

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**AS RESTRIÇÕES A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DAS CONDUTAS ANTISSINDICAIS E O  
PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

**LUIZ EDUARDO NORYS TIBÉRIO**

**Rio de Janeiro**  
**2018 / 2º SEMESTRE**

**LUIZ EDUARDO NORYS TIBÉRIO**

**AS RESTRIÇÕES A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DAS CONDUTAS  
ANTISSINDICAIS E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO  
TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.**

**Rio de Janeiro**

**2018 / 2º SEMESTRE**

**FICHA CATALOGRÁFICA**

N128r    Norys Tibério, Luiz Eduardo  
          AS RESTRIÇÕES A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DAS  
          CONDUTAS ANTISSINDICAIS E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES  
          DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO / Luiz Eduardo  
          Norys Tibério. -- Rio de Janeiro, 2018.  
          67 f.

          Orientadora: Thiago Patrício Gondim.  
          Trabalho de conclusão de curso (graduação)  
          Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
          de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

          1. Direito coletivo do Trabalho; Sindicatos;  
          Condutas antissindicais; Liberdade sindical. I.  
          Patrício Gondim, Thiago , orient. II. Título.

**LUIZ EDUARDO NORYS TIBÉRIO**

**AS RESTRIÇÕES A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DAS CONDUTAS  
ANTI-SINDICAIS E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO  
TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.**

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_

Orientador

\_\_\_\_\_

Co-orientador (Opcional)

\_\_\_\_\_

Membro da Banca

\_\_\_\_\_

Membro da Banca

**Rio de Janeiro**  
**2018 / 2º SEMESTRE**

## RESUMO

Esta monografia busca compreender os principais desafios enfrentados pelos sindicatos na sua atuação em defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores à luz da compreensão das condutas antissindicais implementadas pelos atores envolvidos na relação de trabalho. Para isso apresenta a evolução histórica do Direito coletivo do Trabalho desde as suas primeiras tentativas após a liberação da mão de obra rural na Inglaterra durante o período da Revolução Industrial até a concepção da idéia de ser coletivo e a criação de órgãos de representação coletiva como os sindicatos. A partir da compreensão da importância e necessidade dos sindicatos para a proteção e garantia dos direitos dos obreiros, perscruta-se as formas de limitação e boicote à atuação sindical por parte dos atores envolvidos na relação de trabalho, culminando na investigação acerca da atuação das instituições do direito Coletivo do Trabalho em seu papel inibitório de tais condutas e manutenção das garantias e prerrogativas sindicais.

Palavras-Chave:; Direito coletivo do Trabalho; Sindicatos; Condutas antissindicais; Liberdade sindical.

## ABSTRACT

This paper intends to understand the main challenges faced by the unions in its performance in defense of the collective interests of the workers using the understanding of the anti-union conducts implemented by the actors involved in the work relationship. For that it presents the historical evolution of the collective labor rights from their first attempts after the liberation of the field laborers in England during the period of the Industrial Revolution until the surge of the idea of a “collective being” and the creation of organs of collective representation, such as the unions. Starting from the comprehension of the importance and need of the unions for the protection and warranty of the workers' rights, this work tries to research the limitation forms and boycott to the syndical performance on the part of the actors involved in the relationship and the role of the institutions of collective labor rights inhibitting such practices and warranting the legal rights and prerrogatives of the unions and syndicates.

Keyword: Collective Labor Rights; Syndicates; Anti-union practices; Syndical freedom.

INTRODUÇÃO.....	9
1. AS PRIMEIRAS TENTATIVAS DE REGULAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL.....	11
1.1. Nascimento do direito coletivo do trabalho e a importância da autonomia coletiva ..	13
1.2. Da criação de um direito internacional do trabalho.....	15
1.3. O sindicalismo.....	16
1.3.1. As correntes do sindicalismo.....	17
1.3.2. História do sindicalismo no Brasil.....	19
1.3.3. A definição de direito coletivo do trabalho.....	22
1.3.4. O papel do direito coletivo do trabalho no Brasil.....	23
1.3.5. O princípio da liberdade associativa e sindical e autonomia sindical.....	26
1.3.6. A autonomia sindical.....	26
1.4. A atuação sindical.....	31
1.4.1. Cláusulas de sindicalização forçada.....	32
2- AS CONDUTAS ANTISSINDICAIS.....	34
2.1. As convenções da OIT e as garantias sindicais .....	34
2.1.2. O direito de sindicalização e negociação coletiva (convenção 98 da OIT) .....	35
2.1.3. A proteção à representação sindical (convenção 135 da OIT) .....	36
2.1.4. O princípio do direito de organização dos trabalhadores rurais (convenção 141 da OIT) .....	37
2.1.5. O princípio do direito de organização, negociação e sindicalização dos trabalhadores do setor público (convenções 151 e 154 da OIT) .....	37
2.2. Condutas antissindicais.....	37
2.3. A proteção contra as condutas antissindicais.....	43
2.3.1. Os mecanismos de tutela.....	47
3. O PAPEL DAS INSTIUIÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO COMBATE ÀS CONDUTAS ANTISSINDICAIS .....	50
3.1. Os limites da liberdade sindical .....	50
3.2 Os fundamentos da atuação do Ministério Público do Trabalho no controle externo dos sindicatos. ....	52

3.2.1 O arcabouço legal para a intervenção e controle externo do MPT.....	55
3.2.2. O foco da atuação do Ministério Público do Trabalho .....	57
3.3. A atuação da Justiça do Trabalho frente às condutas antissindicais.....	59
4. CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

## INTRODUÇÃO

Desde a revolução industrial, onde o trabalhador deixou os campos para que fosse liberado como mão de obra para as nascentes indústrias inglesas do século XVIII. Com isso o paradigma laboral foi sendo modificado, onde não mais se considerava o trabalhador como vinculado ao seu local de trabalho, no caso, durante a idade média, os artesãos que ficavam só poderiam exercer este ofício na sua própria oficina e os servos da gleba que não podiam abandonar sua terra. O trabalho passava a ser visto como um contrato individual entre partes, ressaltando-se: O empregador burguês e o obreiro proletário.

Com o passar do tempo, esta configuração passou a se mostrar insatisfatória para os trabalhadores, gerando series de conflitos e dissensos entre patrões e empregados e disseminando entre o proletariado a idéia de que as demandas por direitos e garantias deveria ser coletivizada a fim de que o desequilíbrio presente nas relações entre patronato e a classe trabalhadora fosse dirimido.

A partir dessa perspectiva, observamos o nascimento do Direito Coletivo do Trabalho em conjunto com as associações de trabalhadores e sindicatos. Desse momento em diante, as lutas trabalhistas ganham foco sob o aspecto do ser coletivo e não mais a partir de um modelo individualista que enfraquecia o trabalhador no momento de negociação.

Este estudo pretende mostrar a importância da atuação sindical para a proteção dos direitos e garantias laborais ao longo do tempo e como acontecem as tentativas de restrição e boicote à atuação desta instituição do Direito Coletivo do Trabalho através da conceituação do que seriam as condutas antissindicais e como outras instituições do Direito Coletivo do Trabalho, em questão, o Ministério Público do Trabalho e os Tribunais Trabalhistas, coíbem estas condutas vigiando as garantias e

prerrogativas constantes na Constituição brasileira e nas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, a se dizer: As convenções 87, 98, 135 e 151 que dizem respeito diretamente às liberdades e garantias fundamentais, abarcando tanto trabalhadores do setor público quanto do setor privado.

No primeiro capítulo é feito um recorte desde a liberação da mão de obra do campo e das oficinas de artesãos, na baixa Idade Média, para as nascentes fábricas do século XVIII e como isso deflagrou diversas embates entre a classe trabalhadora e patronal culminando no surgimento do Direito Coletivo do trabalho e do movimento sindicalista a partir das primeiras associações de obreiros.

No segundo capítulo uma análise doutrinária é feita acerca das prerrogativas sindicais no direito brasileiro (desde as convenções da Organização Internacional do Trabalho até as normas recepcionadas pela nossa Constituição) e em seguida a construção, a partir da visão de autores referência no tema, do que são as condutas antissindicais.

No terceiro e último capítulo diz respeito à atuação dos órgãos do Direito Coletivo do Trabalho diante das possíveis condutas antissindicais e como são coibidos tais comportamentos e garantidos os direitos e prerrogativas sindicais, principalmente a liberdade associativa e sindical.

## **CAPITULO 1 – AS PRIMEIRAS TENTATIVAS DE REGULAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL**

É necessário começarmos o presente trabalho com a realização de uma análise dos processos constituintes atinentes às relações coletivas de trabalho. Após a formação dos Estados modernos, as antigas corporações de ofício e as relações entre servos e senhores feudais foram tornando-se obsoletas e não mais acompanhavam a dinâmica econômico-social que nascia no período da baixa idade média. O Feudalismo ia deixando de existir aos poucos e as relações feudais de suserania e vassalagem foram dando lugar a um Estado unificado que atendia muito mais às necessidades de um grupo social ascendente à época: A burguesia.

Com a forma de produção sendo modificada aos poucos, fez-se necessária liberalização da mão-de-obra servil das relações feudais, assim como o fim da relação quase parental existente nas corporações de ofício, onde não havia a figura de um trabalhador, tal como se compreende hoje, mas sim a do aprendiz, que passava a ser parte da família do artesão até herdar o negócio de seu antigo mestre<sup>1</sup>.

O regime das corporações produzia um conjunto de normas que regulavam as relações entre empregados e empregadores, o que mantinha o acesso às profissões nas mãos dos artesãos e determinando a forma como o trabalho seria conduzido. Somando ao fato já narrado da proximidade a uma relação familiar, a liberdade que o aprendiz possuía, ou, melhor dizendo, a liberdade laboral existente nesse contexto era praticamente nula e em adição, as vinculações políticas das corporações impediram por longo tempo que um livre mercado de trabalho fosse criado. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pag. 43.

<sup>2</sup> MARTINS, Mônica de Souza Nunes . Corporações de Ofícios versus Liberdade de Indústria: Adam Smith, José da Silva Lisboa e a extinção do aprendizado no Brasil e na Inglaterra. In: XXIII Simpósio Nacional de História História Guerra e Paz, 2005. Pág 1

Com a liberalização do trabalho para a industrialização ainda recente, as relações de trabalho passaram a assentar-se na autonomia da vontade das partes contratantes no mundo privado, ainda que fossem regulados pelo direito público, principalmente pela esfera penal, que limitava a circulação dos trabalhadores e previa sanções ao descumprimento dos contratos laborais firmados com os patrões.

A definição nascente de *locatio conductio operarum* promoveu a despersonalização da relação laboral ao longo do século XIX, pois agora não mais era a pessoa o objeto do contrato de trabalho e sim a força de trabalho que o indivíduo punha à disposição do patrão à venda no mercado. Com isso, a tônica do novo contexto das relações de trabalho se tornou a mobilidade, o que rompia violentamente com o modelo servil e as relações provenientes das antigas corporações de ofício, onde havia a necessidade estabelecimento fixo seja na terra onde o servo da gleba iria produzir gêneros agrícolas, seja nas oficinas, onde o aprendiz, como citado antes, se tornava uma espécie de membro da família do artesão.<sup>3</sup>

As primeiras tentativas de normatização do direito do trabalho se deram na intervenção estatal no trabalho de crianças e mulheres, limitando a proteção a um número limitado de trabalhadores. A crescente intervenção estatal no direito laboral entrava em choque com o liberalismo e o *laissez faire* vigente naquele momento da história, cuja expressão era o contrato individual de trabalho, que pressupunha a livre capacidade de contrato entre patrão e empregado, onde um vendia a força de trabalho e o outro comprava, porém, dentro da própria lógica jurídica liberal as mulheres e crianças não possuíam plena capacidade.

Foram aprovadas algumas leis esparsas na Inglaterra do século XIX que eram ineficazes e confusas em alguns ramos econômicos e poucas categorias laborais. Ainda assim, o que houve de inovação real da intervenção estatal nas relações de trabalho, durante este período, foi a limitação das horas de trabalho.

---

<sup>3</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pág 44.

Muito do que fora conquistado como inovação para as relações de trabalho foram fruto de uma cada vez mais crescente onda de organização dos trabalhadores. Ainda no século XIX, estes movimentos começaram a ser combatidos com a sua criminalização. Porém a eficácia da repressão se mostrou inócua o que abriu as portas para que um período de tolerância fosse estabelecido para que a atividade sindical florescesse.

