

O COMBATE ÀS PRÁTICAS DESLEAIS: UMA PERSPECTIVA COMPARADA DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

MARCUS DE OLIVEIRA KAUFMANN

Doutorando e Mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Advogado em Brasília

SUMÁRIO: 1. Considerações iniciais a respeito da liberdade sindical coletiva; - 2. Delimitações conceituais das práticas desleais nas relações coletivas de trabalho; - 3. As práticas desleais em relevantes regimes jurídicos estrangeiros: 3.1. Panorama do sistema jurídico britânico sob o contexto da antissindicalidade; 3.2. Panorama do sistema jurídico norte-americano sob o contexto da antissindicalidade; 3.3. Panorama dos sistemas jurídicos latino-americano e argentino sob o contexto da antissindicalidade – Provocações ao Brasil; - 4. As perspectivas iniciais da adoção do sistema de combate às práticas desleais nas relações coletivas de trabalho no Brasil e frustração; - 5. Referências bibliográficas

Resumo: A liberdade sindical, em seu aspecto coletivo, é um traço elementar do direito fundamental do homem protegido e resguardado pelos números mágicos “87 e 98” de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O combate a práticas antissindicais que afetem a concretização da liberdade sindical coletiva se efetiva, basicamente – afora os sistemas de foros sindicais prestigiados na América Latina e de inibição aos atos de ingerência –, pelo sistema de combate às denominadas “práticas desleais”. As práticas desleais (*unfair labour/labor practices*) se aperfeiçoam, em detrimento da liberdade sindical coletiva, nas relações coletivas de trabalho e podem ser verificadas desde os procedimentos de formação e de constituição de um ente sindical até os procedimentos de negociação coletiva, de entabulação de instrumentos jurídicos normativos de trabalho e de desenvolvimento de movimentos grevistas, sempre caracterizando a falta de ética naquelas relações jurídicas coletivas. Com base na avaliação crítica da experiência e da vivência britânica, norte-americana e argentina com o instituto das práticas desleais, o presente estudo se destina a alertar para os benefícios que o Brasil pode obter a partir do trato normativo, ordenado e científico, de um sistema sério de combate àquelas práticas desleais, mormente no que diz respeito à tutela da autonomia sindical.

Palavras-chave: Antissindicalidade; Condutas ou Práticas Antissindicais; Combate; Práticas Desleais; *Unfair Labour/Labor Practices*; Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS); Liberdade Sindical.

Abstract: The freedom of association, in its collective aspect, is a key element in man's fundamental right protected and guarded by the magic numbers “87 and 98” of International Labor Organization (ILO)’s Conventions. The fight against anti-union discrimination acts that affect the

achievement of collective freedom of association are effective, basically - apart from the systems of union “foros” prestigiated in Latin America and of inhibition of acts of interference -, by the combat system called the “unfair labour/labor practices”. Unfair labour/labor practices are perfect, at the expense of collective freedom of association, in collective labor relations and can be verified since the procedures for training and formation of a union until the procedures of collective bargaining, discussions upon collective contracts and development of strike movements, always showing a lack of ethics in those collective labor relations. Based on critical assessment of British, North American and Argentinian experiences regarding the unfair labour/labor practices system, this study is desired to draw attention to the benefits that Brazil can obtain from the legal treatment, orderly and scientific, of a serious combat system against those unfair practices, particularly with regard to protection of the trade union autonomy.

Keywords: Anti-union discrimination acts; Fight; Combat; Unfair Labour/Labor Practices; Draft Law on Trade Union Relations; Freedom of Association.

1. Considerações iniciais a respeito da liberdade sindical coletiva

Como bem maior estruturante do sindicalismo mundial e das relações coletivas de trabalho, direito fundamental e social do homem internacionalmente reconhecido, sustenta-se, com tranquilidade, que o princípio maior da liberdade sindical pressupõe, necessariamente, “a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical”¹. Para os fins do presente estudo, o destaque a ser dado é para o pressuposto da autonomia sindical e, em consequência, à faceta coletiva, positiva e negativa, da liberdade sindical.

