunque puede admitirse grado de protección dado que éstos, así como los militantes sindicales, están, de hecho, más expuestos a ser perjudicados, que el trabajador afiliado que no ejerce una actividad militante o directriz. Este concepto lato del fuero sindical, en cuanto atingente a todos los trabajadores afiliados está ampliamente recogido por la doctrina, por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y surge del propio texto del Convenio Internacional del Trabajo nº 98 que en su artículo 1º refiere a ‘los trabajadores’, con toda amplitud y sin distinciones.*” (ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*, p. 49-50)

39 BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. Ob. cit., p. 37.

pação, permanência e desligamento das entidades sindicais que escolherem, e, ainda, no art. 6º, segundo o qual as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores podem eleger livremente seus representantes, organizar sua estrutura representativa e sua administração, formular seu programa de ação, filiar-se às respectivas organizações internacionais e elaborar seus estatutos, observando os princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados.

É pelo entendimento das diversas formas que a legislação possui de identificação das práticas anti-sindicais que é possível ler e compreender o método louvável e amplo por meio da qual o “Anteprojeto Berzoini” procura ilustrar a ocorrência da anti-sindicalidade, bem como apontar os agentes ativos e passivos da conduta discriminatória.

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, tal como posto, contribui, e muito, para a concessão positiva de uma amplitude aos remédios da legislação e às soluções jurisprudenciais de combate à anti-sindicalidade, ainda mais se se tem em conta a adoção, não reconhecida por muitos, de um modelo de foro sindical que pode ser amplo no Brasil para, em específico, a tutela da liberdade sindical individual e coletiva, a fim de que não possa ser tida como um reprimenda – mas, isso sim, como um incentivo ao progresso do combate à anti-sindicalidade no Brasil – a assertiva de José Rodrigo Rodriguez no sentido de que nossa:

“(...) legislação ainda está no estágio do ‘foro sindical’, garantia ‘maliciosamente restringida’ nas palavras de Oscar Ermida Uriarte que corresponde à proteção do dirigente sindical contra a dispensa injustificada. Em outros países, desta maneira de proteger a liberdade sindical passou-se a uma outra, que abrange qualquer trabalhador que tenha restringido ou impedido o exercício de posições jurídicas que formam a situação jurídica chamada liberdade sindical. A proteção contra atos anti-sindicais não pode ficar limitada aos trabalhadores individuais, deve abranger também as posições jurídicas tituladas pelo sindicato, ou seja, a chamada liberdade sindical coletiva.”⁴⁰

A contribuição do *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* é ainda mais notável, nesse tópico, a reforçar a reprimenda acima transcrita, porque permite que o Brasil, em seu direito positivo, se liberte das amarras de um foro sindical restrito que está mantido, no texto da lei e como única forma de combate à anti-sindicalidade, na previsão do art. 543 da CLT combinado com o disposto no art. 199 do Código Penal Brasileiro (CPB), que tipifica o crime de atentado contra a liberdade de associação, com previsão de pena de detenção de um mês a um ano, e multa, além da pena pela violência física ou moral.

Por esse sistema restrito, o foro sindical não chegaria a tutelar – a não ser com um esforço de exegese da boa vontade dos aplicadores da lei – os direitos e as garantias de todos os trabalhadores.

40 *Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 431.

Os trabalhadores comuns também e principalmente são vítimas diretas da anti-sindicalidade enquanto formadores de uma coletividade que precisa ter resguardado o direito de sindicalização e de participação nas atividades sindicais. Os trabalhadores, sindicalizados ou não, que não possam ser inseridos no rol daqueles aos quais um modelo de foro sindical amplo, com suas garantias complementares, teriam, embora não possuam as garantias sindicais da estabilidade provisória e da intransferibilidade e da inamovibilidade, sob o modelo atual brasileiro, resguardados seus direitos contra as práticas anti-sindicais nos termos queridos pela Convenção nº 98 (art. 1º, itens 1 e 2, alíneas *a* e *b*), o que, em certo sentido, poderia abarcar a inamovibilidade. Se toda a conduta anti-sindical contém um elemento subjetivo, consistente na motivação anti-sindical, tal motivação poderá ser sempre declarada nula de pleno direito, o que garantirá, aos trabalhadores comuns, que não são dirigentes, não são delegados, não são representantes em qualquer sentido, o retorno ao *status quo ante*, caso tenha ocorrido a prática discriminatória antes do vínculo de emprego, durante a contratualidade ou após a ruptura do liame empregatício.

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* quebra com a redação retrógrada e tímida de nosso sistema de combate às práticas anti-sindicais ao, principalmente no que diz respeito aos atos de ingerência (arts. 7º, 99, § 2º, e 177, inciso I) e aos atos de discriminação anti-sindical (incisos I, II e III do art. 175), inscrever, em, quiçá, futuro texto de lei, o que, antes, teria de ser explorado da Convenção nº 98, o que, infelizmente, ainda é método de pouca prática.

É por iniciativas como as que incentivam o “Anteprojeto Berzoini” que Oscar Ermida Uriarte sustenta que “*tiende a prevalecer una concepción amplia del alcance subjetivo del fuero sindical o de la protección de la actividad sindical en general, tal como surge de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT*”⁴¹ e, mais adiante, assevera que se impõe “*una interpretación amplia del término ‘dirigente’ o ‘representante sindical’ lo cual viene impuesto por el propio concepto de libertad sindical, por el principio protector, y por el sentido con que la expresión es utilizada en el Convenio internacional del trabajo n.º 87*”.⁴²

Não seria desnecessário frisar que a importante doutrina do jurista uruguaio, em defesa do foro sindical amplo ao qual, com o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, o Brasil parece querer seguir, admite que, na noção de “dirigente”, “representante” ou “delegado”, incluem-se, salvo expressa disposição em contrário: (i) integrantes de órgãos sindicais de direção, sejam ou não formalmente representantes do sindicato como pessoa jurídica; (ii) sindicalistas que representam os sindicatos em órgãos mistos; (iii) sindicalistas que integram seção sindical, comissão de empresa ou são, simplesmente, delegados sindicais, o que é a hipótese do tópico em comento; (iv) candidatos a ocupar cargos eletivos de direção ou representação; (v) suplentes; (vi) ex-dirigentes por período posterior ao término de mandato do

41 *La protección contra los actos antisindicales*, p. 30-31.

42 *Ibidem*, p. 32.

cargo de direção; (vii) organizadores de sindicatos, que tratam dos procedimentos prévios e concomitantes para a constituição de sindicato, e (viii) representantes e delegados de pessoal, incluindo-se, aqui, os representantes sindicais nos locais de trabalho dos quais tratam os arts. 59 a 87 do Anteprojeto.⁴³

3 A BILATERALIZAÇÃO DO SISTEMA DE COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS

Já se observou, mormente com base nas disposições do art. 177 do *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, que também o sindicato de trabalhadores poderá ser agente ativo da anti-sindicalidade, ferindo, o que, em princípio, seria inusitado, direitos dos empregadores e de suas entidades de representação. Nesse sentido, por duas direções poderá o sindicato ser enfocado como agente ativo de práticas anti-sindicais. A primeira é quando o sindicato prejudica os trabalhadores individualmente considerados, em atentado à liberdade sindical individual positiva e negativa. A segunda é quando o sindicato violenta a liberdade sindical coletiva de outros sindicatos, obreiros ou patronais, ou quando prejudica os empregadores e suas organizações, inclusive associações civis.

Quando as práticas anti-sindicais se destinam a ferir ou a dificultar o exercício da liberdade sindical coletiva (e não mais, tão-somente, a individual, como nos casos dos incisos I, II e III do art. 175 do Anteprojeto), o combate à anti-sindicalidade adota o sistema das *práticas desleais*, que, em princípio, se refere (i) às condutas patronais ou obreiras exemplificadas em certos atos de ingerência nas organizações de trabalhadores ou de empregadores, referendados por condutas do tipo das *company unions* ou “fantasmas sindicais”; (ii) à obstrução ao exercício dos direitos sindicais pelas organizações de trabalhadores ou pelas organizações de empregadores, e (iii) à recusa à negociação coletiva,⁴⁴ tanto por empregadores quanto por trabalhadores.