Essa tolerância estatal gerou uma mudança no sistema de normas concernente às relações coletivas de trabalho. Foram promulgados o combination law repeal act na Inglaterra em 1824 que aboliu o crime de conspiração e estabeleceu a liberdade de coalizão, e logo em seguida o combination laws repeal amendment act em 1825 que limitou o direito de greve e o molestation of workmen act em 1859 que permitiu o piquete pacífico aos trabalhadores, aliviando as limitações anteriores ao direito de greve.<sup>4</sup>

#### 1.1 Nascimento do direito coletivo do trabalho e a importância da autonomia coletiva

O direito do trabalho tem suas bases assentadas e seus desenhos estruturados ao longo do século XIX, de forma imprecisa e, embora seu desenvolvimento tenha ocorrido no século seguinte, surgiu como resposta aos problemas colocados desde o século anterior sobre temas como o contrato de trabalho e a relação ambivalente entre a necessidade do respeito a autonomia da vontade e a necessidade de regulação das relações coletivas de trabalho através de um estatuto elaborado e codificado. O motivo principal que deu ensejo à criação de um direito do trabalho foi a demanda gerada pela autonomia coletiva fundamentada na atuação concreta do movimento dos

---

<sup>4</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pág 47.

trabalhadores e das ações grevistas em um ambiente na qual perpassava a concepção econômica liberal das forças do livre mercado(citação).

A autonomia coletiva surge como subversora da lógica econômica de mercado, substituindo a figura do indivíduo pela figura do coletivo. O contrato foi a primeira tentativa de se formular um direito do trabalho, mas as intervenções estatais foram responsáveis, também, pelo desenvolvimento do direito do trabalho e pelo fortalecimento das relações coletivas de trabalho, através de opções legislativas em situações de maior fragilidade da autonomia coletiva ou momentos em que as associações e organizações responsáveis pela manutenção da coletivização dos direitos do trabalhador e suas demandas se encontravam em condições de fragilidade para enfrentar as demandas do mercado.

Cabe ressaltar que a autonomia coletiva teve maior força na Inglaterra e na Dinamarca, enquanto que a regulação estatal tem sua origem proveniente da Alemanha recém unificada de Otto Von Bismarck.<sup>5</sup> Após ser palco de uma grande guerra, a Europa experimentou um período de forte abalo na sua estrutura social e econômica. Um dos movimentos que surgiria no pós-guerra seria o processo de desmercantilização da mão de obra, que teria sua expressão no tratado de Versailles.

A importância dos sindicatos para os esforços de guerra, somada ao medo suscitado pela Revolução Russa em 1917, fizeram com que o establishment europeu adotasse uma nova postura e adotasse uma nova política governamental mais aberta ao reconhecimento da representação sindical.<sup>6</sup>

Na Alemanha, vemos um dos marcos mais importantes para a autonomia coletiva. Depois da irrupção da revolução de 1918, os sindicatos e empresários da época firmaram o acordo de stinnes liegen, que firmou em oito horas diárias a jornada

---

<sup>5</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pág. 48

<sup>6</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pág 49

laboral. Em seguida, a constituição de Weimar absorveu o acordo de stinnes-liegen e garantiu o direito de associação coletiva, de negociação coletiva, de organização dos sindicatos e associações patronais.<sup>7</sup>

#### 1.2- Da criação de um direito internacional do trabalho

O período entre guerras intensificou os movimentos de criação de um direito internacional do trabalho. Após algumas experiências anteriores, o Tratado de Versailles atendeu somente parte das reivindicações laborais, pois apenas definiu apenas a importância dos princípios e métodos a serem instrumentalizados pelos diversos países sem se ater ao núcleo das reivindicações dos trabalhadores que queriam que suas demandas fossem internacionalizadas.

Ainda assim, os avanços conseguidos no período foram de grande valia para os trabalhadores, pois pavimentou o caminho para o desenvolvimento do direito do trabalho, tendo afirmado o a liberdade sindical como direito fundamental e o reconhecimento do direito de associação e a proteção a esse direito.

A criação da OIT definiu o forte impulso anterior de regulação uniforme das relações de trabalho no mundo todo, baseando-se no diálogo social e na coletividade e o direito de livre associação.

Ao longo de todo o processo de criação e internacionalização do direito do trabalho, a idéia que se possuía de contrato e proteção social foram sofrendo mutações. Até chegar ao conceito atual de contrato de trabalho ( presente em todo o mundo) três fases distintas ocorreram ( citação): Do período feudal até a Revolução francesa, onde, como já apontado, a índole do trabalho era mais domestica e de pouco ou nenhuma mobilidade, havendo vinculação da pessoa ao seu patrão; o segundo foi da Revolução francesa ao século XIX e se baseou na liberdade individual de contrato; a terceira do século XX onde há o surgimento da idéia de um contrato de trabalho

---

<sup>7</sup> Ibidem Pág 49

fixado sob a idéia de subordinação, inserido em um estatuto jurídico pertinente a partir de negociações coletivas e legislação social.<sup>8</sup>

A autonomia que conseguiu galgar o direito do trabalho gerou um esvaziamento gradual da forma como era visto antes onde o centro do contrato era a empresa e o trabalhador era uma parte dependente. A nova forma de arranjo social no campo das relações de trabalho criou a figura do contrato de trabalho com uma relação de reciprocidade entre a parte empregadora e o empregado, dentro de contexto estatutário de normas claras advindas de negociações coletivas. Serviu como forma de pacificação social e maneira de evitar maiores prejuízos pois havia um constante medo que as relações de trabalho se radicalizassem e tomassem um viés revolucionário como ocorreu na Rússia de 1918.

Em suma, o direito do trabalho se firma como ramo autônomo devido ao entendimento de que o contrato de trabalho possui característica *sui generis* e deve respeitar não somente a autonomia de vontade das partes, mas a autonomia coletiva.

### 1.3- O sindicalismo

Durante o todo o percurso para a formação de um direito coletivo do trabalho, os sindicatos foram grandes atores nas conquistas trabalhistas e organização das demandas. Podemos interpretar o sindicalismo como uma forma de resistência organizada dos trabalhadores. As primeiras resistências não podem ser identificadas como os sindicatos que hoje conhecemos. Mas é essencial descrevê-las para perceber a evolução das demandas do proletariado.

O Ludismo foi o primeiro grande movimento organizado pelos trabalhadores e consistia na quebra de máquinas por grupos de trabalhadores. O nome desse movimento fazia referência a Ned Ludd Michel que foi um trabalhador têxtil do condado inglês de Leicestershire. Ele destruiu uma máquina de tricotar meias na fábrica

---

<sup>8</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. Pág 51

onde trabalhava. A partir de então, tornou-se referência para outros trabalhadores. Seus seguidores começaram uma rebelião contra as máquinas, pois estas substituíam pessoas nas tecelagens inglesas.<sup>9</sup>

Também importante no avanço da luta dos trabalhadores na Inglaterra, foi o movimento que ficou conhecido como o Cartismo que consistia em uma carta endereçada ao Parlamento Inglês com as seguintes reivindicações: sufrágio universal masculino, voto secreto, eleições anuais, participação de representantes dos trabalhadores no parlamento, bem como a remuneração destes para que pudessem se manter durante o mandato.<sup>10</sup>

De muita importância na organização do operariado inglês, as trade-unions se constituíram como organização no que viriam a ser os sindicatos atuais. A lei do parlamento inglês de 1824 que permitia o direito a livre associação possibilitou o avanço dessas organizações, e estas, passaram a fazer as negociações para o conjunto dos trabalhadores, evitando assim que o capitalista exercesse pressão individual sobre cada trabalhador. Passaram também a fixar os salários para toda a categoria e a regulamentá-los em função do lucro. Com avanço da organização operária, foram criadas caixas de ajuda para os momentos de dificuldades, assim como ocorreu a união das várias categorias de uma região em uma federação. Em contrapartida os patrões passaram então, a exigir a não filiação dos trabalhadores a essas organizações como pré-condição para as contratações.

### 1.3.1 As correntes do sindicalismo

A primeira corrente a ser citada é o sindicalismo revolucionário, tendo a França e a Itália os locais de seu aparecimento. Por serem países, onde a classe operária ainda não se encontrava tão concentrada, e um altíssimo grau de exploração surgiu à ideia de que a sociedade capitalista seria superada através da greve geral, portanto da

---

<sup>9</sup> COGGIOLA, Osvaldo. **Os inícios das organizações dos trabalhadores**. Aurora – Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Unesp-Marília-SP. Págs. 11-19, 2010. Pág 16.

<sup>10</sup> BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. 2006. Pág 8

ação direta e violenta colocando em conflito as distintas classes. Acreditavam seus proponentes, que a maioria numérica dos trabalhadores, levaria à sua vitória, mas, não levavam em consideração, entretanto, que os governos usariam das forças militares para conter as massas mobilizadas. Logo em seguida temos o sindicalismo anarquista.

Da mesma maneira que o sindicalismo revolucionário, os anarquistas também negavam a luta política e viam no sindicato a verdadeira arma de guerra. Enfatizavam ainda a importância na organização da sociedade anarquista em núcleos de autogestão, pregavam a supressão do Estado antes mesmo da supressão dos seus pilares como a propriedade privada.

Uma variante do Trade-Unionismo que tem sua maior expressão no sindicalismo estadunidense é a corrente reformista, que nega a participação revolucionária do proletariado, busca reivindicações para a melhora da situação dos trabalhadores dentro do sistema capitalista. O reformismo marca a sua atuação no terreno estritamente economicista, buscando ajustar o capitalismo às necessidades dos trabalhadores.<sup>11</sup>

Também fazendo uma espécie de conciliação com o modo de produção vigente, ou não rompendo com o viés reformista, encontramos o sindicalismo cristão, com origem na encíclica Rerum Novarum de 1891 de Leão XIII, essa corrente reconhece a legitimidade de organização sindical, propõe uma ampla colaboração social, desde que isto não implique na superação do capitalismo e da propriedade privada.

O corporativismo foi instituído na Itália após a perseguição, repressão e eliminação das lideranças do movimento operário antifascista, desencadeado por Mussolini e uma intensa manipulação das massas. No ano de 1927 ele decretou a Carta Del Lavoro, que organizou os sindicatos italianos nos moldes corporativistas que se tornaram totalmente subordinadas e dependentes do Estado.

As corporações desempenhavam a política de paz social e de conciliação de classes. Nitidamente promovia a acumulação capitalista através de um alto grau de

---

<sup>11</sup> ANTUNES, R. . **O Que é Sindicalismo**. 19. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999. Pág 25.

exploração da classe operária. Nas corporações participavam representantes de patrões e empregados, não eram admitidas organizações por categoria, o que poderia promover a luta entre as classes.<sup>12</sup>

O sindicalismo comunista aponta para a superação do trade-unionismo de uma luta meramente economicista, nesse sentido os comunistas devem participar intensamente dos sindicatos e aproveitar dos momentos de consciência política desencadeada na luta econômica, fazendo-a ser elevada a uma consciência revolucionária contra o capitalismo buscando sua derrubada.<sup>13</sup>

### 1.3.2 - História do sindicalismo no Brasil

A história do sindicalismo no Brasil está ligada às transformações econômicas que aos poucos mudava o eixo de uma economia agrário-exportadora cafeeira para uma economia urbana e industrial, a partir dos últimos anos do século XIX e, ao prover um nascente mercado interno.

Os primeiros registros dão conta de que as primeiras formas de organização foram às sociedades de auxílio mutuo e de socorro, logo em seguida surgem as Uniões Operárias, espécie de trade union, seguindo basicamente o mesmo modelo de organização, que passaram a se organizar por ramos de atividade.

A primeira greve registrada no Brasil aconteceu no ano de 1858 e foi organizada por tipógrafos, que reivindicavam aumento salarial. Os primeiros sindicatos, formados nessa época, tinham muita influência de imigrantes europeus anarquistas e comunistas.

Durante o governo de Vargas, na década de 1930, algumas conquistas trabalhistas foram consolidadas (como a jornada de 8 horas), mas os sindicatos foram mantidos sob estrito controle do governo. Antes do golpe civil-militar de 64, os

---

<sup>12</sup> ANTUNES, R. . **O Que é Sindicalismo**. 19. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999 Págs 28-29

<sup>13</sup> Ibidem Págs 30-35

sindicatos passavam por intensa atividade política, mas foram interrompidos e perseguidos pelas forças conservadoras no poder. Com o processo de redemocratização, na década de 80, surge o chamado novo sindicalismo, resultado das grandes mobilizações na região do ABC paulista.

Por certo tempo, o sindicalismo no Brasil era ditado por iniciativas dos trabalhadores ou de grupos com perfil político-ideológico mais definido, como os partidos políticos. De forma geral, essas iniciativas eram tomadas pelos trabalhadores em sua heterogeneidade, concebido por uma inspiração autônoma. Essa dinâmica muda com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder em 1930, quando o presidente passa a submeter os sindicatos ao controle do Estado.

Ainda assim, o período de Getúlio Vargas foi marcado por greves intensas dos trabalhadores e pela crescente luta sindical. Nos anos 40, o movimento volta a ter forças, mesmo em meio às restritivas leis impostas por Vargas, que continuaram vigentes mesmo após o fim do Estado Novo.