Pela liberdade sindical coletiva positiva e negativa, o sujeito titular do direito subjetivo de pretensão (oponível contra os empregados, contra os sindicatos – obreiros ou patronais – e contra o Estado) é a coletividade obreira organizada em assembléia e personificada, de forma ficta, pelo sindicato, seu porta-voz mor, que garante as faculdades de poder, livremente, como ente organizado representante dos interesses e direitos de uma coletividade (a categoria, no direito brasileiro), executar as funções e tarefas que lhe são constitucionalmente próprias, assim como de redigir e modificar seus estatutos, utilizando-se de sua personalidade jurídica sindical para selecionar e eleger seus dirigentes, organizar sua administração interna e suas atividades externas (ação sindical), inclusive as de filiação,

¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade Sindical e Democracia**. São Paulo: LTr, 1997, p. 39; e RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 65.

ou não, em organizações representativas de hierarquia superior, nacionais e/ou internacionais.

Segundo o Professor *Renato Rua de Almeida*, a liberdade sindical coletiva é também conhecida como a autonomia sindical², que reclama uma funcionalidade para que o ente sindical exerça suas funções de representação e autopromoção coletivas, de forma a que o direito que os indivíduos possuem, como liberdade sindical individual positiva ou negativa, de constituírem, ou não, sindicatos, se torne indissolúvel de um, agora, direito coletivo fundamental de independência desses organismos e de ação, livre, interna e externamente³.

Ainda nas lições do Professor *Renato Rua de Almeida*, a liberdade sindical, pressupõe muito mais do que o direito de organização livre e democrática, mas, principalmente, o direito de ação coletiva dinâmica dos trabalhadores organizados, protegida contra práticas antissindicais e resguardadas pelo direito à informação, mormente, no plano da empresa, pela participação dos trabalhadores na gestão da empresa, mediante típicas representações sindicais nos locais de trabalho como, também, mediante as representações unitárias e não-sindicais de trabalhadores, instituídas direta e de forma eleita pelos trabalhadores nos locais de trabalho, segundo os ditames da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1971⁴.

No âmbito, portanto, da liberdade sindical coletiva, há os aspectos positivos, tais quais na liberdade sindical individual positiva (exemplificada, principalmente, na faculdade de criação e de filiação sindical), que poderiam ser explicitados nos poderes positivos dos sindicatos e das organizações representativas: (i) de organização, determinação autônoma de sua tipologia e âmbito de representação profissional, pessoal e territorial; (ii) de constituição sem autorização prévia do poder público e aquisição de personalidade jurídica sem discriminações; (iii) de redação de seus estatutos e regulamentos em conformidade com a legislação; (iv) de governo e administração autônomos, com eleição livre dos dirigentes e representantes mediante assembleias; (v) de disposição livre

² As Contribuições Sindicais e a Composição da Diretoria *Versus* Autonomia. **Direito nº 1**: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). São Paulo: Max Limonad, 1995, p. 173.

³ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 59.

de seus bens, proteção dos fundos, locais e documentos; (vi) de livre formulação da estratégia sindical e o programa de ação pelos órgãos estatutários; (vi) de constituição de organizações de grau superior no sistema piramidal de representação, como as federações e as confederações, e de adesão a organizações sindicais internacionais; (vii) de realização de atividade externa lícita, com liberdade de expressão e sem censura prévia; (viii) de reunião e de petição às autoridades; (ix) de exercício do direito à negociação coletiva e à greve; (ix) de intervir em procedimentos de solução pacífica, como conciliação e arbitragem em conflitos coletivos entre empregados e empregadores, bem como os intersindicais; (x) de participar em atividades políticas; (xi) de participar nas relações internas da empresa ou do estabelecimento, o que se pratica mediante a atuação dos delegados sindicais e das seções sindicais; (xii) de promoção de denúncias ou ações contra os empregadores, por desrespeito à legislação laboral, ou em razão da realização de práticas antissindicais por parte do Estado, dos empregadores e de associações patronais e de outras organizações sindicais de trabalhadores, se se está tratando de sindicatos profissionais; e (xiii) de representação dos trabalhadores nos órgãos públicos de planejamento ou execução da política econômico-social e nos organismos internacionais especializados⁵.