Originárias, as práticas desleais, das relações coletivas de trabalho norteamericanas, foram elas, primeiramente, tratadas pelo *National Labor Relations Act* (NLRA) de julho de 1935, o chamado *Wagner Act* e que, verdadeiramente, na linha das primeiras legislações⁴⁵ que versaram a liberdade sindical nos Estados Unidos,

43 Ibidem, p. 33.

44 SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 100.

45 Como o *Sherman Act* ou lei antitruste, de 1890, que proibiu a formação de coalizões que obstaculizassem a liberdade de comércio, entre as quais se incluíam as associações de trabalhadores; o *Clayton Act*, de 1914, que excluiu os sindicatos que atuavam licitamente de suas determinações; o *Norris-La Guardia Act*, de 1932, que permitiu uma maior independência aos trabalhadores para negociar coletivamente, para eleger livremente seus representantes e para se associarem, sem pressões, à entidade sindical de sua preferência, além de ter exterminado a prática judiciária, por via dos *injunctons*, de perseguição a sindicatos, e a Lei Nacional de Recuperação Industrial (NIRA), de 1933, que, reiterando as disposições das leis anteriores, serviu de ponte à edição do *Wagner Act* de 1935 (BOF, Jorge A. *Acciones tutelares de la libertad sindical*: querella por práctica desleal – Acción de amparo sindical – Trámite de exclusión de tutela – Acción de reinstalación – Facultades de la autoridad administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991, p. 55-56).

reafirmou a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos coletivos, (i) instituindo a representação oficial dos trabalhadores pelos sindicatos e, enfim, (ii) introduzindo o conceito de práticas desleais (*unfair labor practices*) por parte dos empregadores, além de ter (iii) criado o Conselho Nacional de Relações de Trabalho (*National Labor Relations Board*) como organismo administrativo para reconhecer as associações sindicais e controlar a observância das disposições da NLRA, inclusive mediante a atribuição de qualificar como prática desleal qualquer atitude que pudesse inviabilizar os desígnios da legislação.

O contexto jurídico das relações coletivas de trabalho norte-americanas foi completado, posteriormente, quando a NLRA foi reformada pelo *Labor Management Relations Act* de 1947, o *Taft-Hartley Act*, em que se propugnou pela reestruturação do *National Labor Relations Board*, ao tempo em que *bilateralizou* as condutas tidas por “desleais” por parte dos empregadores e previu as condutas exercidas pelas organizações de trabalhadores em prejuízo dos mesmos trabalhadores e, também, pela primeira vez, em prejuízo dos empregadores. Além disso, previu as condutas dos empregadores em prejuízo dos empregados, entre as quais se poderia arrolar o uso da violência, a intimidação pela pressão econômica tendente a obrigar o empregado a eleger o sindicato como seu representante ou pela concessão de benefícios para o ingresso no sindicato, a contratação da cláusula sindical da *union shop* e a recusa em negociar, o que envolve a abusividade da negociação sem a boa-fé, como é a hipótese do empregador não proporcionar informação suficiente ao sindicato *pro negotiatione*.⁴⁶

A principal característica do sistema das práticas desleais é que houve uma bilateralização, típica, aliás, do *common law*, de natureza não-tutelar e mais próxima a um civilismo nas relações sociais, na consideração dos agentes ativos e passivos da anti-sindicalidade, que podem ser tanto as organizações de trabalhadores como as organizações de empregadores. Essa bilateralização norte-americana diferencia as práticas desleais, como sistema de combate às práticas anti-sindicais, do foro sindical latino-americano como sistema típico e clássico de combate às práticas anti-sindicais adotado, por exemplo, pelo Brasil. Em princípio, o sistema do foro sindical é apenas destinado a tutelar, restritivamente, dirigentes sindicais. Poucos países da América Latina adotam o sistema das práticas desleais, com exceção, exemplificativa, da Argentina, Colômbia e Chile. Seja como for e de um modo bastante abrangente, as práticas desleais (*unfair labor practices*) podem ser consideradas como todas aquelas condutas que desconhecem, obstaculizam ou impedem o exercício da liberdade sindical coletiva, atacando a liberdade associativa ou coletiva e lesionando o interesse coletivo de determinada categoria,⁴⁷ patronal ou obreira.

46 VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. Ob. cit., p. 327. Na Argentina, o conceito de prática desleal corresponde àquelas condutas contrárias à ética nas relações profissionais de trabalho (BOF, Jorge A. Ob. cit., p. 51). A respeito do histórico da legislação norte-americana, ver RODRIGUEZ, José Rodrigo. Ob. cit., p. 431-432.

47 BOF, Jorge A. Ob. cit., p. 52.

No que é mais interessante e em um contexto de práticas desleais, como é o caso dos Estados Unidos, onde são bilaterais, o art. 56 da antiga Lei nº 22.105, de 1979, da Argentina, dispunha que seriam consideradas práticas desleais e contrárias à ética das relações coletivas do trabalho por parte, não dos trabalhadores, mas – bilateralizando o sistema – das associações sindicais de trabalhadores, (i) o exercício da coação sobre os empregadores para obstaculizar o direito de associação livre a entidades sindicais patronais; (ii) a intervenção e a interferência no funcionamento de uma associação sindical de empregadores; (iii) a indução ou a sugestão aos empregadores à adoção de medidas discriminatórias aos seus empregados em razão da condição de filiados ou não a determinado sindicato; (iv) a recusa à negociação coletiva com os empregadores de acordo com os procedimentos legais ou a procrastinação das negociações, e (v) o constrangimento imposto aos trabalhadores no direito de livremente escolherem seus representantes e decidir acerca de suas filiações.⁴⁸

A doutrina argentina, independentemente da consideração da bilateralidade ou unilateralidade das práticas desleais, sempre enquadrou, o que é evidente das hipóteses de práticas desleais da Lei nº 22.105, de 1979, alguns típicos exemplos de atos de ingerência como também sendo de práticas desleais, ou seja, condutas comissivas ou omissivas contrárias à ética nas relações coletivas de trabalho⁴⁹ e que poderiam ser identificadas (i) nos casos de ingerência e de influência na criação e no funcionamento de sindicatos; (ii) nos atos que visem a impedir ou obrigar a filiação sindical; bem como (iii) na negativa de negociar ou de tratar com os dirigentes sindicais. Nessas hipóteses, bem destacadas pela Lei nº 22.105, as práticas desleais argentinas se amoldariam, com tranqüilidade, ao conceito de atos de ingerência, tal como previsto no art. 2º, item 2, da Convenção nº 98 da OIT.

Ainda que bilateralizado o sistema das práticas desleais sob a égide da Lei nº 22.105, a doutrina argentina, respaldada pelos resultados da jurisprudência, concluiu que a vitimização do empregador em relação a questões relacionadas à anti-sindicalidade era de difícil configuração na prática e, em algumas circunstâncias, totalmente inverossímil, uma vez que elaborada, tal bilateralização, com base em uma concepção teórica irreal para o mundo latino-americano, sem considerar que a liberdade sindical não se apresenta garantida simetricamente para ambos os interlocutores sociais.

Atualmente, a questão está tratada, na Argentina, na Lei nº 23.551, de 1988, sobre *Asociaciones Sindicales de Trabajadores*, que retomou a tradição legislativa das práticas desleais argentinas, ou seja, retomou a unilateralidade do instituto, de modo a reconhecer que as organizações de trabalhadores não podem ser agentes ativos da anti-sindicalidade,⁵⁰ de acordo, assim, com a natureza protetiva e tutelar da legislação trabalhista dos países latinos, vinculados ao *civil law*.

48 FERRO, Horacio D. J.; VALDOVINOS, Oscar A. *Ley de asociaciones gremiales de trabajadores (Ley 22.105): análisis crítico (primera parte)*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1980, p. 186-187.

49 ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*, p. 56.

50 CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 506-507.

A inspiração e a criatividade que despertam o exame das hipóteses de práticas desleais da Argentina, quer diante do anterior modelo bilateral, quer diante do atual, unilateral, devem ser aproveitadas, em médio e longo prazos, pelo Brasil, que se beneficiaria do aumento do âmbito objetivo de proteção contra as práticas anti-sindicais.