Mas é durante os anos 60 que a luta sindical atinge seu apogeu, com imensas manifestações grevistas e a realização do III Congresso Sindical Nacional, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). No campo, as lutas também se tornaram intensas com a criação das ligas camponesas, onde aos poucos cresciam os sindicatos rurais.<sup>1415</sup>

Entre os anos de 1940 e 1953 o contingente de trabalhadores no Brasil atinge a marca de 1,5 milhão, com greves frequentes nas indústrias. Em 47 durante a gestão de Eurico Gaspar Dutra, mais de 400 sindicatos sofrem intervenção federal. Em 51, aproximadamente 200 paralisações foram contabilizadas. Em 1953, foram 800 greves, a maior delas com 300 mil trabalhadores de empresas têxteis, metalúrgicos e gráficos.

A participação do Partido Comunista Brasileiro foi essencial para o

---

<sup>14</sup> MIRANDA, Maria Bernadete . História do Sindicalismo no Brasil. Revista Virtual Direito Brasil, São Paulo, p. 1 - 4, 30 jun. 2011.

<sup>15</sup> DUARTE, L. P. J. . Sindicalismo brasileiro: do anarcossindicalismo à ditadura militar, histórico e resgate. Em Debate (UFSC. Online) , v. 3, Pág. 03, 2007.

fortalecimento das pautas, que não eram apenas econômicas: liberdade sindical, campanha pela criação da Petrobras, em defesa das riquezas nacionais e contra a aprovação e aplicação do Acordo Militar Brasil-EUA (citação). Em 1955 a primeira liga camponesa foi criada e um ano antes, a união dos trabalhadores agrícolas do Brasil. Aos poucos os sindicatos rurais passaram a compor a realidade sindical do Brasil também.<sup>16</sup>

O período da ditadura militar instaurou um período de repressão intensa à atividade sindical, talvez a mais intensa. A classe trabalhadora se viu fortemente perseguida pelo regime em vigência. As ocupações militares e as intervenções atingiram cerca de 2 mil entidades sindicais em todo o país. Dirigentes foram cassados, presos, torturados e exilados.

A política de repressão veio em conjunto com um forte arrocho salarial, da lei antigreve nº 4.330 e do fim do regime de estabilidade no emprego. A tortura, o assassinato e censura foram utilizadas como ferramentas de repressão, acabando com a liberdade de expressão, organização e manifestação política. O que colocava em xeque a liberdade sindical, a autonomia coletiva e o direito à livre associação dos trabalhadores.

Nos anos 70 um novo sindicalismo surge no ABC paulista. Esse novo sindicalismo nasce fora do modelo estrutural atrelada ao Estado. As centrais sindicais são criadas nesse momento. Não se enquadram na estrutura formal criada durante o Estado novo.

O movimento grevista foi o ponto alto do Novo Sindicalismo que surgia. Começou em maio de 1978 nas fábricas de caminhões da Saab-Scania, em São Bernardo do Campo. Por volta de 2 mil metalúrgicos cruzaram os braços pela reivindicação de 20% de aumento salarial. No contexto em que há o arrocho dos salários e o fim do crescimento verificado durante o Milagre Econômico no Brasil, o

---

<sup>16</sup> CATANI, A. M. O CGT e as lutas sindicais brasileiras (1960-64). *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 23, n. 2, abr-jun, 1983.

movimento se alastrou para outras empresas, como a Ford, Mercedes-Benz e Volkswagen.<sup>17</sup>

Uma nova onda grevista surge nas cidades de Osasco e Guarulhos, no ano de 1979, além de outros locais, mas contando com outras categorias profissionais além dos metalúrgicos, como professores, bancários, funcionários públicos, jornalistas, operários da construção civil, médicos e lixeiros.

No ano de 1980, uma nova greve ocorre em São Bernardo, durando 41 dias e mobilizando por volta de 300 mil metalúrgicos. No Brasil, desde 1968 não havia greves desse porte e tampouco haviam sido organizadas contra a vontade das antigas dirigências sindicais. Dentre as lideranças surgidas na época se destacaram Vicente Paulo da Silva e Luiz Inácio Lula da Silva, ambos fundadores do futuro Partido dos Trabalhadores.

Em agosto do ano de 1984, é realizado em São Bernardo, o 1º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT) com a participação de 5.260 delegados eleitos em assembleias, de todos os estados do país, representando 937 entidades sindicais. Nesse congresso foram lançados os princípios que mudaram a cara do sindicalismo no país e que foram ampliados durante a gestão do Partido dos Trabalhadores, de 2002 até 2014.

### 1.3.3 A definição de direito coletivo do trabalho

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.

---

<sup>17</sup> MELLI, Ana Paula, DA COSTA, Hélio, VISCOVINI, Lenir. **Cadernos ORSB da CUT, Módulo 2**, 2015, Pág. 11

O autor frisa ser essencial para o estudo do direito do trabalho a diferenciação e uma análise pormenorizada dos direitos coletivo e individual como partes integrantes do direito do trabalho. Mas destaca que o direito coletivo atua de maneira intensa sobre o direito individual no campo trabalhista que é cenário de produção de um destacado universo de regras jurídicas, que ganham corpo em diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção, Acordo e Contrato Coletivo de Trabalho), o que acarreta constantes alterações no direito individual do trabalho naqueles setores econômico profissionais em que incidam seus específicos diplomas.

Na Constituição de 1988 o potencial criativo do Direito Coletivo fora ampliado, o que forçou aos estudiosos a pesquisa objetiva sobre critérios de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas em caráter particular e as normas heterônomas da ordem jurídica do país.

O direito coletivo do trabalho enquanto ramo autônomo e especializado, portanto, constitui um todo unitário que carrega em sua composição normas, princípios, categorias e regras que são integradas entre si de maneira orgânica.

A noção de ser coletivo é o cerne do direito do trabalho presente em qualquer dos pólos da relação jurídica nuclear deste direito. O ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo sindicato) e o ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora - especialmente os sindicatos, que são a temática central deste trabalho.

#### 1.3.4. O papel do direito coletivo do trabalho no Brasil.

A história brasileira ao longo do século xx foi marcada fortemente pelo autoritarismo e isso vai comprometer de maneira significativa o surgimento e o fortalecimento do Direito Coletivo no Brasil. O modelo justralhista consolidado nas décadas de 30 e 40 do século xx não comportava a consagração de princípios nevrálgicos para a própria existência do segmento jurídico.

As noções de liberdade de associação e sindical e de autonomia dos sindicatos obreiros foram cotidianamente massacradas pela lei e pelas práticas jurídicas do país durante praticamente todo este período histórico.

Nesse contexto de diminuição de algumas das liberdades públicas mais essenciais falar, em real Direito Coletivo do Trabalho era, de fato, quase incorrer em em uma espécie de flagrante contradição.<sup>18</sup>

As particularidades presentes na evolução histórica brasileira levaram a que se chegasse a teorizar sobre a inexistência de princípios próprios ao Direito Coletivo. Esse viés na teoria (compreensível em vista da longa cristalização autoritária no plano das relações coletivas no Brasil) não prejudicou de todo que fossem desvelados os princípios informativos do ramo coletivo negociado, uma vez que, desde a Constituição de 1988, essa pesquisa e revelação tornou-se crucial para o entendimento de um novo Direito do Trabalho em construção no país.<sup>19</sup>

No caso, o desconhecimento sobre os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho irá certamente comprometer o correto e democrático enfrentamento dos problemas vindouros propostos pela democratização do sistema trabalhista no Brasil.

A não compreensão da importância da noção de ser coletivo, da sua relevância representativa e sua consistência, para de fato assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista, ressaltando, o ser empresarial, simplesmente solapa facilmente toda a noção construída de Direito Coletivo do Trabalho e de agentes coletivos atuando em nome dos trabalhadores. E isso gera uma implicação direta para a atuação dos sindicatos, que atuando como representantes legítimos dos trabalhadores, têm como sustentáculo da sua atuação justamente a noção de ser coletivo, pois somente coletivizando-se poderiam se colocar em pé de igualdade aos agentes econômicos presentes nas relações de trabalho.

A constituição de 1988 assegurou, como dito anteriormente, no seu escopo,

---

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, n Pág. 81

<sup>19</sup> Ibidem Pág. 81

alguns princípios do direito coletivo do trabalho. Ainda segundo Mauricio Godinho Delgado, estes princípios se dividem em três: O grupo de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro; logo após vêm os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva; e por último o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos.<sup>20</sup>

Os primeiros princípios são a *liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical*. Estes visam proteger as organizações coletivas dos trabalhadores, desde o seu surgimento a até a sua manutenção e crescimento, pois será a partir dessas organizações que serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico.

Os princípios seguintes são os da *interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e o da lealdade e transparência nas negociações coletivas*. Estes princípios tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e os empresariais (Godinho), no contexto das negociações coletivas. São princípios que irão reger as relações grupais concernentes ao Direito Coletivo, discriminando o status, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas.

O último conjunto de princípios vão tratar das relações e efeitos dentro do universo jurídico das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Este grupo de princípios regula as relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, através de negociações coletivas, e as normas heterônomas do Direito Individual do Trabalho. São princípios como da *criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada*.

---

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 81.

### 1.3.5 O princípio da liberdade associativa e sindical e autonomia sindical

O princípio mais importante para este estudo é o da liberdade associativa e sindical. Este princípio pode ser desdobrado em outros dois, segundo Godinho: Liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical.<sup>21</sup>

O princípio da liberdade de associação garante juridicamente qualquer iniciativa dos trabalhadores de se reunirem e formarem qualquer tipo de conjunto ou agregação estável, independentemente das motivações causadoras ou do segmento social proveniente. Não fica restrito a temas de cunho socioeconômico e nem mesmo a temas relativos a temas profissionais.

O princípio associativo, ainda segundo o autor, envolve as noções conexas entre si de reunião e de associação. Por reunião, o entendimento é de que se trata de agregação episódica de pessoas em face de objetivos comuns ou a solução de problemas pontuais; por associação, a agregação tem caráter permanente ou pelo menos de prazo extenso, de pessoas em face, também, de problemas e objetivos comuns.

Para o autor, a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação. Ele classifica a liberdade de reunião utilizando um conceito de José Afonso da Silva, a “liberdade-condição”, por ser um direito, que, em si, serve de pré-condição para o exercício de outros direitos.<sup>22</sup>

Assim, as das ideias teriam lastro no próprio ser humano enquanto ser social e na sua vivência em sociedade, tendo papel fundamental no efetivo exercício da democracia. Seriam da mesma forma “uma afirmação da essência humana dos indivíduos e uma seiva oxigenadora da convivência democrática no plano social”.

O direito a reunião pacífica, sem caráter paramilitar, ficou assegurado no art. 5, XVI e XVII da CFRB. A liberdade associativa tem dimensão positiva e negativa dentro

---

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67. Pág. 82.

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 83

do ordenamento jurídico pátrio. Ou seja, a prerrogativa de livre criação e a formação de vínculo com uma entidade associativa e ao mesmo tempo a total liberdade de desfiliação de desligamento de qualquer entidade associativa também. Essas prerrogativas se encontram mencionadas no art 5, XX da CFRB. A liberdade envolvida neste inciso do art 5, também envolve outras garantias: A livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação, direito à auto-extinção ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após devido processo.

A parte relativa ao sindicalismo, mais propriamente dito, seria o princípio da liberdade sindical, anda que esteja entrelaçado teoricamente com o princípio da liberdade de associação, se além mais especificamente à figura do sindicato. Apesar de ser a o sujeito coletivo mais proeminente no direito coletivo de trabalho, não encerra as maneiras de coletivização e organização possíveis aos trabalhadores e obreiros em geral. Esse princípio possui as mesmas prerrogativas que o princípio da liberdade de associação que são, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto-extinção (com a garantia de extinção externa somente através de sentença judicial regularmente formulada). Ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o art. 8o, V, da Constituição especifica o comando já lançado genericamente em seu art. 5o, XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”).

A exata única diferença é o cenário mais específico do movimento sindicalista, por isso, como já fora afirmado acima, a importância da recepção da ideia de ser coletivo pela CFRB de 88, dando legitimidade e força ao direito coletivo do trabalho.

#### 1.3.6 A autonomia sindical

O outro princípio importante para a asseguarção de um sindicalismo no território brasileiro é o princípio da autonomia sindical. Tal princípio que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro, também sustenta a

[...]garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele,

portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.<sup>23</sup>

O princípio da autonomia coletiva deriva, basicamente, do princípio da liberdade de associação. Quando se fala de liberdade de associação nos referimos às matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado. Ao longo da história do direito do trabalho por conta de particularidades da história do sindicalismo, houve uma ramificação, em que pra além da mera associação, a liberdade de se sindicalizar ganhou autonomia dentro do arcabouço teórico do direito coletivo do trabalho, gerando aspectos singulares e fenômenos próprios.