Existem, também, os aspectos negativos da liberdade sindical coletiva, que poderiam ser expressos nos poderes negativos dos sindicatos ou dos organismos representativos: (i) de não ingressar em entidades de hierarquia piramidal superior ou, mesmo, de desfiliação dessas entidades; (ii) de se verem livres da ingerência do Estado no governo e na administração sindical, com independência quanto uma possível intervenção, dissolução, suspensão, limitação à disponibilidade de bens e recursos pela via administrativa; (iii) de não sofrerem ingerência dos empregadores e suas organizações por meios diretos e indiretos, como violência física, pressões econômicas, represálias, intimidações e subvenções tendentes a obstaculizar a constituição de uma organização sindical, a promover ou impedir a filiação a um sindicato determinado ou colocá-lo sob o controle patronal ou a influir no resultado dos comícios ou assembléias sindicais; (iv) de não sofrerem ingerência de organizações políticas; e (v) de não sofrerem ingerência das

⁴ Visão Histórica da Liberdade Sindical. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-03)**. São Paulo: LTr, v. 70, nº 3, março, 2006, pp. 363 e 364.

⁵ CORTE, Nestor T. **El Modelo Sindical Argentino**: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales. 2ª ed. actualizada. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1997, pp. 96-97.

organizações de hierarquia piramidal superior (intervenção e separação), senão por razões estatutárias previstas, com exercício do direito de defesa e de revisão judicial da decisão sindical⁶.

Assim como é o caso da liberdade sindical individual, a liberdade coletiva também se afigura como um direito subjetivo público. Do rol dos poderes positivos e negativos acima arrolados, vislumbra-se que o direito subjetivo público da liberdade sindical coletiva, nas duas vertentes da positividade e da negatividade, é e deve ser oponível, considerando suas características e para se fazer valer no mundo fenomênico, perante o Estado, perante os empregadores e organizações patronais e perante as demais organizações de trabalhadores⁷.

Contra os empregadores, a liberdade que os sindicatos possuem de autodeterminação, de autonomia na gestão de suas atividades internas e externas, pressupõe, inclusive, a participação nas relações de trabalho individuais e coletivas no interior das empresas ou dos estabelecimentos, ou seja, nos locais de trabalho⁸. É de *José Francisco Siqueira Neto* a observação de que a “legitimação das liberdades sindicais nos locais de trabalho, portanto, marca uma etapa fundamental do processo histórico que deságua no reconhecimento específico dos direitos sindicais, destinados a assegurar a efetividade da representação e da autoproteção coletiva, no local onde tem raízes a experiência concreta das relações de trabalho”⁹, a fim de concretizar uma convivência democrática industrial, com efetiva tutela, pelos sindicatos, dos direitos e interesses individuais e coletivos dos trabalhadores da categoria, empregados de determinada empresa e locada em dado estabelecimento, nos locais de trabalho, efetivando o disposto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal.

O fato inconteste é que a liberdade sindical coletiva positiva e negativa, diante da primazia que o Brasil concede à representação sindical em detrimento do apoio que poderia ser destinado às representações não-sindicais e unitárias de trabalhadores nos locais de trabalho, só se efetiva e se desenvolve se a legislação é suficientemente forte para

⁶ *Idem, ibidem*, pp. 97-98.

⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. **Sindicatos en la Libertad Sindical**. 2ª ed. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1995, p. 37; e VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. **Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo** (Un Estudio de la Conducta Antisindical en la Empresa). Madrid: Civitas, 1994, p. 55.

⁸ ALMEIDA, Renato Rua de. Visão Histórica da Liberdade Sindical. *Revista LTr* 70-03, p. 366.