3.1 O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Tudo indica, conforme acima se expôs, que o Brasil também pretendeu se aproveitar dos sistemas de práticas desleais como instrumento de combate à generalidade das práticas anti-sindicais quando afrontosas à liberdade sindical coletiva. Tal indicação da legislação nacional se transparece, a toda evidência, no art. 177 do *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, segundo o qual também se consideram condutas anti-sindicais, quando praticadas por entidade sindical de trabalhadores, a indução do empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I); a interferência nas organizações sindicais de empregadores (inciso II); a violação do dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso III), e a deflagração de greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 do *Anteprojeto* (inciso IV).

Embora seja realmente inverossímil se imaginar situação concreta em que o empregador pode ser vítima da anti-sindicalidade, preferiu o Brasil empunhar, textualmente, a bilateralidade entre os agentes ativos e passivos dos atos discriminatórios, ainda que países mais próximos na América do Sul, como é o caso da Argentina, já tenham abandonado a bilateralidade para se aterem à unilateralidade, que, é de se convir, está mais próxima da natureza protetiva e tutelar da legislação trabalhista latina. Como provocação a respeito da amplitude que se quer emprestar ao sistema de combate às práticas anti-sindicais, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, inclusive sob o mote da bilateralidade no combate, continua se ilustrando como um pacote legislativo de vanguarda e de modernidade legal.

4 AS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS DECORRENTES DE GREVE

Em uma reunião de 1952, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT afirmava que o direito de greve é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais,⁵¹ não constituindo mero fato social. Como direito sindical, então, de que dispõem os trabalhadores e suas organizações, não devem, contra ele, existir sanções

51 É o caso do disposto nos Verbetes n^{os} 473, 474 e 475, assim respectivamente dispostos: “473. *While the Committee has always regarded the right to strike as constituting a fundamental right of workers and of their organizations, it has regarded it as such only in so far as it is utilize as a means of defending their economic interests*”; “474. *The Committee has always recognized the right to strike by workers and their organizations as a legitimate means of defending their economic and social interests*”; e “475. *The right to strike is one of the essential means through which workers and their organizations may promote and defend their economic and social interests*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 101).

prejudiciais de nenhuma natureza, que impliquem práticas anti-sindicais⁵² contra os grevistas, bem como, segundo o Comitê de Liberdade Sindical, o recurso sistemático a sanções penais pelo simples fato de se organizar ou de se ter participado de uma greve pacífica e legítima. Repreender, de alguma forma, o direito à greve, equivale a aceitar conduta incompatível com os princípios da liberdade sindical.⁵³

Chega a ser curioso, portanto, o fato de a OIT não ter, mediante convenções internacionais específicas, disciplinado as práticas anti-sindicais por motivo de greve ou mesmo tratado da greve de forma especial. O que se tem, do ponto de vista internacional, são as clássicas orientações gerais que se destinam a quaisquer práticas anti-sindicais, tais quais as previstas na Convenção nº 98; na Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado (art. 1º, alínea *d*),⁵⁴ na Convenção nº 110; na Convenção nº 135 sobre a proteção de representantes de trabalhadores (art. 1º),⁵⁵ na Convenção nº 141 sobre as organizações de trabalhadores rurais (art. 3º, itens 2 e 4),⁵⁶ na Convenção nº 151 sobre o direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública e ainda não ratificada pelo Brasil (art. 4º, itens 1 e 2, alíneas *a* e *b*, que possui mesma redação do art. 1º da Convenção nº 98) e na Convenção nº 158 sobre o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, e que podem ser assumidas como preceitos gerais e de garantias contra as práticas anti-sindicais surgidas em represália à participação em greves.⁵⁷

Na ausência de disciplina normativa específica, os princípios e as decisões do Comitê de Liberdade Sindical cumprem um papel importante na limitação do exercício do direito de greve e seguem a diretriz (i) de que nenhuma pessoa deve ser objeto de discriminação em razão de sua atividade ou de sua legítima filiação sindical;

-
- 52 GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. Princípios da OIT sobre o direito de greve. In: ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horacio; ERMIDA URIARTE, Oscar. *A greve: o direito e a flexibilidade*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002, p. 20.
- 53 O Verbete nº 590 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT dispõe: “*No one should be penalized for carrying out or attempting to carry out a legitimate strike*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 121).
- 54 “Art. 1º Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: (...) *d*) como punição por participação em greves;”
- 55 “Art. 1º Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a despedida, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.”
- 56 “2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão”, e “4. Ao exercer os direitos que se lhes reconhecem no presente artigo, os trabalhadores rurais e suas respectivas organizações devem, bem como as demais pessoas ou coletividade organizadas, respeitar a legalidade”.
- 57 SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do trabalho & democracia*: apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996, p. 46.

(ii) de que a dispensa de trabalhadores em decorrência de uma greve legítima constitui grave discriminação em matéria de emprego pelo exercício de uma atividade sindical lícita; (iii) de que, quando sindicalistas ou dirigentes sindicais são dispensados por causa da greve, o Comitê pode chegar à conclusão de que estão sendo prejudicados por sua ação sindical e sofrendo, assim, discriminação anti-sindical;⁵⁸ (iv) de que o respeito aos princípios da liberdade sindical requer que não sejam dispensados trabalhadores ou lhes sejam negada a readmissão por participarem em uma greve ou de outro tipo de ação reivindicatória, sendo que, para tais fins, é irrelevante se a dispensa se produz durante a greve ou depois dela, também assim o sendo quando a dispensa se produz antes da greve se sua finalidade é impedir ou punir o exercício do direito de greve,⁵⁹ e (v) de que medidas extremamente graves, como a dispensa de trabalhadores por terem participado de uma greve ou a recusa ao retorno, quando cessado o motivo da suspensão, implicam graves riscos de abuso e constituem violação à liberdade sindical.⁶⁰

Pela experiência institucional do Comitê de Liberdade Sindical, têm-se relacionado algumas condutas anti-sindicais por motivo de greves legítimas, entre as quais figurariam a dispensa, a confecção de listas negras de pessoas que tenham participado de greves (principalmente para impor uma condicionante restritiva ao emprego), a transferência de dirigentes sindicais, a necessidade de o trabalhador determinar a expedição de “certificados de lealdade” para poder ser admitido ou contratado, os rebaixamentos, as aposentadorias compulsórias antecipadas e as sanções penais.⁶¹ Afora esses ilícitos, tornam-se, de outra parte, cada vez mais frequentes certas condutas de resistência patronal, como a retenção dolosa de salários dos empregados não-grevistas (art. 7º, inciso X, da Constituição Federal, combinado com o art. 203 do CPB)⁶² nos casos em que a paralisação é parcial.

58 Verbete nº 592: “592. *When trade unionists or union leaders are dismissed for having exercised the right to strike, the Committee can only conclude that they have been punished for their trade union activities and have been discriminated against*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 121).

59 Verbete nº 593: “593. *Respect for the principles of freedom of association requires that workers should not be dismissed or refused re-employment on account of their having participated in a strike or other industrial action. It is irrelevant for these purposes whether the dismissal occurs during or after the strike. Logically, it should also be irrelevant that the dismissal takes place in advance of a strike, if the purpose of the dismissal is to impede or to penalize the exercise of the right to strike*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 121).

60 Verbete nº 597: “597. *The use of extremely serious measures, such as dismissal of workers for having participated in a strike and refusal to re-employ them, implies a serious risk of abuse and constitutes a violation of freedom of association*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 122).

61 GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. Princípios da OIT sobre o direito de greve. In: ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horacio; ERMIDA URIARTE, Oscar. Ob. cit., p. 51-52.

62 BRESCIANI, Luis Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações tripartites na Itália e no Brasil: o acordo nacional e as câmaras setoriais*. São Paulo: LTr, 1995, p. 175-176.