Um dos grandes problemas que vai permear a temática da liberdade sindical no sentido estrito (isto é, liberdade de criação de entidades sindicais com a conseqüente dinâmica de filiação e desfiliação de trabalhadores a tais entidades) será a luta pela autonomia dos sindicatos perante o Estado (e, em certo grau, também perante os empregadores).

O conflito gerado pelo binômio da autonomia versus controle político por parte do Estado dos sindicatos sempre foi um dos problemas centrais da história do sindicalismo nos países ocidentais (no Brasil, inclusive, principalmente pós governo Vargas), motivo pelo qual o princípio maior da liberdade sindical se desdobrou em duas diretrizes: A da liberdade e a especificamente relacionada à autonomia das entidades sindicais.

O princípio da autonomia sindical sofre vários ataques ao longo dos anos no século XX, sendo muitas vezes restringido e utilizado por outros atores que não a classe operária (Estado e patronato) de acordo com seus próprios interesses que muitas vezes feriam os direitos dos trabalhadores e dificultavam ou impediam que suas demandas fossem reconhecidas e legitimadas no campo do diálogo político.

Antes de 1930 o princípio se encontrava enfraquecido em meio às próprias debilidades de todo o Direito do Trabalho, não estava estruturado como um ramo

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág.88.

jurídico próprio e autônomo. Inicialmente poucas e esparsas manifestações eram o que constituía o incipiente movimento na direção de um direito do trabalho no país. O ramo ainda não possuía conjunto consistente de normas, regras, princípios e institutos que assegurassem o pleno exercício e cidadania à atuação coletiva dos trabalhadores.

Durante este período, ainda vingava a forma institucional da republica velha, onde uma acepção mais individualista das relações de trabalho estava em vigência, e os contratos de trabalho eram vistos como acordo entre partes iguais, não havendo vigilância ou preocupação com a realidade material de desequilíbrio presente na relação fática do contrato de trabalho celebrado. Por isso não havia arcabouço jurídico-normativo que regulasse especificamente o mercado de trabalho e nem mesmo espaço político para que houvesse a absorção das demandas dos movimentos políticos de trabalhadores da época, dentro de um contexto de nascente e frágil industrialização.

Ainda que existissem sindicatos livres à época, estes não conseguiram construir uma tradição solidificada de sindicalismo e autonomia sindical seja pela incipiência do sistema industrial e do mercado de trabalho correspondente, seja pelo fato de que a autonomia fazia-se fora do direito, ou seja, não havia normas heterônomas de origem institucional que regulassem a atividade e a autonomia dos sindicatos, não se institucionalizando em um modelo jurídico bem definido e estruturado.

A partir de 1930 a tendência muda. Com a ascensão do Estado Novo, vemos um crescimento do autoritarismo no que tange a atividade sindical. Um sistema trabalhista de dinâmica a estrutura autoritárias, baseados na Carta del lavoro promulgada na Itália comandada por Benito Mussolini, cria um mecanismo de estrito e minucioso controle político e administrativo por parte do poder estatal. Getúlio Vargas, antes mesmo de promulgar a famosa “polaca”, constituição redigida sob os moldes da constituição polonesa da época, vinha aumentando o seu poder de controle sobre os sindicatos e associações de trabalhadores.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 89

Em 1931 a Lei de Sindicalização impunha que os sindicatos só entrariam em funcionamento a partir da aprovação oficial. Além disso, esses espaços de organização da causa trabalhista deveriam contar com 2/3 de filiados nascidos no Brasil. Com isso, o governo afastaria a participação dos vários trabalhadores imigrantes que disseminavam os ideais socialistas e anarquistas em tais instituições.

A ideia era controlar ao máximo os sindicatos para que houvesse arrefecimento das demandas e embates políticos, assim como ocorrera na Itália, onde os sindicatos patronais eram conjuntos aos dos trabalhadores sob uma forte vigilância dos Estado. E assim como na contraparte mediterrânea, líderes radicais, em sua esmagadora maioria, de esquerda (anarquistas e comunistas) foram perseguidos e presos, evitando assim que as lutas trabalhistas se radicalizassem e ganhassem apoio dentro das instituições sindicais.

Durante este mesmo período ficou amplamente conhecida a figura do “pelego”, líder sindical atrelado aos interesses varguistas que elogiavam forçosamente as iniciativas do Estado Novo e dificultavam que as reivindicações dos trabalhadores ganhassem real impulso dentro da sociedade, pois estes acabavam por enxergar no presidente a figura de um “herói” ou uma espécie de “provedor” apto para atender as suas demandas sem qualquer necessidade de demanda coletiva para isso. Desse jeito, o corporativismo instalou-se como o *modus operandi* dos sindicatos durante o período, deixando pouco espaço para uma autonomia sindical.

Mesmo após o fim da era varguista, que durou até 1945, o princípio da autonomia sindical não chegou a ser incorporado no ordenamento jurídico pátrio, o que Godinho destaca como sendo uma das singularidades da democracia brasileira pós 45: “mecanismos democráticos formais no plano político-institucional e estrutura corporativista centralizadora e autoritária no plano do mercado de trabalho”. Já que na Carta de 1946, apesar de constante no texto, tornava-se vazio de conteúdo

material, pois factualmente as normas em vigência foram compatibilizadas com a estrutura corporativista deixada pela era Vargas.<sup>25</sup>

Com o golpe de Estado de 1964 contra o então presidente João Goulart, que instaurou a ditadura civil-militar no país, o modelo corporativista serviu muito bem aos interesses antidemocráticos e autoritários do regime de então. Preservando-se intactos os textos que mantinham o estrito controle estatal sobre as estruturas sindicais nas duas constituições promulgadas durante os mais de vinte anos do sanguinolento regime (1967 e 1969).

Somente com a Constituição cidadã de 1988 é que vamos observar uma real consubstanciação do princípio da autonomia sindical no país. A nova Carta eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão (art. 8º, I). Também alargou as prerrogativas de atuação das entidades sindicais em questões jurídicas e administrativas (art. 8º, III), nas negociações coletivas (art. 8º, VI, e 7º, XXVI) e no direito de greve (art. 9º).

Não obstante, alguns resquícios do período corporativista se mantiveram na nova constituição. O art. 8º ainda manteve como princípios a unicidade sindical, a contribuição compulsória, o poder normativo dos tribunais trabalhistas e com a manutenção dos mecanismos de representação classistas na Justiça trabalhista. Todos estes princípios, por si só, já limitam o real exercício da autonomia sindical. A emenda Constitucional nº 24, de dezembro de 1999, suprimiu a representação classista no corpo do Judiciário Trabalhista, mas ainda assim, todos os outros princípios celebrados pelo período autoritário e corporativista permanecem no corpo constitucional e dificultam o processo de consubstanciação do princípio da autonomia sindical.<sup>26</sup>

#### 1.4 A atuação sindical

---

<sup>25</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 90

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 90

#### 1.4.1 Cláusulas de sindicalização forçada

Algumas sistemáticas presentes no direito coletivo do trabalho têm por objetivo incentivar a sindicalização do trabalhador. Segundo Godinho Delgado, estas são apelidadas de cláusulas de segurança sindical ou cláusulas de sindicalização forçada. Estes mecanismos por si só entram em choque com o princípio da liberdade sindical, pois ao invés de incentivar, na verdade, força o trabalhador a aderir ao sindicato.

No caso algumas dessas cláusulas são as *closed shop*, *preferencial shop*, *union shop* e *maintenance of membership*. A *Closed Shop* é uma modalidade que já foi citada anteriormente. Se trata de uma modalidade criada na Inglaterra durante o século XIX nas primeiras tentativas de coletivização das demandas trabalhistas, onde o patrão só contrataria os trabalhadores filiados a determinado sindicato, numa das primeiras tentativas de se formar um sindicato atrelado à categoria. Nos EUA, tal dispositivo foi considerado ilegal pela Lei Taft-Hartley, de 1947.

A *union shop* se trata da prática em que o empregador se compromete a manter sob seu plantel apenas trabalhadores que após a sua admissão, após determinado tempo decidam-se por sindicalizar-se. A grande diferença da prática do *closed shop* se encontra no fato de que não está obstruída a entrada de trabalhadores não sindicalizados, mas a sua permanência na vaga irá depender da sua sindicalização ou não. Muito parecida com essa prática se encontra a *preferencial shop* que favorece a contratação de trabalhadores filiados a um sindicato específico.

Por último temos a *maintenance of membership* que trata da manutenção da filiação de determinado trabalhador sindicalizado, pela vigência da convenção coletiva assinada sob pena de perder o emprego. Todas estas práticas, por mais que fortaleçam os sindicatos e incentivem seu crescimento, ferem claramente a liberdade sindical e a liberdade de associação. Há sistemas jurídico-políticos de tradição democrática (como os anglo-americanos) que se mostraram mais tolerantes com a prevalência da “liberdade do grupo profissional” sobre a liberdade individual. No Brasil, o

entendimento jurídico é denegatório em relação à validade das citadas cláusulas de sindicalização forçada.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 85

## Capítulo 2- AS CONDUTAS ANTISSINDICAIS

### 2.1. As convenções da OIT e as garantias sindicais

#### 2.1.1 A liberdade sindical ( convenção 87 da OIT)

Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, determina que todo homem tem direito a ingressar num sindicato (art. XXIII, 4).

A OIT determinou as linhas gerais que devem reger a atividade sindical em sua convenção nº87 de 1948.

Essa convenção, a título de esclarecimento, prevê o livre direito de os sindicatos de poder elaborar os seus próprios estatutos; eleger seus representantes; organizar seus programas de ação e suas atividades. Desta feita, caberia às autoridades públicas se absterem de qualquer tipo de intervenção que viesse a prejudicar esse direito, fazendo com que o Estado se desvinculasse e não fosse mais necessário à aprovação de sua instituição ou dissolução.

Esta convenção se atrela diretamente ao princípio da liberdade associativa e sindical, que, segundo Mauricio Delgado Coutinho, se propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tomem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.<sup>28</sup>

Ainda, segundo o autor, o papel precípua destes princípios salvaguardados pela é que estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores.

Contudo, a convenção 87 da OIT não foi recepcionada pela CRFB de 1988, pois até hoje não foi ratificada. Quando da sua promulgação, a referida convenção entrava em conflito com a CLT e com o modelo corporativista que esta trazia em seu escopo,

---

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 86.

pois a convenção da OIT trazia princípios que abraçavam a liberdade sindical plural e irrestrita. De acordo com Flavio Roberto Batista:

A Convenção n. 87 da OIT jamais foi ratificada pelo Brasil. Quando de sua adoção, em 1948, já estava plenamente consolidado o modelo corporativo de organização sindical, radicalmente incompatível com o modelo da OIT, e que foi aqui implementado a partir da década de 1930. Esse modelo manteve-se em vigência até 1988, quando a Constituição garantiu a liberdade sindical e mitigou, ainda que timidamente, o corporativismo do modelo anterior. É importante observar que se qualifica de tímida a ampliação da garantia de liberdade sindical porque acompanhada de diversas restrições, ocasionando a manutenção, até os dias de hoje, da não ratificação da Convenção n. 87 da OIT pelo Brasil.<sup>29</sup>

#### 2.1.2. O direito de sindicalização e negociação coletiva ( convenção 98 da OIT)

Segundo Godinho delgado, a Convenção 98, OIT (que trata do “direito de sindicalização e de negociação coletiva”), vigorante no Brasil desde a década de 1950, estipula critérios para tais garantias sindicais:<sup>30</sup>

Art. 2 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração”. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

---

<sup>29</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014.

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 87.

A mesma convenção reprime eventuais restrições aos trabalhadores por parte dos empregadores em virtude da filiação ou não a determinado sindicato ou por exercer atividade sindical. (art. 1, 2, a, Convenção 98, OIT; art. 1,2, “b” da Convenção).

### 2.1.3. A proteção à representação sindical (convenção 135 da OIT)

A Convenção 135, em vigência desde 18 de março de 1991, que, por sua vez trata da proteção de representantes de trabalhadores, estipula a seguinte garantia:

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 o licenciamento (na verdade, despedida, isto é, “licenciement”), 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.

Retomando o que fora posto no capítulo anterior, cabe ressaltar que o princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Registre-se, a propósito, que não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao movimento sindical com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais.

Ao contrário, o implemento das garantias normativas corresponde à exata observância do comando jurídico instigador contido no princípio especial do Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO).<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 88.

#### 2.1.4. O princípio do direito de organização dos trabalhadores rurais (convenção 141 da OIT)

Aprovada pela OIT em 1975, trata da proteção do direito sindical dos trabalhadores rurais, que têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas. Equivale à Convenção 87 para os sindicatos urbanos.