⁹ *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, p. 60.

combater e, até, prevenir os sindicatos de potenciais condutas intimidatórias, discriminatórias, as mais das vezes repressivas, manifestadas principalmente pelos empregadores e por suas associações, com o objetivo de obstaculizar ou sancionar a ação sindical assim que produzida¹⁰.

2. Delimitações conceituais das práticas desleais nas relações coletivas de trabalho

Diante das circunstâncias expostas, adentra-se o exame do ilícito instituto da antissindicalidade e da discriminação antissindical, uma chaga mundial¹¹ que requer um enfrentamento efetivo do ponto de vista jurídico e cujos modelos de combate se revelam díspares quando observados os variados sistemas legais da experiência internacional.

Na clássica conceituação ofertada por *Oscar Ermida Uriarte*, práticas antissindicais são aquelas que prejudicam a causa da atividade sindical ou que limitam tal atividade além do que seria possível vislumbrar no embate normal das relações coletivas de trabalho. Práticas antissindicais, ainda na doutrina do jurista uruguaio, podem ser definidas como aquelas que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício regular de atividades sindicais ou em decorrência dessas atividades ou que neguem injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o desenvolvimento normal da ação coletiva representativa¹².

Por outra vereda, e no entendimento dos países que professam o *common law*, práticas antissindicais também podem ser consideradas aquelas que restringem a liberdade dos sindicatos e de seus representantes de desenvolver normalmente a função essencial de representação sindical nos locais de trabalho, que nada mais é do que a de alavancar e a de proteger as condições de vida e de associação da classe trabalhadora, muito

¹⁰ ALMEIDA, Renato Rua de. Visão Histórica da Liberdade Sindical. *Revista LTr* 70-03, p. 364; e OSCAR CUARTANGO, Gonzalo. La Tutela de los Trabajadores que Desempeñan Cargos Sindicales en Entidades Simplemente Inscriptas o de Hecho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 28, nº 108, outubro-dezembro, 2002, p. 143.

¹¹ “(...) las diferentes formas de discriminación antisindical constituyen un grave problema en las relaciones obrero-patronales de ciertos países. Sus efectos perjudican tanto a los trabajadores individualmente como a los sindicatos en su función de instituciones esenciales para el establecimiento y desarrollo de relaciones profesionales sanas e ininterrumpidas.” (BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. **Proteccion contra la Discriminacion Antisindical**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976, p. 121).

¹² **La Proteccion contra los Actos Antisindicales**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1995, p. 41.

embora as leis não confiram liberdade ilimitada a que os entes representativos de coletividades possam atingir seus objetivos¹³.

Pelo artigo 1º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1949 (ratificada pelo Brasil em 1952 e com vigência a partir de 18 de novembro de 1953) e destinada à tutela do direito de sindicalização e de negociação coletiva, encontra-se o trato principiológico do combate às práticas antissindicais, incluindo-se, em um primeiro momento, o sistema de foro sindical, mais direcionado, no sistema restrito brasileiro, à tutela de dirigentes sindicais (por meio da estabilidade e da inamovibilidade de lugar e de função) e ao exercício de suas competências e respeito às suas prerrogativas, mas que, em um sistema de foro sindical amplo, poderia ser estendido a qualquer militante sindical quando do exercício de sua liberdade sindical individual positiva e negativa, principalmente contra a despedida motivada por razões antissindicais¹⁴. Em um segundo momento, encontrar-se-ia o sistema de práticas desleais para o combate às práticas antissindicais coletivamente consideradas, mais direcionadas – não à tutela da liberdade sindical individual como se daria na hipótese do foro sindical, mas, isso sim – à tutela da liberdade sindical coletiva, afeta às várias possibilidades de atuação sindical na negociação