Outra prática anti-sindical patronal é aquela em que o empregador paga uma espécie de complemento ou gratificação ao empregado como um prêmio (prêmio antigreve ou, como conhecido na Espanha, *prima antihuelga*) pela sua não-conflitividade laboral, concretizada na não-participação do empregado em greves ou quaisquer outras perturbações à normal atividade empresarial.⁶³

Na greve, os trabalhadores e suas organizações são, também, propensos à prática efetiva da anti-sindicalidade por, de alguma maneira, afetarem e causarem danos à produção, o que não torna admissível, sob qualquer hipótese, um dano direto aos bens do empregador, como tão pouco se torna admissível o seqüestro e a lesão a terceiros.⁶⁴

Condutas obreiras do tipo *rattening*, consistente na subtração dos instrumentos de trabalho e dos uniformes com o objetivo de impedir o trabalho daqueles que não aderiram à greve, devem ser tidas por ilegítimas,⁶⁵ bem como é a ocupação do estabelecimento pelos grevistas, hipótese em que estará legitimado, o empregador, a solicitar, da autoridade competente, a evacuação do local mediante uma ordem de expulsão, a não ser que haja a ocupação pacífica fora da jornada de trabalho, o que não corresponderia, segundo alguns autores, à usurpação da propriedade de outrem, mas apenas a uma limitação temporária de seu exercício.⁶⁶

Quanto ao bloqueio de mercadorias, só é lícita a conduta quando os trabalhadores grevistas não impedem materialmente o acesso dos demais trabalhadores à fábrica, mas tentam convencê-los de que devem suspender a atividade em solidariedade ao movimento coletivo. Será ilícita quando não há apenas o trabalho de convencimento e propaganda, mas o impedimento material da atividade dos transportadores que escoam a produção.⁶⁷ Quanto à sabotagem, não há muito a se comentar. A hipótese não pode ser tratada por ação grevista, mas como um ilícito penal.⁶⁸

O caso da prática de *ca'canny*, *slowdown*, ou seja, a diminuição manifesta e consciente da produção durante a jornada de trabalho (uma não-colaboração do trabalhador bem semelhante as manifestações de greve “de braços caídos” ou “branca”), em obediência a instruções sindicais dadas posteriormente a conflitos ocorridos e não resolvidos de acordo com as pretensões sindicais, também há de ser

63 VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. Ob. cit., p. 102-103.

64 PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *O direito de greve*. Trad. Maria Stella Penteado G. de Abreu. São Paulo: LTr, 1994, p. 39.

65 BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 162.

66 Idem, *ibidem*, p. 164-166. Ari Possidonio Beltran, referindo-se a um esclarecimento de Antonio Ojeda Aviles, lembra que o ordenamento espanhol contempla pelo menos quatro hipóteses de ocupação pelos trabalhadores não submetidas à vontade do empregador, como a dos representantes do pessoal para o exercício do seu cargo, sem perturbar a atividade fabril; o livre acesso e uso do local de representação do pessoal; o livre acesso e uso do centro de trabalho para a realização de assembleias obedecidos os requisitos legais, e o direito de certos dirigentes sindicais a adentrar na empresa e a participar de atividades sindicais (Ob. cit., p. 167).

67 BELTRAN, Ari Possidonio. Ob. cit., p. 170.

68 Idem, *ibidem*, p. 178.

tida como ilícita e afrontosa ao direito do empregador em ver, quando da duração da jornada, a produção em andamento. De um lado, o direito de greve garante a liberdade de trabalhar ou não do indivíduo, considerada a liberdade individual, enquanto que a *ca'canny* vai além do direito de greve, uma vez que, com base em Juan Garcia Abellan, Ari Possidonio Beltran leciona que, se o empregador tem a obrigação de suportar a abstenção ao trabalho em razão da greve, não pode, da mesma maneira, permitir que o trabalho se desenvolva contrariamente ao pactuado e à direção do trabalho⁶⁹ quando não há abstenção, mas, sim, falta de colaboração.

A extorsão sindical (*rackteering*) também pode ser tida como uma prática anti-sindical originária do movimento obreiro, uma vez que ilustra a conduta do sindicato em pressionar a empresa para a conclusão de convênios coletivos, sob o compromisso de não adotar, no futuro, meios que poderiam comprometer a imagem do empregador e seu mercado.

Todas essas modalidades de pressão obreira anteriores ou concomitantes à greve propriamente dita são práticas anti-sindicais *lato sensu*, salvo as exceções apontadas. Ainda que se adotasse um sistema de práticas desleais mitigado pela unilateralidade, tal qual é o caso argentino atualmente, seria muito complexa e passível de grande erronia – a não ser que as circunstâncias do caso concreto bem embasassem o posicionamento contrário –, a conclusão de que os danos causados pelos grevistas aos bens do empregador, o seqüestro de pessoas, o *rattening*, o bloqueio de mercadorias com a vedação total a sua circulação, o *ca'canny*, a sabotagem e o *rackteering*, por exemplo, não constituiriam práticas desleais nas relações coletivas de trabalho.

Todas essas modalidades são agressivas e violam a ética das relações coletivas de trabalho, podendo ser caracterizáveis como práticas desleais e, assim, como práticas anti-sindicais *lato sensu*, cujo agente ativo poderá ser o trabalhador e/ou o sindicato obreiro. Entende-se que a prática abusiva do direito de greve viola a liberdade sindical coletiva positiva, tão-só porque o abuso do direito não é direito, é abuso, o que não pode ser tratado pela via da licitude. Sabe-se que boa parte da doutrina e jurisprudência de países latino-americanos, principalmente as da Argentina, não aceitava que os abusos de trabalhadores e suas organizações sindicais, quando em greve, pudessem ser qualificados como práticas desleais, sob o argumento de que a participação em greve não se enquadra no conceito de atividade sindical ou outra com fins de negociação coletiva.⁷⁰ No entanto, tal posicionamento nega, à greve, sua condição natural de atividade sindical lícita, direito fundamental das coletividades organizadas, e que pode convergir ou apressar o bom término de uma negociação coletiva ainda não exitosa, razão pela qual qualquer abuso da greve, como os já aventados, poderia ser caracterizado como prática desleal, prática anti-sindical *lato sensu*, se fere a ética nas relações coletivas de trabalho.

69 Idem, ibidem, p. 185.

70 BOF, Jorge A. Ob. cit., p. 61.

Torna-se visível, assim, a inerente bilateralidade da anti-sindicalidade durante a greve. Por essa razão, e, agora, do outro lado e a título meramente ilustrativo e não exaustivo, o empregador pode, obviamente, investido da motivação anti-sindical, (i) promover dispensas de grevistas; (ii) não readmitir grevistas quando do término da suspensão do contrato individual do trabalho; (iii) confeccionar listas negras de grevistas; (iv) promover a transferência de dirigentes sindicais; (v) exigir o “certificado de lealdade” do empregado quando da contratação; (vi) reter dolosamente os salários dos não-grevistas como meio de pressão indireta sobre a legitimidade da greve. Por sua vez, podem os empregados e suas organizações sindicais (i) causar danos aos bens da empresa; (ii) promover seqüestros; (iii) bloquear o escoamento da produção; (iv) promover a boicotagem ilícita, a sabotagem, o *rackteering* e o *rattening*.

Não pode ser considerada estranha, embora a doutrina respalde a conclusão de que é muito difícil que o empregador possa ser vítima da anti-sindicalidade – mesmo nos regimes jurídicos que adotem um sistema de práticas desleais bilaterais de origem norte-americana – o entendimento de que, nos casos decorrentes de greve, poderão os trabalhadores e suas organizações sindicais figurar como agentes ativos de práticas desleais. A experiência internacional descarta tal estranheza e admite, para esses casos, a bilateralidade.

4.1 *O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* se amolda à teoria acima exposta, mormente no que diz respeito à impossibilidade de os atos de manifestação dos grevistas causarem prejuízos a terceiros e, sequer, ao empregador, em determinadas situações envolvendo os bens da produção e a propriedade privada. É nesse sentido, portanto, que o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* prevê, no art. 110, § 2º, que as manifestações e os atos de persuasão não poderão causar dano à pessoa nem à propriedade, quer seja do empregador, quer seja de terceiros.

Se, ademais, pelo art. 106 do Anteprojeto, a greve é direito fundamental dos trabalhadores, sendo certo que “*without the power to strike, collective bargaining is collective begging*”, ou seja, sem o poder de fazer greve, a negociação coletiva se transforma em mendicância coletiva,⁷¹ é elementar concluir que será caracterizada como prática anti-sindical a conduta patronal de constrangimento do trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve, tal como inscrito na redação do art. 110, § 3º, do que decorre outra prática anti-sindical prevista no art. 110, § 4º, do Anteprojeto, consistente na declaração da nulidade de todo o ato que represente discriminação em razão do exercício do direito de greve.

71 A declaração é atribuída ao Professor belga Roger Blanpain (apud LOPES, Mônica Sette. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, p. 100).