#### 2.1.5. O princípio do direito de organização, negociação e sindicalização dos trabalhadores do setor público ( convenções 151 e 154 da OIT)

A negociação coletiva entre o servidor público e a Administração é um debate acerca do qual ainda não se tem resposta adequada na legislação pátria e com possibilidade de resposta pelo direito internacional. O Brasil ratificou dois tratados internacionais de direitos humanos, as Convenções n. 151 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, que trazem exatamente esta previsão: a possibilidade jurídica de o servidor negociar com o seu empregador, a Administração Pública, suas condições de trabalho.

Prevê, entre outros princípios, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva para servidores públicos nos três níveis de governo: federal, estadual e municipal.

## 2.2. Condutas antissindicais

Para Alice Monteiro de Barros nem sempre o termo conduta antissindical vem inserido nas legislações. Por ser ele mais abrangente, compreende o chamado foro sindical utilizado pelo Direito Coletivo do Trabalho de alguns países da América Latina (art. 449, da Lei do Trabalho da Venezuela, e art. 450, do Código Substantivo do

Trabalho da Colômbia), como também as práticas desleais que remontam à lei de 1935, dos EUA.<sup>32</sup>

A autora aduz que, de início, o foro sindical compreendia apenas as medidas de proteção ao dirigente de sindicato, estendendo-se depois a outros empregados que desenvolvem uma ação sindical, gremial ou coletiva e finalmente:

[...] tende a incluir as prerrogativas ou facilidades que são concedidas a dirigentes e representantes sindicais ou, eventualmente, aos trabalhadores em geral, para facilitar, promover ou fomentar a atividade gremial (por exemplo: licença sindical, facilidades de manutenção de lugar, uso de quadro de avisos etc.). ( apud URIARTE, 1989)

Dando continuidade, autora usa o exemplo venezuelano e diz que A legislação venezuelana confirma claramente a evolução do conceito de foro sindical, no sentido de incluir no seu âmbito não só os dirigentes sindicais, mas outros trabalhadores, para facilitar-lhes o exercício da atividade sindical, com um significado mais amplo; essa atividade não precisa ser desenvolvida necessariamente por um sindicato ou seus dirigentes, mas por um conjunto inorgânico de trabalhadores ou ainda por um só trabalhador, podendo existir até mesmo quando ainda não esteja constituído o sindicato.<sup>33</sup>

Por outro lado, as práticas desleais, cuja origem encontra-se na Lei Nacional de Relações de Trabalho, de 1935, nos EUA, são determinadas condutas patronais, entre elas atos de ingerência nas organizações dos trabalhadores, obstrução do exercício dos direitos sindicais, atos de discriminação antissindicais e recusa de negociar coletivamente, hipóteses ampliadas pela jurisprudência. Logo após, a lei Taft-Hartley ( já citada no primeiro capítulo) inclui entre as práticas desleais e determinadas condutas das organizações de trabalhadores, em prejuízo desses últimos, entre elas o

---

<sup>32</sup> BARROS, A. M. Condutas anti-sindicais. Revista LTR , São Paulo, 1999, Pág. 29.

<sup>33</sup> BARROS, A. M. Condutas anti-sindicais. Revista LTR , São Paulo, 1999 Pág. 30

uso da violência, da intimidação, da represália e da recusa em permitir negociação. Aponta-se como um dos traços distintivos entre o “foro sindical” e as “práticas desleais”, a bilateralização que ocorre nestas e, em geral, ausente naquele, cuja técnica é unilateral, fruto de uma legislação escrita de cunho tutelar.

A autora termina conceituando condutas ou atos anti-sindicais como:

[...] aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva (apud URIARTE, 1989).

Mauricio Godinho Delgado, por outro lado diz que são sistemáticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos (denominadas de práticas antissindicais) que entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical. Ele utiliza como exemplo, os chamados *yellow dog contracts*, as *company unions* e, ainda, a prática *mise à l'index*.<sup>34</sup>

No primeiro caso exposto, o dos *yellow dog contracts* (ou contratos de cães amarelos), os trabalhadores firmam com seu empregador o compromisso de não se filiarem a nenhum sindicato como critério determinante para a admissão e manutenção dos seus empregos. A expressão inglesa, entretanto (*yellow dog contracts*), sugere uma crítica ao trabalhador que subscreve essa cláusula de não filiação sindical. Em outras localidades, inclusive o Brasil, sabe-se que as coisas tendem acontecer de maneira diversa ao que fora colocado, sendo corriqueiro falar-se em práticas meramente informais que inviabilizam a efetiva possibilidade de adesão dos empregados ao seu respectivo sindicato.<sup>35</sup>

No caso seguinte, os sindicatos de empresa, ou *company unions*, há estrito

---

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 85.

<sup>35</sup> Ibidem Pág. 86.

controle por parte do patrão, que organiza, direciona e controla, mesmo que de forma indireta, a organização e as ações do sindicato operário respectivo.

Por último caso (colocar no Index - no Brasil, lista negra), as empresas divulgariam entre si os nomes dos trabalhadores com significativa atuação sindical, de modo a praticamente excluí-los do respectivo mercado de trabalho.<sup>36</sup>

Flavio Roberto Batista em seu artigo “A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução A uma contextualização político-jurídica.” Começa esclarecendo que os dois principais atos antissindicais são os atos de discriminação e os atos de ingerência. Para exemplificar, o autor cita os dois primeiros artigos da convenção 98 da OIT, que por ser ratificada pelo Brasil, possui caráter normativo<sup>37</sup>:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios

---

<sup>36</sup> Ibidem Pág 86

<sup>37</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014.

financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Flavio Roberto Batista continua a sua explicação e faz contraposição entre a definição arguida pelo jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte, já citada em parágrafo anterior, e a definição mais recente de Luciano Martinez:

A antissindicalidade – como já se disse – é ação ou omissão hostil aos sindicalistas, aos sindicatos, à sua filosofia ou aos seus propósitos, independentemente de tratar-se de uma prática isolada ou de uma verdadeira atividade concertada. Como tal é, em última análise, palavra que consubstancia a conduta de quem obstaculiza os direitos de liberdade sindical – individuais ou coletivos; positivos ou negativos; organizacionais ou acionais – e que, mesmo sem se dar conta disso, turba, por ação reflexiva, a progressividade de outros tantos direitos humanos (MARTINEZ, 2013: 411).

O autor ressalta que na América Latina, os atos antissindicais têm sido chamados também de “foro sindical”, assim como havia destacado Alice Monteiro de Barros, derivada da nomenclatura original da proteção atribuída ao dirigente, em que também se concentra a proteção contra atos antissindicais, nome adotado no Brasil ou de práticas desleais, nome adotado nos EUA para a proteção bilateral contra atos antissindicais nos Estados Unidos da América a partir da Lei TaftHardley, de 1947 que extrapolava a proteção internacional de empregados e empregadores contra praticas antissindicais, visto que as convenções internacionais em vigências tinham uma tendência maior a proteger somente individualmente os agentes, enquanto a lei em questão protegia as organizações. Esmiuçando: Os sindicatos de trabalhadores e patronais.<sup>38</sup>

Cláudio Armando Couce de Menezes vai dizer que, em sua visão, devem ser compreendidas como condutas antissindicais: o fomento de sindicatos comprometidos com os interesses de empregador e dominados ou influenciados por

---

<sup>38</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014

este; a não-contratação, despedida, suspensão, aplicação injusta de sanções, alterações de tarefas e de horário, rebaixamento, inclusão em listas negras e ou ao index patronal, redução de salários dos associado ou dos dirigentes sindicais, membros de comissão ou, simplesmente, porta-vozes do grupo; isolamento ou congelamento funcional desses trabalhadores.

Em caso de da greve: Procedimentos que possam desestimular ou limitar esse direito, como a dispensa, a estagnação profissional, medidas disciplinares, transferências daqueles que aderirem à greve, concessão de licença, férias maiores, gratificações e aumentos para aqueles que não aderirem e ameaças ou concreção de extinção de postos de trabalho ou de estabelecimentos, transferências destes para outro país ou região como represália pelas atividades sindicais exercidas ou por reivindicações coletivas.

Também são consideradas condutas antissindicais as ameaças, coação, lesão corporal, cárcere privado, assassinato de lideranças obreiras e sindicais; a recusa de negociação coletiva; inviabilizar ou dificultar a criação de sindicatos ou comissões internas; impedir ou criar obstáculos ao desempenho da atividade sindical que pressupõe: ingresso e deslocamento nos estabelecimentos empresariais; comunicação de fatos do interesse dos trabalhadores, recebimento das contribuições devidas à entidade classista, informações do empregador necessárias ao desempenho da atividade sindical; a apresentação, quando da contratação, de questionário sobre filiação ou passado sindical, a sugestão para abstenção em eleições sindicais ou para comissões internas; proibição; por parte do empregador, dos empregados de realizarem assembléia no seu estabelecimento ou interditar à participação de dirigentes externos nessas assembléias.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de, Proteção contra condutas anti-sindicais (atos antisindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais). Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005

### 2.3. A proteção contra as condutas antissindicais

Dando prosseguimento, Flávio Roberto Batista destaca que a proteção contra atos antissindicais no Brasil é concentrada na pessoa do dirigente sindical, a partir do próprio texto constitucional, constante no Art. 8 da CRFB: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. E o mesmo se repete no art 543 da CLT<sup>40</sup>:

Art. 543. O empregado eleito para carga de administração sindical e representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferida sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

Luciano Martinez<sup>41</sup> coloca que os incisos da referida lei que exprimem as situações divergentes quem que é possível a moção do trabalhador dirigente sindical, tais sendo os casos: A menos que concorde com isso, renuncie ao mandato; a possibilidade de suspensão contratual, ali, na lei denominada licença não remunerada, para exercício das atividades de dirigente; e, por fim, a proibição do impedimento do exercício das funções. - O art. 543 da CLT possui o que ele chama de “atipicidade como técnica de proteção contra atos antissindicais”. Segundo o autor, a previsão aberta permite coibir qualquer tipo de ato, ainda que não previsto pelo legislador e que tal previsão só é possível em sistemas como o brasileiro, onde em que a proteção contra atos antissindicais concentra-se, na esfera civil-trabalhista, onde as cláusulas gerais e a atipicidade se tornam possíveis e admissíveis. <sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014

<sup>41</sup> Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP), Mestre em Direito Privado e Econômico pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Mestre em Direito Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM - título reconhecido pela USP) e Doutorando em Direito Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM).

<sup>42</sup> MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013 Págs. 209-215

O autor, em seguida, diz que esta não seria a forma mais eficaz de proteção aos direitos sindicais e aduz que a partir de estudos de Gino Giugni<sup>43</sup> sobre o *Statuto dei Lavoratori* e sua aplicação bem sucedida

no direito italiano, acompanhando os pareceres de renomados autores como Walküre Lopes Ribeiro da Silva<sup>44</sup> e Firmino Alves Lima<sup>45</sup>, existe uma premente necessidade de se instituir uma proteção penal contra atos antissindicais como forma de reforçar a eficiência protetiva contra os atos antissindicais. O efetivo exercício da proteção também fez parte da gama de assuntos sobre os quais a OIT se debruçou. A partir do entendimento já citado, Oscar Ermida Uriarte<sup>46</sup>, sugeriu que a proteção contra atos antissindicais viesse acompanhada de instrumentos processuais adequados, como a possibilidade de suspensão liminar do ato, a adequada distribuição dos ônus da prova e a celeridade processual no tocante a essa matéria.<sup>47</sup>

Também coloca que a discussão a respeito da proteção contra atos antissindicais diz respeito à abrangência subjetiva das prerrogativas dos dirigentes sindicais. E que a ausência de limites quantitativos nesse sentido no texto constitucional sugere que caberia à liberdade sindical, em sua forma de liberdade administrativa, definir a quantidade de dirigentes em cada sindicato, destacando o texto do art. 522 da CLT, que não fora recepcionado. Porém no TST a tese que prevalece até hoje se mantém de acordo com o texto do referido artigo, contrariando as disposições constitucionais e

---

<sup>43</sup> Professor de direito do trabalho na Universidade de Bari ( 1960-75 ) e da Universidade de Roma "La Sapienza" ( 1975-96 ), em seguida, no [LUISS](http://www.luiss.it) (Universidade Internacional Livre de Estudos Sociais), em 1969 ele foi eleito presidente da comissão encarregada de redigir o estatuto dos trabalhadores. Fonte: Enciclopédia Treccani. Disponível em: <http://www.treccani.it/enciclopedia/gino-giugni/>

<sup>44</sup> Walküre Lopes Ribeiro da Silva é Professora Titular de Direito do Trabalho do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), por meio de concurso no qual apresentou tese sobre a crise de representatividade sindical e a participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego. Fonte: FAPESP.

<sup>45</sup> Mestre e Doutor em Direito do Trabalho, é Juiz do Trabalho Titular de Vara no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, com pesquisas na área de discriminação nas relações do trabalho. É Conselheiro da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Fonte: Plataforma Lattes.