¹³ HENDY QC, John. **Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws**. London: The Institute of Employment Rights, 2001, p. 5. O ensino é obviamente válido para os sistemas jurídicos de *civil law*. A necessária proteção à normal atividade sindical não pode implicar “a criação de outros privilégios que os simplesmente necessários para o exercício livre e democrático das funções sindicais” (RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Revisão Técnica Irany Ferrari. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 227), sob pena de se estar, por vias transversas, implementando uma ditadura sindical, uma “república sindical” contrária à principiologia democrática. Na lição, feliz, de *Arion Sayão Romita*, o “sindicato não está acima da lei. O Brasil não é uma república sindicalista. O Brasil é um Estado democrático, de direito, em que todos, inclusive o sindicato, ainda que isto possa causar desgosto a alguns, estão sujeitos ao império da lei” (Manifestação perante a Sexta Reunião da Comissão Consultiva de Direito do Trabalho, do então Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em 6 de abril de 1992. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Perspectivas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, pp. 101-102).

¹⁴ “*Com pocas excepciones, siendo las más notorias México y el Uruguay, la legislación latinoamericana ampara de una manera específica a los dirigentes sindicales, y as veces también a otros delegados o representantes de los trabajadores. Esta protección es conocida bajo el nombre de 'fuero sindical', denominación que es equívoca pues el tal 'fuero' no ofrece ninguna inmunidad en el sentido jurídico del término, ni tampoco confiere a sus beneficiarios el derecho a ser 'desaforados', ni menos aún juzgados por un tribunal o un órgano especial constituido por sus pares. En realidad, como lo precisan varias legislaciones, el supuesto 'fuero' es tan sólo una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, la cual debe ser previamente calificada por una autoridad judicial o administrativa. En ningún caso confiere una protección absoluta, pues no es oponible a una causal de despido justificado por una falta grave del trabajador, ni tampoco a una terminación por fin de contrato, cuando el contrato de trabajo ha sido concluido por una duración determinada o por obra o servicios determinados.*” (BRONSTEIN, Arturo S. Protección de la Libertad Sindical. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILÉS, Antonio (coord.). **El Derecho Sindical en America Latina**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1995, p. 98).

coletiva, na greve e nos demais conflitos coletivos de trabalho. Afora os sistemas de combate, às práticas antissindicais, de foros sindicais e de práticas desleais, o artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT ainda prevê o sistema dos atos de ingerência, particularmente próximos às figuras das práticas desleais, “*especialmente – a aquellas que no coinciden com las conductas evidentemente amparadas por el fuero sindical latinoamericano. También se asemejan los actos de injerencia a las prácticas desleales, en la posibilidad – aunque no indispensabilidad – de ser consideradas bilaterales o simétricas*”¹⁵.

A partir das lições de *Oscar Ermida Uriarte*, pode-se compreender o universo, indivisível, dos sistemas de combate às práticas antissindicais como um conjunto de possibilidades, ao menos no contexto da América Latina, de enfoque do problema do combate à antissindicalidade. Há o universo das práticas antissindicais vistas sob o prisma do foro sindical, em todas as suas abrangências e limitações, bem como há o universo das práticas antissindicais vistas sob o prisma das práticas desleais. Muito próximas e, até, correspondentes a algumas práticas antissindicais examinadas pelo sistema de práticas desleais, mormente quando não há sobreposição entre práticas antissindicais do foro sindical e práticas antissindicais das práticas desleais, estaria a figura dos atos de ingerência.

No conjunto das práticas antissindicais, quer vistas pelo foro sindical, quer pelas práticas desleais, quer, ainda, individualmente consideradas sem a vinculação a um sistema de controle específico, a titularidade da liberdade sindical normalmente é vista, mais diretamente, relacionada a um ou vários trabalhadores, por mais que reúna valores ou interesses individuais desse ou desses trabalhadores, como, também, coletivos, do grupo profissional ou do sindicato. Ao seu modo, nos atos de ingerência, a titularidade da liberdade sindical que se pretende resguardar e tutelar se dirige, mais diretamente, à organização profissional propriamente dita.