Em conformidade, no mais, com a nova e pretensa regulamentação do direito de greve no Brasil, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* veda a dispensa do trabalhador durante a greve, bem como veda a contratação de mão-de-obra destinada a substituir os grevistas (art. 111, § 2º), salvo nas hipóteses em que, não havendo acordo, seja permitido ao empregador, durante a greve, contratar diretamente os serviços mínimos, definindo, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores, mas sem comprometer o exercício e a eficácia do direito de greve, sob pena de caracterização de prática anti-sindical (art. 113, § 2º).

Mantendo a tradição legal brasileira, o *Anteprojeto* continua na proibição ao *lockout*, só que, agora, pelo art. 118, podendo caracterizá-lo, diretamente, como prática anti-sindical, com todas as conseqüências daí advindas, ainda que o *Anteprojeto* não tenha, explicitamente, asseverado que o *lockout* seja um ilícito caracterizável como conduta anti-sindical. Como o parágrafo único do art. 118 prevê que o empregador assegurará aos trabalhadores o direito ao pagamento dos salários durante o período de *lockout*, há de se entender que a providência patronal não pode ser tida como um mero ilícito, mas, sim, como prática anti-sindical, cuja extirpação, do mundo jurídico e como se verificará adiante, só se processa, de forma eficaz e perfeita, pela nulidade e pela busca, o quanto possível, ao *status quo* anterior à anti-sindicalidade.

Ainda nesse tópico, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* deixa consubstanciada a patente bilateralidade a ser considerada para o trato da anti-sindicalidade decorrente de greve. Em primeiro lugar, porque os trabalhadores e suas organizações de representação podem figurar como agentes ativos da anti-sindicalidade, o que está previsto, por exemplo, no art. 110, § 2º. Em segundo lugar, porque a bilateralidade do sistema é inerente e expressamente reconhecida pelo art. 110, § 1º, do *Anteprojeto*, segundo o qual os meios adotados por trabalhadores e empregadores não poderão violar nem restringer os direitos e as garantias fundamentais. A bilateralidade da anti-sindicalidade na greve encontra, ainda, sistematização e confirmação no disposto no art. 177, incisos I, II, III e IV, do *Anteprojeto*, que bem destaca a semelhança entre o sistema brasileiro de combate às práticas anti-sindicais e o modelo de combate às práticas desleais norte-americano segundo o *Taft-Hartley Act* de 1947.

Indiretamente e para destacar a bilateralidade do sistema brasileiro, o *Anteprojeto*, em seu art. 180, considera conduta anti-sindical praticada durante a greve e pelos trabalhadores (i) a deflagração do movimento sem a garantia dos serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (inciso I); (ii) a deflagração do movimento sem a garantia de serviços mínimos destinados a evitar danos a pessoas ou o prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador ou de terceiros (inciso II); (iii) quando não houver cumprimento do acordo a que se refere o art. 113 prejudicando os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízos ao empregador e a terceiros (inciso III), e (iv) quando a paralisação envolver serviços técnicos especializados para os quais é impraticável o recrutamento de pessoal treinado ou que possa ser treinado durante o período de

aviso prévio, configurando grave risco de danos a pessoas ou de prejuízo ao empregador, a terceiros ou à continuidade das atividades essenciais (inciso V). Não se deve deixar de lado o fato de que também os trabalhadores são agentes ativos da anti-sindicalidade acaso deflagrem a greve sem a comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas de que trata o art. 109 (art. 177, inciso IV). Por parte dos empregadores, ainda será considerada conduta anti-sindical a contratação de trabalhadores em número superior ao que for razoável para garantir a continuidade dos serviços mínimos destinados ao atendimento da comunidade e para evitar danos a pessoas e prejuízos ao seu patrimônio e a terceiros (inciso IV do art. 180).

5 ORGANIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS

É importante consignar que, no art. 1º da Convenção nº 98 da OIT, encontra-se o trato principiológico do combate às práticas anti-sindicais, incluindo-se, na doutrina de Oscar Ermida Uriarte, o sistema de foro sindical (mais direcionado, no sistema restrito brasileiro, à tutela de dirigentes sindicais e ao exercício de suas competências e respeito às suas prerrogativas, mas que, em um sistema de foro sindical amplo, poderia ser estendido a qualquer militante sindical quando do exercício de sua liberdade sindical individual positiva e negativa) e o sistema de práticas desleais para o combate às práticas anti-sindicais coletivamente consideradas (mais direcionado à tutela da liberdade sindical coletiva, mais afeita às várias possibilidades de atuação sindical na negociação coletiva, na greve e nos conflitos coletivos de trabalho). Os atos de ingerência são atinentes ao trato do art. 2º da Convenção nº 98, muito embora sejam, tais atos, particularmente próximos às figuras das práticas desleais, “*especialmente – a aquellas que no coinciden con las conductas evidentemente amparadas por el fuero sindical latinoamericano. También se asemejan los actos de injerencia a las prácticas desleales, en la posibilidad – aunque no indispensabilidad – de ser consideradas bilaterales o simétricas*”.⁷²

Pode-se compreender o universo, indivisível, do combate às práticas anti-sindicais como um conjunto de possibilidades. Há o universo das práticas anti-sindicais vistas sob o prisma do foro sindical, em todas as suas abrangências e limitações, bem como há o universo das práticas anti-sindicais vistas sob o prisma das práticas desleais. Todo o estudo, por uma questão de simplicidade na avaliação de categorias classificatórias, envolveria, portanto, a nomenclatura de práticas ou condutas anti-sindicais. Muito próximas e, até, correspondentes a algumas práticas anti-sindicais examinadas pelo sistema de práticas desleais, mormente quando não há sobreposição entre práticas anti-sindicais do foro sindical e práticas anti-sindicais das práticas desleais, estaria a figura dos atos de ingerência.

No conjunto das práticas anti-sindicais, quer vistas pelo foro sindical, quer pelas práticas desleais, quer, ainda, individualmente consideradas sem a vinculação

72 ERMIDA URIARTE, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*, p. 16.

a um sistema de controle específico, a titularidade da liberdade sindical normalmente é vista relacionada a um ou vários trabalhadores, por mais que reúna valores ou interesses individuais desse ou desses trabalhadores, como, também, coletivos, do grupo profissional ou homogêneo. Ao seu modo, nos atos de ingerência, a titularidade da liberdade sindical que se pretende resguardar e tutelar se dirige, mais diretamente, à organização profissional. Afora o disposto no art. 2º da Convenção nº 98, não seria temerário também arrolar, como atos de ingerência, as investidas e as pressões advindas do Poder Público, do Estado, tão graves quanto aquelas advindas do lado patronal ou obreiro.

A proteção das organizações, avaliada pelos atos de ingerência, é aquela que se dá pela defesa contra atos do Estado e dos empregadores, o que é a hipótese mais comum, até mesmo a proteção dos bens sindicais contra, por exemplo, batidas policiais no sindicato armadas ou em conchavo com o setor patronal. Também se inclui, como é natural da leitura do art. 2º da Convenção nº 98, a sustentação econômica, quantitativa ou qualitativamente,⁷³ do sindicato obreiro pelo patronal ou, em tese, vice-versa (a bilateralidade do sistema), quer seja pelo fornecimento de recursos e bens, quer seja por medidas tendentes ao enfraquecimento econômico do sindicato, como é o caso dos obstáculos criados pelos empregadores e suas organizações para impedir o recebimento das contribuições sindicais⁷⁴ pelos sindicatos obreiros, o que pode se verificar quando o dirigente sindical tem seu acesso vetado ao local de trabalho, hipótese, aliás, corrigida pela instituição da figura dos representantes sindicais nos locais de trabalho.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT casuisticamente considerou que poderia derivar uma ingerência não justificada o envio, por meio de circular da empresa aos empregados, a solicitação para que fosse indicado o sindicato ao qual estariam filiados, bem como considerou que o fato de um dos integrantes do Poder Executivo nacional ser, ao mesmo tempo, dirigente de um sindicato que representa várias categorias de trabalhadores a serviço do Estado, poderia suscitar ingerências indevidas.⁷⁵

No que diz respeito aos atos de ingerência, o *Anteprojecto de Lei de Relações Sindicais* os aborda, como já destacado, em seus arts. 7º (que dispõe que as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores são independentes umas das outras, sendo-lhes vedadas, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou dificultar a atuação sindical); 175, inciso V (que dispõe que configura conduta anti-sindical a interferência do empregador nas organizações sindicais de trabalhadores), e 177, incisos I e II (que dispõe que são vedadas, à entidade sindical de trabalhadores, induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical e interferir nas organizações sindicais de empregadores).