<sup>46</sup> Catedrático da Universidade da República do Uruguai e funcionário de carreira da OIT, junto ao CINTERFOR, Oscar Ermida era um jurista de escola, conferencista e orador. Pensador profundo, escreveu dezenas de livros e centenas de artigos. Era membro do Grupo de Los Miércoles, destinado ao estudo do Direito do Trabalho, no Uruguai, desde a sua fundação, e sucessor de Américo Plá Rodríguez. Fonte: Academia Nacional de Direito do Trabalho.

<sup>47</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014. loc. Cit.

mantendo protegidos, sob a égide das prerrogativas constitucionais, apenas os sete membros possíveis discriminados no documento legal de 1943 e seus suplentes.<sup>48</sup>

Batista continua sua exposição dizendo que o modelo brasileiro de relações sindicais, a despeito da liberalização promovida em 1988, preserva em grande medida as disposições da CLT, e que faz todo sentido que a proteção contra atos antissindicais seja concentrada na figura dos dirigentes. Para ele de maneira paradoxal, este fato decorre de uma regra restritiva da liberdade sindical (como pudemos ver em momentos anteriores com a forte tendência corporativista que se estabeleceu no país desde que se começou a regulamentar a atividade sindical, mais precisamente durante o período Vargas, como já citado).

A existência de uma fonte permanente de financiamento dos sindicatos, através da contribuição obrigatória de natureza tributária, imunizaria as entidades sindicais contra influências externas vinculadas ao seu financiamento. O autor diz que o segundo item do art. 2 da Convenção n. 98 da OIT destaca que o financiamento de entidades sindicais de trabalhadores por empresas e organizações patronais é uma das mais perniciosas formas de ato antissindical praticado contra a própria organização sindical, e não contra seus membros individualmente e que isso diminui drasticamente o risco de que exista qualquer forma de ingerência na administração sindical, ressaltando que o ato de ingerência, como ele mesmo salienta, seria uma das duas grandes formas de ato antissindical.

A maior quantidade de atos antissindicais, para o autor, se concentram na esfera estatal esta seria a razão pela qual não será possível um sistema de proteção contra tais atos previsto em seu próprio ordenamento. Uma liberalização muito ampla, na visão de Batista, levaria ao fim da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória, colocando em xeque o movimento sindical pela dispersão que ocorreria e pela dificuldade de auto-financiamento decorrente, o que invariavelmente levaria a

---

<sup>48</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014. Pág. 455

uma cooptação por parte do empresariado, a menos que ocorresse de maneira concomitante uma nova edição de normas de proteção aos sindicatos atualizada para a nova realidade, inspiradas na convenção 98 da OIT e com adaptações à realidade das relações de trabalho brasileiras em que a função assistencial do sindicato é hipertrofiada desde o período militar, em razão do sufocamento de suas atividades principais.<sup>49</sup>

Na discussão acerca do movimento de liberalização sindical diz respeito à mudança no papel do Estado na prática institucional de atos antissindical nos modelos anterior e posterior à Constituição de 1988. Mudança observada nessa estrutura antissindical estatal a partir da nova constituição foi sua passagem do Poder Executivo para o Poder Judiciário.<sup>50</sup> Após a promulgação da nova Constituição, com o fim do sistema de enquadramento sindical, proliferaram-se disputas pela representação sindical, que foram, em sua totalidade, levadas ao Judiciário, que participou de forma ativa na reorganização sindical brasileira após o ano de 1988.

Em resumo, para Flávio Roberto Batista, desde que fora estabelecida uma nova constituição, consolidou-se uma substituição na forma de exercício de atos antissindical por parte do Estado. Não mais uma forma concentrada no poder executivo, mas uma forma mais difusa, passando, agora, o Poder judiciário a exercer essa função através do julgamento cotidiano de litígios envolvendo a prática sindical e o direito coletivo do trabalho, o que Luciano Martinez chama de ato antissindical por controle indireto.<sup>51</sup>

Para o autor, se os atos antissindical podem ser praticados nas formas ostensiva, por controle direto ou indireto, a garantia de liberdade sindical será de pouca eficácia se esta não vier acompanhada de um sistema de regras e normas que proteja o movimento sindical de ingerências de qualquer tipo por parte do Estado e do

---

<sup>49</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindical à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014. Pág. 455-456

<sup>50</sup> Ibidem Pág. 456

<sup>51</sup> BATISTA, Flávio Roberto . A proteção contra atos antissindical à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica. Revista da Faculdade de Direito da USP , v. 109, p. 441, 2014.loc.cit.

patronato, bem como que garanta a integridade de seus dirigentes contra a ação de seus respectivos patrões. Ou seja, não há como se falar proteções aos atos antissindiciais sem que se fale proteção das prerrogativas e liberdade sindicais.

Cláudio Armando Couce de Menezes também irá arguir que proteção contra atos antissindiciais está intimamente ligada à liberdade sindical. Também cita os arts. 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98 e que:

A repressão à atividade anti-sindical abarca todo um conjunto de medidas de proteção do dirigente sindical e do militante sindical com o intuito de resguardá-los de pressões e represálias do empregador e dos tomadores de serviços em geral e também daquelas porventura provenientes do Estado.

O autor também fala que a garantia e os procedimentos outorgados para impedir sua violação podem ser resumidos também, como já dito por outros doutrinadores já citados, no conceito de foro sindical, na vedação de práticas desleais, na coibição de discriminação antissindical e atos de ingerência.

São diversas as formas e medidas de proteção contra atos antissindiciais. Vão desde as preventivas até as reparatórias, sem excluir sanções administrativas e penais.<sup>52</sup> A dispensa, por exemplo, de um dirigente sindical e de um membro de comissão interna pode gerar uma autuação pela autoridade competente e sanções penais, nos ordenamentos jurídicos que comportam esse tipo mecanismo, como o caso do direito italiano, a partir da aplicação do *Statuto dei Lavoratori*, anulação de ato e reintegração no emprego e pagamento de indenização, inclusive por danos morais.

### 2.3.1. Os mecanismos de tutela

Para Menezes, são diversas as medidas que visam a proteção contra atos antissindiciais. Elas vão desde as mais protetivas até as mais reparatórias, contando

---

<sup>52</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de, Proteção contra condutas anti-sindicais (atos antisindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais). Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. Pág. 46

ainda com sanções administrativas e penais em alguns casos. Deste modo, a dispensa de algum membro do corpo dirigente de um sindicato e de um membro de comissão interna pode gerar uma autuação pela autoridade competente e sanções de ordem penal, anulação de ato e reintegração no emprego e pagamento de indenização, inclusive por danos morais.

O autor diz que a doutrina sistematiza os meios de tutela contra a conduta antissindical em: Medidas de proteção; mecanismos de reparação; outros meios de proteção, tais como publicidade, sanções penais e administrativas, nada obstando que esses mecanismos, possam apresentar-se de forma cumulada.

Preventivamente são arrolados apreciação prévia de dispensa por órgão interno ou administrativo e as medidas judiciais preventivas, que seriam a tutela inibitória antecipada e até cautelares satisfativas para os países que possuam outras modalidades que não sejam as relatadas.

Na seara dos mecanismos de reparação, temos a demanda dirigida à reintegração do trabalhador, vítima de ato discriminatório e anti-sindical. Essa ação, que pressupõe a nulidade da dispensa, por ser ajuizada pelo próprio trabalhador ou pelo sindicato na qualidade de substituto processual. Há inegável interesse coletivo legitimante da atuação do ente sindical, sendo este interesse protegido pelo art. 8º, III, da CFRB, pois a garantia no emprego, a estabilidade, a proibição de despensas injustificadas e discriminatórias de lideranças sindicais transcendem o plano individual para alcançar toda a categoria, o que não será possível se o agente de suas reivindicações for afastado do emprego com facilidade. A reparação também pode ser alcançada via indenização. Mas isso não deve ser a regra, mas aplicado apenas em casos de extrema necessidade, como no fechamento da empresa e fim da estabilidade sindical.

A reintegração e a indenização substitutiva dessa obrigação de fazer não excluem o direito à indenização por danos morais porventura sofridos pelo trabalhador de acordo com o art. 5º, X, da CFRB.

Dentre as outras formas de proteção à atividade sindical, encontram-se os meios penais como a aplicação de multas e tipificação do ilícito como crime, os meios

publicitários, como a divulgação da prática antissindical em jornais, periódicos etc. e a autotutela como greves e movimentos afins.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de, Proteção contra condutas anti-sindicais (atos antisindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais). Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. Pág. 50

### Capítulo 3. O PAPEL DAS INSTUIÇÕES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO COMBATE ÀS CONDUTAS ANTISSINDICAIS

#### 3.1. Os limites da liberdade sindical

Segundo Menezes: “O ato antissindical deve encontrar pronta resposta, não podendo a parte infratora gozar de qualquer benesse, inclusive aquela gerada pela demora no processo.”<sup>54</sup>

Assim sendo, é essencial que os órgãos reguladores do Direito Coletivo do Trabalho ajam de forma incisiva na sanção às práticas antissindicais, sejam estas cometidas por empresários, pelo Estado ou pelos próprios sindicatos.

Segundo Marjorie Kato Baggio Maciel, é mister revelar os limites da liberdade sindical, antes de falar sobre a atuação do MPT frente às condutas antissindicais. Para a autora a liberdade sindical não possui caráter absoluto, assentindo que, em um Estado Democrático de Direito, o sindicato, como sujeito de direitos e obrigações, deve respeito à lei e aos direitos e liberdades alheias. A sua atuação deve estar sempre condicionada e direcionada à defesa dos interesses profissionais da categoria, em prol dos trabalhadores representados, o que legitima a sua própria existência.

Marjorie ainda destaca que no âmbito internacional os limites ressaltados acima, também, são acolhidos, conforme se observa, por exemplo, do art. 8º, § 1º, itens 1 e 3, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais( PIDESC), que também foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, ao permitir que se restrinja a liberdade sindical<sup>55</sup> como maneira de salvaguardar os princípios da sociedade democrática, o interesse da segurança nacional e da ordem pública e os direitos e liberdades alheias.

---

<sup>54</sup> MENEZES, Cláudio Armando Couce de, Proteção contra condutas anti-sindicais (atos antisindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais). Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. Pág. 52

<sup>55</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014. Pág. 151

A liberdade e a autonomia administrativas de que são incumbidos os sindicatos não podem ultrapassar os limites e os princípios determinados pela ordem constitucional referente ao Estado Social e Democrático de Direito, nem se configurar, em qualquer hipótese, em abuso ou desvirtuamento das funções institucionais para as quais foram construídos, em oposição aos bens supremos da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e aos imperativos da justiça social.<sup>56</sup>

Sob essa perspectiva como contraposição às prerrogativas e garantias sindicais de que são investidos, sobretudo face à delegação estatal do exercício *sui generis* do poder de tributar, além da imunidade tributária em relação ao patrimônio, rendas e serviços, somadas à unidade sindical, ao monopólio de representação por categoria e à estabilidade do emprego enquanto investido de cargo dirigençial, aparece para os dirigentes sindicais a responsabilidade social pelos atos que foram cometidos relativos a parte direção administrativa e financeira da entidade a que foram incumbidos de cargos, de acordo com os princípios da moralidade e probidade típicos da gestão pública em caráter geral.<sup>57</sup>

Além da relevância social concernente à atividade sindical, a receita que compõe o patrimônio das organizações sindicais, nos termos do art. 548 da CLT, os atos cometidos pela administração sindical também são revestidos de publicidade seja pela natureza parafiscal da contribuição sindical compulsória constante nos arts. 578 e 579 da CLT, por conta da função atribuída de atender aos interesses comuns dos trabalhadores contribuintes, o que equipara o dirigente sindical a agente público, na interpretação dos arts. 552 da CLT e 1º e 2º da Lei n. 8.429/1992.

A atuação da associação sindical deve estar alinhada com a missão que é atribuída pela constituição, voltada à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de sua categoria. Isso funciona como um claro limite da conduta dos

---

<sup>56</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014. Pág. 164

<sup>57</sup> *Ibidem* Pág. 164

dirigentes de sindicais, porque uma vez eleitos, é mister que façam frente às reivindicações e aos interesses sociais dos trabalhadores que representam.