Naquela similitude encontrada entre algumas das práticas desleais e os atos de ingerência, encontrar-se-iam, de maneira genérica, as condutas comissivas ou omissivas, *contrárias à ética nas relações coletivas de trabalho*, que poderiam ser identificadas, a grosso modo, (i) na ingerência e na criação e funcionamento de sindicatos; (ii) nos atos que visem a impedir ou obrigar a filiação sindical; bem como (iii) na negativa de negociar ou de

¹⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. *La Protección contra los Actos Antisindicales*, p. 16.

tratar com os dirigentes ou outros representantes sindicais. Tais exemplificações de práticas desleais, unilaterais ou bilaterais, amoldam-se, também, ao conceito de atos de ingerência do artigo 2º, item 2, da Convenção nº 98 da OIT.

Por essas razões, quando as práticas antissindicais se destinam a ferir ou a dificultar o exercício da liberdade sindical coletiva (e não mais, tão-somente, a faceta individual), o combate à antissindicalidade adota o sistema do regramento das práticas desleais, que, em suma, se referem (i) às condutas patronais exemplificadas em certos atos de ingerência nas organizações de trabalhadores, referendados por condutas do tipo das *company unions* ou “fantasmas sindicais”; (ii) à obstrução do exercício dos direitos sindicais pelas organizações de trabalhadores; e (iii) à recusa à negociação coletiva¹⁶, tanto por empregadores, quanto por trabalhadores, ou seja, de forma bilateral.

Originárias, as práticas desleais, das relações coletivas de trabalho norte-americanas, foram elas, primeiramente, tratadas pela *National Labor Relations Act* (NLRA) de 5 de julho de 1935, a chamada *Wagner Act* e que, verdadeiramente, na linha das primeiras legislações¹⁷ que versaram a liberdade sindical nos Estados Unidos da América (EUA), reafirmou a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos coletivos, (i) instituindo a representação oficial dos trabalhadores pelos sindicatos e, enfim, (ii) introduzindo o conceito das práticas desleais (*unfair labor practices*) por parte dos empregadores, além de ter (iii) criado o *National Labor Relations Board* (NLRB) como organismo administrativo competente a reconhecer as associações sindicais e controlar a

¹⁶ SILVA, Otavio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 100.

¹⁷ Como a *Sherman Act* ou lei antitruste de 1890, que proibiu a formação de coalizões que obstaculizassem a liberdade de comércio, entre as quais se incluíam as associações de trabalhadores; a *Clayton Act* de 1914, que excluiu os sindicatos que atuavam licitamente de suas determinações e proibições; a *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* de 1932, que permitiu uma maior independência aos trabalhadores para negociar coletivamente, para eleger livremente seus representantes e para se associarem, sem pressões, à entidade sindical de sua preferência, além de ter exterminado a prática judiciária, por via dos *injunctions*, de perseguição a sindicatos; e a Lei Nacional de Recuperação Industrial (NIRA) de 1933, que, reiterando as disposições das leis anteriores, mormente a da *National Railway Labor Act* de 1926, serviu de ponte à edição da *Wagner Act* de 1935 (BOF, Jorge A. **Acciones Tutelares de la Libertad Sindical: Querella por Práctica Desleal**. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991, pp. 55-56; MARSHALL, F. Ray; RUNGELING, Brian. **O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana**. Tradução Elcio Gomes de Cerqueira. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1976, pp. 58, 59, 63, 88, 101, 102 e 103; e RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, pp. 90-98).

observância das disposições da NLRA, inclusive mediante a atribuição de qualificar como prática desleal qualquer atitude que pudesse inviabilizar os desígnios da legislação.