73 VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. Ob. cit., p. 229.

74 Idem, ibidem, p. 124.

75 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ob. cit., p. 92.

A previsão de conduta anti-sindical quando se viola o dever de boa-fé na negociação coletiva (art. 99, § 2º, do Anteprojeto) é típica disposição que, em termos de legislação comparada, poderia ser classificada como prática desleal do tipo bilateral (até mesmo por conta do art. 177, inciso III, do Anteprojeto), da mesma forma podendo ser enquadrada a hipótese versada no art. 103, § 1º, segundo o qual a recusa reiterada à negociação coletiva caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores à perda da personalidade jurídica sindical.

6 MECANISMOS DE COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS

A Convenção nº 98, em seu art. 3º, prevê que organismos adequados às condições nacionais serão estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização e das faculdades que advêm do direito fundamental à liberdade sindical. A tal disposição da Convenção nº 98, a análise de casos concretos pelo Comitê de Liberdade Sindical tem produzido boas contribuições e princípios gerais de interpretação.

O Verbete de nº 699 do Comitê de Liberdade Sindical aduz que as autoridades desenvolverão os melhores esforços para que não se desenvolvam as alegações de ocorrência de práticas que possam provocar o entendimento de que houve um enfraquecimento da política de combate à discriminação anti-sindical, e que todos os esforços deverão estar concentrados nas medidas que os governos deverão estar tomando para proteger os empregados,⁷⁶ seja qual for o método utilizado, conforme é a intenção do Verbete nº 737.⁷⁷

No mais, o Verbete de nº 697 destaca a imperiosa necessidade de a legislação ter de explicitar os remédios e as penalidades, civis e penais (Verbetes nº 746), contra as práticas anti-sindicais, que abarcarão todos os atos da relação de emprego, da contratação à dispensa,⁷⁸ de modo a bem corresponder a efetiva aplicação do art. 1º da Convenção nº 98, sem desconsiderar o fato de que tais remédios deverão abarcar a possibilidade de denúncias contra práticas anti-sindicais segundo o devido processo

76 “699. In accordance with Convention nº 98, a government should take measures, whenever necessary, to ensure that protection of workers is effective, which implies that the authorities should refrain from any act likely to provoke, or have as its object, anti-union discrimination against workers in respect of their employment.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 142)

77 “737. As long as protection against anti-union discrimination is in fact ensured, the methods adopted to safeguard workers against such practices may vary from one State to another; but if there is discrimination, the government concerned should take all necessary steps to eliminate it, irrespective of the methods used.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 149)

78 “697. Legislation should lay down explicitly remedies and penalties against acts of anti-union discrimination in order to ensure the effective application of Article 1 of Convention nº 98.” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 142)

legal vigente em cada Estado e cujo procedimento deverá ser célere e sujeito a um julgamento imparcial, nos termos dos Verbetes n^{os} 738⁷⁹ e 745.⁸⁰

Como é fácil constatar, a OIT editou regras que se circunscrevem ao traçado de uma política internacional, quiçá admitida por um determinado governo, que estabeleceria um norte ao combate, interno, próprio de cada Estado, contra a configuração das práticas anti-sindicais. No âmbito de cada Estado, as mais diversificadas alternativas ocorrem, sendo certo que, na esteira das lições de Oscar Ermida Uriarte, não haveria possibilidade de se escapar à sistematização das medidas de proteção ultimadas de forma universal. Tais medidas de proteção seriam, então, de natureza preventiva, reparatória ou complementar, tais quais, para essas últimas, a publicidade de decisões administrativas ou judiciais; a aplicação de decisões administrativas ou penais, e a autotutela coletiva, com previsão em convênios coletivos de trabalho.⁸¹

Por medidas de caráter preventivo, entendem-se todos aqueles instrumentos mediante os quais o agente, possível agente originário de prática anti-sindical, previamente comunica a um determinado órgão, de natureza privada ou, mesmo, pública, a intenção da prática de determinada conduta, ou solicita prévia autorização para se praticar determinado ato. Nos dizeres de Otavio Pinto e Silva, “pode tanto tratar-se de uma comunicação prévia quanto de um 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”.⁸²

A autorização prévia e/ou a comunicação prévia, nas medidas preventivas, poderiam ocorrer perante, e os exemplos são os mais variados, (i) um organismo de inspeção de trabalho administrativo; (ii) uma autoridade em razão de um procedimento coletivo do trabalho e de um conflito coletivo de trabalho; (iii) organismos administrativos especializados com funções quase judiciais; (iv) organismos tripartites

79 “738. *The government is responsible for preventing all acts of anti-union discrimination and it must ensure that complaints of anti-union discrimination are examined in the framework of national procedures which should be prompt, impartial and considered as such by the parties concerned.*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 149.)

80 “745. *The law should make expressed provision for the possibility to appeal against such acts of anti-union discrimination by employers against workers and their organizations, as well as for penalties in this respect, in order to ensure the effectiveness in practice of Article 1 of Convention n^o 98*” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 150). Não seria exagerado, ainda, lembrar que o Comitê de Liberdade Sindical já entendeu, pelo Verboete n^o 747, que um regime jurídico, em que se prevejam pesadas multas em casos de dispensas anti-sindicais, ou, ainda, ordens administrativas para reintegração – que podem elevar o risco de a empresa ou o estabelecimento serem fechados –, não agride a Convenção n^o 98.

81 *La protección contra los actos antisindicales*, p. 54; BARROS, Alice Monteiro de. *Condutas anti-sindicais*. In: *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário e Outros Temas*, São Paulo: LTr, ano VIII, n. 8, 2000, p. 102; CORTE, Nestor T. Ob. cit., p. 445-446.

82 Ob. cit., p. 101.

(com representantes do Estado, empregados e empregadores) com funções quase judiciais; (v) comissões de empresa ou conselhos de fábrica, de natureza sindical; (vi) algum organismo sindical, e uma comissão paritária interna da empresa.⁸³

Não obstante o caráter eminentemente propedêutico de medidas preventivas, as legislações nacionais, inclusive a brasileira, fundam-se não na prevenção, mas, isso sim, em regramentos tendentes à reparação de eventual dano causado pelas práticas anti-sindicais, em um sistema de controle que se caracteriza por ser *a posteriori*, mas que não deixa de conhecer mecanismos de combate preventivos, como é o caso da exigência de que, para a dispensa de empregado em gozo da estabilidade sindical, o empregador promova o inquérito judicial para a apuração de falta grave.⁸⁴

No âmbito, portanto, das medidas de natureza reparatória, há aquelas medidas que têm por finalidade obter a suspensão da prática anti-sindical, as que chegam à declaração da nulidade da prática anti-sindical e as que resolvem o impasse mediante indenização.⁸⁵ Segundo a doutrina de Oscar Ermida Uriarte,⁸⁶ haveria, no sistema de reparação, as soluções reparatórias perfeitas, que são aquelas tidas por inteiramente adequadas à proteção da atividade sindical e que se resolvem mediante a declaração da nulidade do ato tido por discriminatório ou anti-sindical, bem como as imperfeitas, que se resolvem mediante a aplicação de indenização, sem, contudo, o retorno ao *status quo ante*.

Com a declaração da nulidade, retorna-se ao *status quo ante*, retirando do mundo, mesmo que artificialmente, os entraves criados pela anti-sindicalidade ao desenvolvimento de uma ação sindical saudável. Trata-se, como é intuitivo, da mais grave das sanções contra as práticas anti-sindicais e, também, da mais eficiente, uma vez que restabelece a relação individual e/ou coletiva em toda a sua extensão. Se é certo que a dispensa anti-sindical é diversa da mera dispensa injustificada ou sem justa causa, uma vez que, na primeira, só se faz repercutir o ato do empregador na esfera jurídica do empregado, enquanto que, na segunda, a ação do empregador repercute perante o Estado, perante o sindicato e perante o trabalhador, a declaração de nulidade da prática anti-sindical deve conduzir à reintegração do empregado com todos os salários não recebidos às épocas próprias. A reintegração é considerada, assim, o mais completo e perfeito dos remédios contra a mais grave atitude anti-sindical, a dispensa.⁸⁷

83 BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. Ob. cit., p. 91-96.

84 Indiretamente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT legitima procedimentos prévios, antes de possíveis atitudes anti-sindicais, ou seja, mecanismos preventivos, na busca de um "motivo" relevante que o explique e o excepcione da caracterização de prática anti-sindical, como se nota, *a contrario sensu*, da leitura do Verbetes nº 706: "706. In a case in which trade union leaders could be dismissed without an indication of the motive, the Committee requested the government to take steps with a view to punishing acts of anti-union discrimination and to making appeal procedures available to the victims of such acts" (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Ob. cit., p. 143).