O princípio da solidariedade é o principal fio condutor da legitimidade sindical para o exercício da representação dos interesses dos trabalhadores. É o princípio que vai nortear as ações dos dirigentes na gestão do seu mandato e na gestão do patrimônio da entidade.<sup>58</sup>

Dessa forma, tanto o mandato para qual fora eleito o dirigente sindical, quanto o patrimônio do sindicato estão vinculados a um único objetivo específico: a proteção do interesse comum da categoria profissional *a quo*. Nesse quesito reside a analogia com a figura do agente público, cuja atuação também deve estar pautada na promoção e realização do bem comum, embora, isto se dê de maneira mais generalizada.<sup>59</sup> Por esse motivo que:

[...]na qualidade de representante de interesses alheios e gestor de recursos públicos e no desempenho de atividade de evidente relevância social, a atuação do dirigente sindical também está sujeita ao controle de legalidade, moralidade e finalidade (art. 4º, Lei n. 8.429/1992), seja por parte dos próprios trabalhadores diretamente interessados, seja por parte do Ministério Público, a quem incumbe zelar pelo efetivo respeito dos serviços de relevância pública aos direitos sociais assegurados na Constituição Federal, promovendo as medidas necessárias a sua garantia (art. 129, II, CF).

3.2 Os fundamentos da atuação do Ministério Público do Trabalho no controle externo dos sindicatos.

As irregularidades na gestão administrativa e patrimonial das entidades sindicais importam, não somente um forma de ofensa à ordem jurídica e aos princípios do sistema sindical, mas também afetam e antagonizam os interesses de toda a

---

<sup>58</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014. Pág. 165

<sup>59</sup> *Ibidem*. Pág. 165

categoria profissional representada, implicando em violação flagrante à direito fundamental dos trabalhadores no art. 8º, inciso III, da Constituição.<sup>60</sup>

É nesse contexto de ataque a um direito social constitucionalmente garantido aos trabalhadores que surge a legitimidade do controle externo do Ministério Público do Trabalho sobre as atividades sindicais, enquanto instituição responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, com a função institucional de promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos de acordo com os textos dos artigos 127 e 129, III, CF/88.

A leitura do art. 129, IX, CF em conjunto com o art. 6º, incisos XIV, a e f, e XVII, a e c, e arts. 83, I, e 84, II e V, da Lei Complementar n. 75/1993, também dá legitimidade ao Ministério Público do Trabalho para que promova todas as ações necessárias à defesa das instituições democráticas e da probidade administrativa ( citação), podendo se valer das medidas judiciais cabíveis para a perda ou suspensão de direitos políticos e para a dissolução compulsória de associações.

A função específica do MPT, no que tange a coibição das irregularidades sindicais é advinda da interpretação do art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/1993 consoante com o que lhe garante a promoção da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, e do art. 144, III, CF, incluído pela Emenda Constitucional n. 45/2004 que adicionou as ações sobre representação sindical e entre sindicatos e trabalhadores como uma das competências da própria Justiça do Trabalho.

No mais, os arts. 17 e 22 da Lei n. 8.429/1992 fortalecem a legitimidade do MPT para as ações de responsabilização dos dirigentes sindicais que atentem contra a representatividade e moralidade sindicais com base no desvio de finalidade dos seus

---

<sup>60</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014.. Pág. 166

mandatos e das finanças dos sindicatos, em atos tipificados pela legislação como improbidade administrativa.<sup>61</sup>

Importante destacar que a ação do Ministério Público do Trabalho não tem como objetivo ser opor aos sindicatos e demais organizações sindicais, sobremaneira, age em harmonia com os mesmos, tanto que suas funções institucionais são muito semelhantes às atribuições sindicais na tutela dos interesses sociais constitucionalmente garantidos à classe trabalhadora, justificando, inclusive, a legitimação concorrente que ocorre entre ambas as entidades para o manejo de alguns instrumentos, como a ação civil pública ou coletiva.

Forte evidência da seriedade com que é tratada a temática sindical dentro do Ministério Público do Trabalho é a instituição da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis), criada pela Portaria n. 211/2009 emanada da Procuradoria Geral do Trabalho, que estabelece a liberdade sindical como um dos oito programas de atuação prioritária do Ministério Público do Trabalho, tendo como objetivo, atuar em defesa da liberdade sindical e buscar a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, responsabilizando-se por promover atividades extrajudiciais e judiciais que garantam a democracia sindical, combata os atos antissindicais, assegure o direito de greve e atue como mediador ou árbitro nos conflitos coletivos de trabalho, além de incentivar as negociações coletivas como forma de melhorar as condições sociais dos trabalhadores, segundo o art1º do regimento interno do CONALIS.

A intervenção do MPT nos sindicatos não vem como uma tentativa de ingerência, o que se caracterizaria como um ato antissindical, ou na tentativa de enfraquecer ou ferir a liberdade sindical. A tutela exercida pelo Ministério vem, justamente na tentativa de fortalecer as instituições sindicais ao coibir práticas abusivas e em desacordo com os preceitos de proteção do interesse coletivo.

A atuação do MPT vem justamente tolher a ação de dirigentes sindicais que

---

<sup>61</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014.. 166

rompem com a função social relativa ao papel que desempenham. A obtenção de ganhos pessoais e contrários aos interesses da categoria gera consequências danosas a toda a coletividade de obreiros integrantes da entidade sindical lesada pelo dirigente, além de romper com a presunção de legitimidade e boa-fé que deve nortear toda a atuação sindical, frustrando todas as expectativas de melhorias das condições de trabalho confiadas à dirigência sindical eleita.

Cabe salientar que a liberdade de associação elevada ao patamar de direito fundamental no art. 5º da CF só é plena quando constituída e conduzida para fins que se enquadrem na lei, ou seja que sejam eivados de licitude, não incorrendo em nenhum ilícito de natureza penal ou administrativa, significando que a atuação ilícita dos dirigentes durante a sua gestão, implica, numa leitura sistêmica dos princípios e prerrogativas em conjunto com a legislação e diretrizes normativas, a subsequente perda da liberdade de administração sindical, abrindo, assim margem para que ocorra a direta intervenção do Estado e/ou dos próprios trabalhadores interessados, mediante o exercício do direito de acesso à justiça, através do direito de petição.

Nesse contexto, ganha destaque que existe a possibilidade de suspensão judicial das atividades ou até mesmo, em casos extremos, a dissolução compulsória das associações sindicais fraudulentas ou má geridas, com respaldo constitucional no art. 5º, inciso XIX, da CF, com o afastamento e (ou) a destituição dos dirigentes sindicais tiverem sido alvos de denúncia por improbidade nas hipóteses retratadas nos arts. 530 e 553 da CLT c/c art. 37, § 4º, da CF e Lei n. 8.429/1992.

### 3.2.1 O arcabouço legal para a intervenção e controle externo do MPT

Comumente e como consequência da prerrogativa constitucional da liberdade sindical de administração, os próprios estatutos sociais dos sindicatos podem estipular as hipóteses em que haverá a suspensão ou a dissolução das entidades, assim como as possibilidades de afastamento ou a total perda de mandato por parte dos dirigentes,

e também as causas de inelegibilidade, suplementando as normas e regras legais já preexistentes relativas ao assunto.

Não existindo previsão no estatuto da entidade, acerca desses temas ou em hipótese de serem elas menos abrangentes do que a legislação atinente, as sanções que estiverem previstas na lei devem ser preservadas e implementadas, já que funcionam como regulação mínima no controle dos atos atentatórios à dignidade sindical, ainda porque as situações mencionadas não podem ter o vigor de suplantar o texto normativo, instituído com o fim de proteger a ordem pública e dos trabalhadores em si, principalmente, à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Desta forma, as penalidades cominadas constantes na CLT surgem como forma de penalizar os dirigentes sindicais que, porventura, tenham dilapidado o patrimônio sindical ou agido de má fé no intuito de buscar vantagem pessoal utilizando a administração sindical como forma de obter essa vantagem, uma conduta, como já dito, incompatível com a sua missão enquanto administração da entidade. Embora arraigadas ao antigo regime interventivo e corporativista de outrora, ainda permanecem em pleno vigor e eficácia naquilo que se harmonizam com o modelo híbrido de liberdade sindical abraçado pela Constituição Federal de 1988.

Dentre os mecanismos legais de controle estão as causas de inelegibilidade elencadas nos art. 530 e o o Art. 553 da CLT. Essas sanções e penas decorrem, na sua maioria de descumprimento da determinação categórica contida no caput do art. 549 da CLT, que aduz que: “[a] receita dos sindicatos, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas na lei e nos seus estatutos.”.

A forma clara com que este dispositivo expressa a sua hipótese de incidência não deixa dúvidas acerca da responsabilidade do dirigente sindical pela observância dos preceitos cogentes legais e estatutários na gestão das receitas e do patrimônio sindicais, sobretudo em virtude do caráter público dos recursos de que são compostos, cuja aplicação deve estar em consonância com os princípios da probidade,

honestidade, transparência e boa-fé objetiva, segundo o art. 4º, Lei n. 8.429/1992 c/c arts. 187, 421, 422, Código Civil. Tanto que, ainda que exista qualquer resquício de controvérsia acerca da sua recepção pela CFRB de 1988, o art. 552 da CLT ainda equipara os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio sindical ao crime de peculato de acordo com o Art. 312 do código penal.

Deste modo, considerando o que está disposto nos textos dos arts. 530, 549 e 553 da CLT, conclui-se que estes constituem, essencialmente, garantias constituídas no benefício e no interesse dos trabalhadores que serão representados pelas organizações sindicais, harmoniosamente, com o regime constitucional de direitos sociais, não havendo como negar a validade e eficácia destes dispositivos naquilo em que com ele não for conflitante, conforme a uma leitura à luz da Constituição.

Parafraseando a Marjorie Kato Baggio Maciel:

Assim, a partir da adequação dessas previsões celetistas às exigências constitucionais legitimadoras do controle estatal, como, por exemplo, o condicionamento da destituição dos dirigentes ou dissolução da entidade pela via judicial e não por simples ato administrativo do Ministro do Trabalho (art. 5º, XIX, CF), conservam-se em pleno vigor os parâmetros legais definidos para salvaguardar a probidade e retidão na gestão do mandato e das receitas sindicais, pois em perfeita consonância com o arcabouço jurídico constitucional.<sup>62</sup>

### 3.2.2. O foco da atuação do Ministério Público do Trabalho

Fica claro neste momento que o maior foco da atuação do MPT se dá na esfera das improbidades administrativas referentes à má condução dos sindicatos e a malversação de recursos por parte das dirigências. No entanto, as figuras de improbidade administrativa sindical ficam limitadas à gestão financeira em que se

---

<sup>62</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014 Pág. 174

configura fraude, inserindo também as condutas onde existe flagrante desvio da missão institucional das organizações sindicais, atentando contra os princípios intrínsecos componentes do seu patrimônio moral.

É de posse dessa perspectiva que são consideradas, também, como improbidade administrativa sindical, as condutas relacionadas à rejeição injustificada de novos associados, à falta de clareza ou a falta de publicidade do processo eleitoral e à fixação de prazos irrazoáveis para o registro de candidaturas de novas chapas eletivas, por atentarem contra o regime democrático e o princípio republicano<sup>63</sup>.

Por outro lado, em adição, as condutas relativas ao de defesa de interesses econômicos opostos aos da categoria profissional, na medida em que flagrantemente antagônicos e contrários à finalidade institucional dos sindicatos, também se caracterizam como improbidade administrativa, com fulcro no art. 11 da Lei n. 8.429/1992, por infringir o princípio da lealdade sindical. Essa prática geralmente ocorre como consequência da ingerência da classe patronal nos sindicatos, com base no recebimento de patrocínio ilícito dos empregadores, em colisão com o disposto no no segundo artigo da Convenção n. 98 da OIT.

E por último, a questão da cobrança compulsória de contribuições de caráter confederativo, assistencial ou equivalente também perfila o conjunto de práticas que são alvo de coibição pelo MPT. Sobre isso, embora ainda existam opiniões em contrárias, a corrente que prevalece, com fulcro na Súmula n. 666 do Supremo Tribunal Federal e no Precedente Normativo n. 119 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, considera ilícita a cobrança das citadas contribuições seja extensiva a empregados que optaram por não se associarem, por ofender a liberdade constitucional de filiação.

---

<sup>63</sup> MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014 Pág. 183

### 3.3. A atuação da Justiça do Trabalho frente às condutas antissindicais.

O poder judiciário possui caráter central no combate às condutas antissindicais. Podemos destacar a atuação direta dos tribunais do trabalho no cerceamento de condutas que firam as liberdades associativa e sindical no âmbito das relações de trabalho. No artigo “Direitos Humanos e Liberdade sindical. A atuação do Judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores: estudo de caso-referência.” Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Henrique Figueiredo de Lima e Thiago Patrício Gondim, aduzem que durante o período neo-liberal o Tribunal superior do trabalho produzindo decisões em matéria de direito coletivo que não valorizaram a autonomia coletiva dos trabalhadores, restringiu a autotutela e que utilizou de forma ampla o conceito de abuso de direito em detrimento do direito de greve e obstaculizaram a resistência coletiva.<sup>64</sup> Além disso, paulatinamente, nos anos posteriores, mantiveram essa mesma tendência de restrição aos espaços de proteção aos representantes sindicais, configurando uma frágil e escassa garantia à tutela das garantias sindicais<sup>65</sup>.