O contexto jurídico das relações coletivas de trabalho norte-americanas foi completado, posteriormente, quando a NLRA foi emendada pela *Labor-Management Relations Act* (LMRA) de 1947, conhecida como a *Taft-Hartley Act*¹⁸, em que se propugnou pela reestruturação do *National Labor Relations Board*, ao tempo (i) em que se ratificava e se reiterava o direito coletivo à organização sindical e à negociação coletiva; (ii) em que se exigiu, em ilustração da nítida burocracia hipócrita norte-americana, a fé anticomunista dos dirigentes sindicais; (iii) em que se proibiu a cláusula da *closed shop* (mediante a qual somente os trabalhadores sindicalizados poderiam ser contratados, tendo, o empregador, a faculdade de contratar todos os trabalhadores para a unidade de negociação por intermédio das sedes sindicais e, o sindicato, a faculdade de suprir tais trabalhadores na medida em que se fizessem necessários), diante da propensão à instituição, em larga escala, no movimento sindical norte-americano, dessa cláusula de segurança sindical como mote a reduzir e fortalecer o setor obreiro sindicalizado, paralelamente à tolerância da cláusula de *union shop*; (iv) em que se proibiram as atividades sindicais dos trabalhadores com cargos de supervisão; e (v) em que se criou o *Federal Mediation and Conciliation Service*.

A *Taft-Hartley Act*, ainda, bilateralizou as condutas tidas por “desleais” por parte dos empregadores e previu as condutas exercidas pelas organizações de trabalhadores em prejuízo dos mesmos trabalhadores e, também, pela primeira vez, em prejuízo dos empregadores¹⁹. Além disso, previu as condutas dos empregadores em prejuízo dos

¹⁸ Em referência aos senadores norte-americanos *Robert Taft* e *Fred Hartley*.

¹⁹ Um dos produtos do malogrado Fórum Nacional do Trabalho (FNT), o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, a exemplo da legislação, por exemplo, colombiana e chilena, pela primeira vez no histórico legislativo brasileiro propugnou, expressamente, um sistema de práticas desleais do tipo bilateral, nos moldes trabalhados em outro estudo. Para tanto, ver KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *A Anti-Sindicalidade e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais*. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 120, outubro-dezembro, 2005, pp. 181-185. O debate doutrinário em torno do sistema, de maneira geral, de combate às práticas antissindicais é ainda muito tímido no Brasil considerando, nesse aspecto, a relevância do tema e do que se propunha no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. No entanto e nessa temática, o tema aflorou muito recentemente. Para tanto, ver CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008, pp. 131-138; FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade**. São Paulo: LTr, 2008, pp. 47-50; FREIRE, Lucas Alves; SILVA, Wellington Rodrigo Batista da. *As Práticas Anti-Sindicais e sua Repressão no Direito Brasileiro*. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 265-274, 2005; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas: Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2005; OLIVEIRA, Florença Dumont. *Ação de Prevenção e Repressão à*

empregados, entre as quais se poderia arrolar o uso da violência, a intimidação pela pressão econômica tendente a obrigar o empregado a eleger o sindicato como seu representante ou pela concessão de benefícios para o ingresso no sindicato, a contratação da cláusula sindical da *union shop* (mediante a qual todos os empregados de uma determinada unidade de negociação precisam se tornar filiados ao sindicato, mesmo que, antes da contratação, o trabalhador não tenha sido sindicalizado e o empregador o tenha admitido sem lhe impor qualquer tipo de discriminação nesse sentido) e a recusa em negociar, o que envolve a abusividade, segundo *Otto Kahn Freund*, da negociação sem a boa-fé, como é a hipótese do empregador não proporcionar informação suficiente ao sindicato *pro negotiatione*²⁰.

A principal característica do sistema das práticas desleais é que houve uma bilateralização, típica, aliás, dos sistemas de *common law* de natureza não-tutelar e mais próximos a um civilismo nas relações coletivas de trabalho, na consideração dos agentes ativos e passivos da antissindicalidade, que podem ser tanto as organizações de trabalhadores²¹, como as organizações de empregadores. Essa bilateralização norte-americana diferencia as práticas desleais, como sistema de combate às práticas antissindicais que afetem a liberdade sindical coletiva, do foro sindical latino-americano como sistema típico e clássico de combate às práticas antissindicais adotado, por exemplo, pelo Brasil, e, em princípio, apenas destinado a tutelar, restritivamente, dirigentes sindicais, de forma tutelar e unilateral.