85 ERMIDA URIARTE, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*, p. 56.

86 Ob. cit., p. 49.

87 BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. Ob. cit., p. 109.

Há, ainda, as soluções reparatórias imperfeitas, por meio das quais se concede, ao trabalhador ou à respectiva organização sindical, uma indenização pelos danos e prejuízos causados pelas práticas anti-sindicais. Uma tal indenização poderia consistir em uma quantia prefixada – *forfaitaire* – ou em um valor a ser calculado em função dos danos e prejuízos que efetivamente possam ocorrer ou, ainda, em uma acumulação dos dois critérios.⁸⁸ O problema encontrado pela doutrina nas soluções reparatórias imperfeitas é que o combate às práticas anti-sindicais parte do pressuposto do prejuízo em dobro sempre causado, primeiramente, para o trabalhador que diretamente enfrentou o problema, com a possibilidade concreta de perder o seu emprego e, em segundo lugar, pela organização sindical, que vê, nos empregadores principalmente, ou no Estado, em determinadas circunstâncias, obstáculos à livre condução da atividade sindical e ao exercício de sua função representativa. Paga-se a multa em prol de uma das vítimas, deixando sem alento a outra.

Por fim, há os mecanismos complementares, que apenas reforçam os anteriores (preventivo e reparatório) e que enquadram providências tais quais a publicidade de decisões administrativas ou judiciais sobre práticas anti-sindicais. Por meio de veiculação da notícia quanto à anti-sindicalidade em jornais ou mediante fixação de cartazes no local de trabalho, denunciando comportamentos irregulares do empregador, “medida que constitui uma sanção moral e pode produzir efeitos dissuasivos para evitar a repetição dos atos irregulares”,⁸⁹ procura-se uma maior penetração das normas jurídicas nos centros de trabalho e, assim, uma adesão natural de seus destinatários – como se abrangidos pela obrigatoriedade própria de uma norma heterônoma – e um certo grau de autotutela.⁹⁰ Diante de todo esse panorama – e para efetivar o combate às práticas lesivas à liberdade sindical –, a Comissão de Peritos da OIT constatou que a existência de normas fundamentais que proíbam as práticas anti-sindicais é insuficiente se essas mesmas normas não se encontram acompanhadas de procedimentos eficazes que garantam, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, Oscar Ermida Uriarte conclui o estudo do combate às práticas anti-sindicais asseverando que “*tanto la experiencia como las consideraciones teóricas indican que la suspensión del acto antisindical, la inversión de la carga de la prueba y la celeridad del procedimiento son requisitos necesarios para la efectividad de los mecanismos de protección que se escojan*”,⁹¹ que poderiam ser adicionados de outros, tais quais: (i) a possibilidade de suspensão liminar (ou mediante a concessão de tutela antecipatória) da prática anti-sindical, a fim de evitar que os seus efeitos se consolidem antes de uma decisão definitiva, garantindo, se o caso, a imediata reintegração de empregado eventualmente dispensado; (ii) a diferenciação da distribuição do ônus da prova, e (iii) a celeridade do processo.

Para o combate às práticas anti-sindicais e sem a preocupação de identificação de mecanismo de tutela cautelar ou de tutela antecipatória nas disposições da legislação

88 SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*, p. 102.

89 Idem, *ibidem*, p. 102.

90 ERMIDA URIARTE, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*, p. 60-61.

91 Idem, *ibidem*, p. 72.

brasileira, o que se tem constatado é que procedimentos de natureza cautelar estão sendo manejados para, *a priori*, suspender atos que presumivelmente poderão ser anti-sindicais, quando não é o caso de alguma demanda se basear, única e exclusivamente, em pedidos tendentes a soluções reparatórias, com o aval judicial e *a posteriori* daquelas lesões, muitas vezes se restringido a um pedido por indenização.

Quando, de toda a sorte, não for o caso de reintegração e nem for o caso de se estar diante de questões referentes ao foro sindical, nada obsta – e o sistema legal brasileiro permite que se pleiteie – a declaração da nulidade (em ação declaratória de rito ordinário ou, como pretendido pela OIT e pelo Comitê de Liberdade Sindical, por um rito célere, eficaz, barato e acessível) com, eventualmente, o pagamento de indenização ou multa a reverter em benefício de um determinado empregado e, cumulativamente, diante da dupla proteção que o sistema confere, em benefício da organização sindical, em razão da concretização de alguma prática anti-sindical executada pelo empregador ou outras organizações sindicais ou pelo Estado.

O Brasil não desconhece, a par de um regime nitidamente reparatório, a possibilidade de desenvolvimento de um regime também sancionatório, ou seja, aquele que – muitas vezes esquecido pela doutrina – implica a paga de uma sanção pecuniária ou multa, de natureza administrativa, por parte do sujeito ativo da anti-sindicalidade, como é o caso, por exemplo, das multas previstas no art. 553 da CLT.

Não há como não se pleitear a declaração da nulidade em procedimento judicial ou como não contar com o reconhecimento da nulidade para as práticas anti-sindicais. O reconhecimento da nulidade e sua declaração com efeitos, obviamente, *ex tunc*, é que se equipara à reparação perfeita. É, ainda, a medida que, efetivamente, confere um combate às práticas anti-sindicais em concreto, com extirpação, do mundo jurídico, de formas atentatórias à liberdade sindical, em linha com a tutela constitucional que modernamente encampa o reconhecimento e a integração dos direitos sociais, de segunda geração, ao rol de direitos fundamentais do homem.

6.1 O enfrentamento da questão pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Se, atualmente, no Brasil, vive-se a discussão quanto à reforma do modelo sindical, qualquer empreendimento ou providência nesse sentido e em prol da promoção e da garantia de certos direitos humanos básicos na esfera mais ampla dos direitos sociais de segunda geração deve ter, como princípios de uma nova organização sindical, uma adequada proteção contra as práticas anti-sindicais amplamente detalhada e refletida em legislação de sustento. Não basta somente a defesa (i) de um sindicalismo espontâneo; (ii) do desatrelamento do sindicato ao Estado; (iii) da pluralidade sindical sem se contrapor à unidade sindical, mas à unicidade; (iv) da livre filiação a organizações internacionais de trabalhadores; (v) do reforço e do estímulo ao direito de negociação coletiva ampla e sem interferências de atos de ingerência.

Não é possível, ao Brasil, contar com um sistema de foro sindical, que precisa ser teleologicamente interpretado para se tornar amplo, com previsões pontuais não concatenadas e endereçadas, de forma dogmática e científica, diretamente ao combate

às práticas anti-sindicais. A estabilidade provisória sindical do art. 543 da CLT permanece, juntamente com as normas inscritas nos arts. 146 e 199 do Código Penal Brasileiro (CPB), e 553 e 659, inciso X, da CLT, como as únicas disposições legais sobre o tema.⁹²

Além dessas previsões legais, a proibição de interferências estranhas na vida sindical, conforme a estipulada no art. 525 da CLT, bem como a tutela do art. 5º, inciso XLI, da Constituição Federal, que garante que a lei punirá quaisquer condutas atentatórias aos direitos e liberdades fundamentais,⁹³ apresentam-se como outros mecanismos positivados de combate às práticas anti-sindicais. De toda a sorte, ainda não fazem do Brasil um país possuidor de garantias suficientes, sob o ponto de vista estritamente formal, contra atos discriminatórios desse jaez.