A Emenda Constitucional nº 45, de 2004, introduziu sólidas alterações processuais como forma de equacionar os conflitos coletivos de trabalho através do inciso II e do § 3º do artigo 114. Essas alterações tiveram influência ainda maior nos mecanismos de judicialização dos movimentos grevistas, porém pouco afetaram o tratamento que vinha sendo dado pelo poder judiciário ao direito de greve dos trabalhadores, principalmente na produção de jurisprudência acerca do tema. Ainda que o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha se manifestado afirmativamente sobre a competência referente à Justiça do Trabalho para apreciar ações possessórias que envolvessem greves dos trabalhadores da iniciativa privada, pouco mudou o comportamento dos órgãos judiciários trabalhistas às demandas e movimentos coletivos dos trabalhadores.

---

<sup>64</sup> GONDIM, T. P. ; LIMA, H. F. ; SILVA, S. G. C. L. . **Direitos humanos e liberdade sindical. A Atuação do judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores: estudo de caso referência.** Pág. 11

<sup>65</sup> Ibidem Pág 12

Assim, fica constatado que, mesmo que haja importante movimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para que haja uma renovação na produção jurisprudencial, num sentido mais garantista e com menor restrição à atuação das entidades coletivas, a cultura jurídica possui ainda uma grande tendência a se colocar contrariamente às manifestações de conflito e a considerá-las fora do padrão de normalidade nas relações de trabalho. Os argumentos utilizados pelos tribunais do Trabalho para o cerceamento do direito de greve ficam muito próximo aos que são utilizados pela Justiça Comum, que considera a greve o último recurso e tende a proteger o patrimônio do empregador em detrimento do exercício legítimo resguardado pela Constituição Federal. Assim sendo, é muito comum a admissão dos interditos proibitórios de maneira abusiva.<sup>66</sup> Sobre os interditos proibitórios, Karen Artur reforça a configuração do panorama citado:<sup>67</sup>

Apesar da Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliar as atribuições da justiça trabalhista e afirmar que toda ação relativa ao direito de greve deverá ser por ela analisada, a justiça comum era acionada, pelas empresas, para apreciar esta matéria. Nela, a matéria é tratada sob a óptica do direito civil, ou seja, de proteção da posse e não sob a ótica do exercício constitucional do direito de greve.

E continua, destacando a importância da atuação dos movimentos sindicais na mudança do paradigma comportamental das instituições judiciais do trabalho:

[...]A intervenção dos atores sindicais na produção e na contestação do direito do trabalho foi acompanhada com base em sua atuação na busca da legitimação do seu papel político junto ao Judiciário e à sociedade, nos temas da substituição processual, da Convenção n. 158 da OIT e dos interditos proibitórios. Esse processo sugere um quadro complexo de cooperação,

---

<sup>66</sup> GONDIM, T. P. ; LIMA, H. F. ; SILVA, S. G. C. L. . **Direitos humanos e liberdade sindical. A Atuação do judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores: estudo de caso referência**. Pág. 12

<sup>67</sup> ARTUR, K. . **Sindicatos e justiça: mecanismos e exercício de direitos**. Revista Brasileira de Ciências Sociais (Impresso) , v. 84, p. 135, 2014.

consenso e conflito entre sindicatos e instituições trabalhistas que merece ser mais bem explorado. Indica, ainda, que o esforço desses atores em apresentar argumentos de justiça para alimentar as decisões das cortes não deve ser desconsiderado. Afinal, decisões fundamentadas apenas na racionalidade econômica desconsideram desigualdades e fecham-se, portanto, para o viés político do direito.

A manutenção da forma tradicional com o que operam os tribunais impede o exercício adequado do poder judiciário no contexto de um Estado democrático de direito, mitigando poder dos atores coletivos e a redução da desigualdade, reforçando os situações de desequilíbrio e não assegurando a mínima proteção aos desiguais e estabelecendo condições para reduzir este dado desequilíbrio inerente às relações de trabalho dentro de uma sociedade capitalista.

Sobremaneira, uma tendência à concretização da liberdade sindical como direito humano a ser respeitado e tutelado é observada no comportamento do Tribunal no caso referido. O processo de aplicação dos direitos humanos estabelecidos nos diplomas internacionais às relações concretas de trabalho e de renovação da jurisprudência tem, na decisão do processo - TST RR-253840-90.2006.5.03.0140 uma mudança no paradigma comportamental do Tribunal Superior do Trabalho sobre o exercício do direito de greve, permitindo que se consolide a construção de uma interpretação do artigo 9º da CRFB.

A decisão referente ao processo citado, trata do ajuizamento simultâneo de vinte e uma ações de interditos proibitórios pelos réus desta ação coletiva, que constam dentre as principais instituições bancárias do país, em face do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, por conta de alegado receio de moléstia à posse por parte dos grevistas, em movimentos deflagrados pelos trabalhadores no ano de 2006.

O centro da celeuma celebrada no processo é delimitado pelo voto do ministro Vieira de Mello Filho, que fora acolhido, em seu mérito, unanimemente, pela 7ª Turma

do Tribunal Superior do Trabalho ( TST). Discutia-se se o fato de impetrar interditos decorrentes de mera ocorrência de greve pelos trabalhadores representados pelo sindicato constituía ou não um abuso desse direito.

Em harmonia com uma interpretação que garante o direito constitucional de greve, o Acórdão em questão considera que a utilização das ações judiciais, na forma utilizada pelos réus, em que se partiu da perspectiva da presunção de abusos a serem cometidos apenas pelos trabalhadores em greve, configura conduta antissindical e, por este motivo, revela-se uma situação de abuso do direito de ação, levando à incidência do artigo 187 do Código Civil.

Em consequência, foi dado provimento ao recurso de revista que fora interposto pelo sindicato autor da demanda e reformadas as decisões proferidas em instâncias ordinárias pela turma julgadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e da Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que aduziam que não existia nenhum abuso de direito dos bancos que configuravam no pólo passivo, e legitimaram a impetração de um portentoso volume de interditos proibitórios com a intenção de “garantir o pleno exercício do direito de posse, o funcionamento do sistema financeiro, o resguardo ao direito de clientes e usuários.”<sup>68</sup>

Ao desconsiderar completamente os intuitos patronais sob as citadas alegações, o Tribunal acolheu no seu entendimento que reiteradas impetrações de interditos proibitórios pode gerar obstrução de canal de denúncias e o fechamento de uma via de diálogo entre trabalhadores em greve e a sociedade e que isso implicaria na tentativa de silenciar os trabalhadores sindicalizados. Assim, argumenta que a necessidade de haver uma ponderação no julgamento dos interditos proibitórios, de acordo com a decisão proferida pelo TST, não fica limitada à consideração do direito de greve como direito fundamental, mas também a uma nova concepção do direito de

---

<sup>68</sup> GONDIM, T. P. ; LIMA, H. F. ; SILVA, S. G. C. L. . **Direitos humanos e liberdade sindical. A Atuação do judiciário em face de atos antissindiciais praticados pelos empregadores: estudo de caso referênci**a. Pág. 14

propriedade pela Constituição de 1988, que aponta para o exercício de sua função social como mandato de otimização de todo o ordenamento jurídico.

Ao concluir que as referidas ações judiciais dos bancos réus configuraram-se como conduta antissindical, implicando ofensa ao princípio da liberdade sindical dos seus trabalhadores, a decisão proferida pelo TST considerou que era necessária a incidência do sistema de proteção contra condutas desta extirpe. Como resposta à situação de abuso no exercício do direito de ação pelos empregadores, ficou decidido de maneira unanime impor a estes, por conta da responsabilidade civil subjetiva a eles creditada, o dever de indenizar por meio da reparação do dano moral coletivo suportado pelo titular do bem jurídico tutelado, isto é, o grupo de trabalhadores representados pelo sindicato autor.

As consequências advindas da indenização possuem caráter pedagógico e produzem efeito interpartes. A indenização gerada por danos morais e pela responsabilidade subjetiva, no prisma utilizado pelo Ministro Vieira de Mello filho, ajuda a coibir as condutas antissindicais por um viés pedagógico. No caso do processo citado, por conta do conflito, os interditos produziram seus efeitos, demonstrando que embora sejam direitos fundamentais, as reparações posteriores não são suficientes para satisfazer a condição de proteger e assegurar ao efetivo exercício da liberdade sindical, que é utilizado pelos coletivos de trabalhadores nas suas práticas concretas de lutas por direitos. O corolário desse quadro é que é necessária nova compreensão sobre a tutela da liberdade sindical e o direito de greve.

É necessário salientar que embora as decisões judiciais possam contribuir para criar e concretizar direitos, também podem ocasionar restrições ao exercício do direito humano e constitucional à greve, o que leva à necessidade de que haja uma espécie de intervenção na esfera normativa urgente, em face dos efeitos que podem ter os juízos proferidos pelos magistrados que, quando injustificados, podem desencadear, indiretamente, novos atos antissindicais.

Em virtude da tradição Poder do judiciário em relação aos conflitos coletivos de trabalho, a decisão se apresenta como uma grande mudança paradigmática no

comportamento institucional dos tribunais e da cultura jurídica vigente até então, trazendo assim à tona a importância da atuação dos tribunais na coibição das condutas antissindicais e na proteção da liberdade sindical dos trabalhadores e manutenção das demandas coletivas.

#### 4. CONCLUSÃO

As condutas antissindicais são praticadas, via de regra, na tentativa de cercear e impedir que as demandas coletivas dos trabalhadores ganhem força no mundo das relações de trabalho. Isso põe em xeque anos de conquistas e avanços trabalhistas e colocam em risco a proteção e manutenção do equilíbrio e equanimidade nas relações entre obreiros e empregadores.

As condutas mais acintosas visam atacar justamente a liberdade associativa e sindical, fazendo com que os coletivos de obreiros se enfraqueçam e se estabeleça uma ordem individualista nas demandas trabalhistas em detrimento do ser coletivo que é a idéia que embasa todo o arcabouço do direito coletivo do trabalho e as suas instituições.

Com isso exposto fica claro o papel que as instituições do direito coletivo do trabalho desempenham na proteção contra estas práticas e na conservação do equilíbrio das relações trabalhistas. Sem uma forte vigilância em relação às práticas que visam atacar as prerrogativas sindicais, mormente, a liberdade sindical, o trabalhador se torna vulnerável na postulação de suas demandas e isso pode gerar um retrocesso nas relações de trabalho, levando a paradigmas ultrapassados que gerariam perdas incalculáveis para toda a classe obreira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. . **O Que é Sindicalismo**. 19. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999. 96p
- ARTUR, K. . **Sindicatos e justiça: mecanismos e exercício de direitos**. Revista Brasileira de Ciências Sociais (Impresso) , v. 84, p. 135, 2014.
- BARROS, A. M. **Condutas anti-sindicais**. Revista LTR , São Paulo, 1999
- BATISTA, Flávio Roberto. **A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica**. Revista da Faculdade de Direito da USP, v. 109, p. 441, 2014.
- BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. 2006. Disponível em: <<http://www.contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>> Acesso em 25/11/2018.
- CATANI, A. M. **O CGT e as lutas sindicais brasileiras (1960-64)**. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 23, n. 2, abr-jun, 1983.
- COGGIOLA, Osvaldo. **Os inícios das organizações dos trabalhadores**. Aurora – Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Unesp-Marília-SP. Págs. 11-19, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, Pág. 87
- GONDIM, T. P. ; LIMA, H. F. ; SILVA, S. G. C. L. . **Direitos humanos e liberdade sindical. A Atuação do judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores: estudo de caso referência**. In: Rodrigo Fortunato Goulart; Marco Antônio Villatore. (Org.). Responsabilidade civil nas relações de trabalho: reflexões atuais: homenagem ao professor José Affonso Dallegrave Neto. 1ed.São Paulo: LTr, 2015, v. , p. 381-392.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindicais (atos antisindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005

MACIEL, Marjorie K. B. **Os limites da liberdade sindical e o controle externo pelo Ministério Público do Trabalho**; 2014;

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013

MELLI, Ana Paula, DA COSTA, Hélio, VISCOVINI, Lenir. **Cadernos ORSB da CUT, Módulo 2**, 2015. Disponível em [https://www.cut.org.br/system/uploads/action\\_file\\_version/671c107eed8b8f88fb719801ac08ac4d/file/orsb-caderno-ii-em-word-doc.doc](https://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/671c107eed8b8f88fb719801ac08ac4d/file/orsb-caderno-ii-em-word-doc.doc). Acesso em 25/11/2018.

MARTINS, Mônica de Souza Nunes . **Corporações de Ofícios versus Liberdade de Indústria: Adam Smith, José da Silva Lisboa e a extinção do aprendizado no Brasil e na Inglaterra**. In: XXIII Simpósio Nacional de História: História Guerra e Paz, 2005.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.