Seria preciso, em primeiro lugar, segundo frisa Arion Sayão Romita, instituir, no Brasil, a ampla liberdade sindical para se poderem tipificar os delitos, em um contexto de consagração de uma disciplina ordeira de Direito Penal do Trabalho, de práticas anti-sindicais ou de entrave à ação sindical,⁹⁴ como é o caso do Direito francês, que conhece o crime de entrave à ação sindical, e do Direito italiano, que incrimina as ações anti-sindicais dos empregadores. Ainda segundo Arion Sayão Romita, o CPB de 1940, ao tipificar o crime de atentado contra a liberdade de associação, previu condutas anti-sindicais que ofendem o Estado, embora reflexamente também atinjam o trabalhador, ou seja, apresentam a organização do trabalho como o bem jurídico tutelado, cujo titular é o Estado, o que não poderia ser restringido a tal ponto em matéria de combate às práticas anti-sindicais.⁹⁵

Em que pese o longo caminho que ainda se tem que travar para que se conheça um sistema perfeito de combate às práticas anti-sindicais, o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* pode ser considerado inserido nos primeiros passos em prol de um mecanismo razoável e, até o momento, louvável, de tutela da liberdade sindical individual e coletiva. Em uma visão prospectiva importantíssima para a divulgação dos sistemas de combate às práticas anti-sindicais, o Anteprojeto permite, no Capítulo III (“Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical”) do Título VII (“Da Tutela Jurisdicional”), que, quando houver um comportamento anti-sindical, haja previsão de reversão judicial da atitude lesiva mediante um procedimento ágil e simplificado, uma vez que, no art. 173, sempre que o empregador (o mesmo valendo para o trabalhador e suas organizações sindicais) comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de

92 RODRIGUEZ, José Rodrigo. Ob. cit., p. 430.

93 SOUZA, Zoraide Amaral de. *A associação sindical no sistema das liberdades públicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996, p. 211.

94 A reforma (?) trabalhista. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 66-04)*, São Paulo: LTr, v. 66, n. 4, abr., 2002, p. 401.

95 Tema: No âmbito das relações individuais do trabalho (A reforma vista pelos juristas do trabalho; V – A visão prospectiva). In: PRADO, Ney (coord.). *Reforma trabalhista: direito do trabalho ou direito ao trabalho?*. São Paulo: LTr, 2001, p. 250-251.

greve, o juiz do trabalho, em *decisão imediatamente executiva* (por decisão interinal e liminar ou por decisão de natureza antecipatória dos efeitos da tutela ou de natureza de tutela específica para as obrigações de fazer ou de não fazer), poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos. Ademais, o Anteprojeto prevê que possuem legitimidade concorrente para o ajuizamento da denominada ação de prevenção e/ou repressão à conduta anti-sindical a entidade sindical e o trabalhador diretamente lesionado (art. 174).

A previsão do art. 173 é consentânea com mecanismos de reparação perfeitos e que se aproximam da própria declaração da nulidade da conduta anti-sindical, que, frise-se, deve ser formulada, como pretensão, na ação de prevenção e/ou repressão à conduta anti-sindical, sob pena de se obstaculizar, ao invés de facilitar, a disposição no sentido de que o juiz do trabalho, mediante decisão eivada de eficácias prontamente executivas, possa eliminar os efeitos da anti-sindicalidade.

O *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*, ainda, não se prende, tão-somente, todavia, às soluções perfeitas, uma vez que, em seu art. 176, apresenta mecanismo de combate às práticas anti-sindicais, agora mais voltado à prevenção do que à repressão propriamente dita (de controle da anti-sindicalidade *a posteriori*), de natureza preventiva, sancionatória e complementar, uma vez que o juiz do trabalho poderá, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do agente ativo da anti-sindicalidade, aplicar multa punitiva em valor de uma até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, sem prejuízo da aplicação de multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer (o que poderá ser deliberado, pelo juiz, inclusive, pela concessão de tutela específica para eliminar o ato de retaliação), conforme a questão está disciplinada no art. 146 do Anteprojeto. A multa punitiva, nos termos do parágrafo único do art. 176 do Anteprojeto será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação sindical no Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS) versado nos arts. 131 e 132 do Anteprojeto.

As mesmas características da ação de prevenção e repressão à conduta anti-sindical, em seus mecanismos reparatórios perfeitos e complementares, aplicam-se para os casos de greve, segundo as disposições dos arts. 179, parágrafo único, e 180, *caput* e §§ 1º, 2º e 3º, do Anteprojeto, sendo que o Tribunal do Trabalho competente em matéria de greve poderá expedir, para as providências e tutelas de urgência de eliminação dos efeitos da anti-sindicalidade, carta de ordem para a execução das decisões (art. 181, parágrafo único).

CONCLUSÃO

Com o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* formatado no FNT, após os lineamentos acima expostos, o Brasil, sem dúvida alguma e em matéria de combate às práticas anti-sindicais, dá, a despeito das discussões que o Anteprojeto ensejará, um enorme salto em direção à modernidade de sua legislação de tutela dos variados aspectos da liberdade sindical e em direção à civilidade no trato das relações individuais e coletivas de trabalho.

DOUTRINA

Que os interesses políticos e oportunistas que a reforma sindical envolve não estraguem ou maculem o avanço possível que o *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais* acarreta em matéria de práticas anti-sindicais. É que somente mediante uma legislação de sustento, como a pretendida pelo Anteprojeto, o Brasil estará promovendo sua inserção no grupo internacional que quer ver verdadeiramente respeitado e protegido o bem maior da liberdade sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais. In: *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho – A Justiça do Trabalho e a reforma do Poder Judiciário e outros temas*, São Paulo: LTr, ano VIII, n. 8, 2000.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. *Protección contra la discriminación antisindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976.

BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

BOF, Jorge A. *Acciones tutelares de la libertad sindical: querrela por práctica desleal – Acción de amparo sindical – Trámite de exclusión de tutela – Acción de reinstalación – Facultades de la autoridad administrativa*. Buenos Aires: La Rocca, 1991.

BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações tripartites na Itália e no Brasil: o acordo nacional e as câmaras setoriais*. São Paulo: LTr, 1995.

CORTE, Nestor T. *El modelo sindical argentino: régimen legal de las asociaciones sindicales*. 2. ed. actualizada. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1994.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

_____. *Sindicatos en libertad sindical*. 2. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

FERRO, Horacio D. J.; VALDOVINOS, Oscar A. *Ley de asociaciones gremiales de trabajadores (Ley 22.105): análisis crítico (primera parte)*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1980.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. Princípios da OIT sobre o direito de greve. In: ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horacio; ERMIDA URIARTE, Oscar. *A greve: o direito e a flexibilidade*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the freedom of association committee of the governing body of the ILO*. 4th ed. (revised). Geneva: International Labour Office, 1996.

LOPES, Mônica Sette. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998.

NORRIS, Roberto. Condutas anti-sindicais no Brasil. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (coords.). *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: LTr, 1994.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *O direito de greve*. Trad. Maria Stella Penteadó G. de Abreu. São Paulo: LTr, 1994.

D O U T R I N A

RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o sistema sindical brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de soluções de conflitos coletivos. In: MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (coords.). *Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas – Homenagem a Edésio Franco Passos*. São Paulo: LTr, 2005.

RICHARDS, Peter. *Towards the goal of full employment: trends, obstacles and policies*. Geneva: International Labour Office, 2001.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política, globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. No âmbito das relações individuais do trabalho. In: PRADO, Ney (coord.). *Reforma trabalhista: direito do trabalho ou direito ao trabalho?*. São Paulo: LTr, 2001.

_____. A reforma (?) trabalhista. In: *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 66-04)*, São Paulo: LTr, v. 66, n. 4, abr. 2002.

SADY, João José. Notas sobre a PEC da reforma sindical. Disponível em: <http://www.diap.org.br/default.asp?codigo1=6051#6051>. Acesso em: 23 abr. 2005.

SERVAIS, Jean-Michel. Anti-union discrimination in the field of employment. In: *International Labour Review*, Geneva: International Labour Office, v. 115, n. 3, May/June, 1977.

_____. *Elementos de direito internacional e comparado do trabalho*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SIQUEIRANETO, José Francisco. *Direito do trabalho e democracia: apontamentos e pareceres*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

SOUZA, Zoraide Amaral de. *A associação sindical no sistema das liberdades públicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT: constituição da OIT – Convenções ratificadas pelo Brasil – Principais convenções não ratificadas – Anexo: Declaração Universal dos Direitos do Homem e sua regulamentação social-trabalhista*. 2. ed. atual. e ampl. até 15 ago. 1998. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.

VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y relaciones de trabajo (un estudio de la conducta antisindical en la empresa)*. Madrid: Civitas, 1994.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 116, ano 30, out./dez. 2004.