Seja como for e de um modo bastante abrangente, as práticas desleais (*unfair labor practices*) podem ser consideradas como todas aquelas condutas que desconhecem, obstaculizam ou impedem o exercício da liberdade sindical coletiva, atacando a liberdade

Conduta Anti-Sindical. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 215-223, 2005; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, pp. 247-255; e VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais: A Dogmática Jurídica e a Doutrina da OIT no Contexto das Lutas Emancipatórias Contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2008, pp. 64-90.

²⁰ VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo (Un Estudio de la Conducta Antisindical en la Empresa)*, p. 327.

²¹ Em razão dessa bilateralidade no combate às práticas desleais, o advogado e senador *Robert Taft* foi reeleito, com número expressivo de votos, pelos eleitores do estado de *Ohio* porque a classe média norte-americana, na década de 50, nutria desconfianças em relação ao movimento sindical, não queria que os sindicatos de trabalhadores controlassem a nação e subscreviam a opinião de que não era bom, para os trabalhadores, possuírem muitos poderes (RICHARDS, Lawrence. **Union-Free America: Workers and Antiunion Culture**. Chicago: University of Illinois Press, 2008, p. 44).

associativa ou coletiva e lesionando o interesse coletivo de determinada categoria, contrariando a ética nas relações coletivas de trabalho.

3. As práticas desleais em relevantes regimes jurídicos estrangeiros

Para que se possa bem compreender como o instituto é visto sob o prisma de Estados que perseguem o sistema do *common law*, berço do combate à antissindicalidade, quando afrontosa à liberdade sindical coletiva, por intermédio das práticas desleais nas relações coletivas de trabalho, a experiência norte-americana requer um exame mais detalhado, assim como a do Reino Unido. As idiossincrasias legais britânicas no trato da matéria das práticas desleais nas relações coletivas de trabalho ainda se encontram em profundo e atualíssimo debate nos fóruns competentes do Reino Unido. Ao contrário do que se passa na experiência norte-americana, o combate às práticas desleais é, ainda, parcial, uma vez que a legislação britânica não aperfeiçoou, como no modelo norte-americano, um sistema explícito de combate às práticas desleais.

Por essa estranheza e com o intuito de, ao final, revelar a importância da compreensão desses outros sistemas jurídicos e do que se discute em termos de práticas desleais para o Brasil (tanto sob o prisma da utilidade, quanto sob o prisma da indicação de benefícios e desvantagens), ainda que o Brasil tenha, de certa forma, e mais uma vez, fracassado no debate a respeito da “Reforma Sindical” e do que se construiu em torno da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005 e do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (que, aliás, sequer tramitou oficialmente pelos foros legislativos), é conveniente se iniciar por uma abordagem mais específica do frágil e desconhecido (para a comunidade acadêmica brasileira) modelo britânico de regulação das relações coletivas de trabalho, tendo, sempre, como contexto, a necessidade de combate às práticas antissindicais²².

3.1. Panorama do sistema jurídico britânico sob o contexto da antissindicalidade

²² Uma primeira exploração dos sistemas norte-americano e britânico de combate às práticas desleais foi desenvolvido em estudo de 2007 (KAUFMANN, Marcus de Oliveira. As Práticas Desleais nas Relações Coletivas de Trabalho: Um Estudo de Direito Comparado, Uma Inspiração ao Brasil. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (org.). **Aspectos Polêmicos e Atuais do Direito do Trabalho**: Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida. São Paulo: LTr, p. 329-362, 2007).

Por incrível que possa parecer aos olhos ávidos por ensinamentos de um ordenamento jurídico como o brasileiro – que, nas palavras de *José Rodrigo Rodriguez*, possui uma legislação que “ainda está no estágio do ‘foro sindical’, garantia ‘maliciosamente restringida’ nas palavras de Oscar Ermida Uriarte que corresponde à proteção do dirigente sindical contra a dispensa injustificada”²³ e que sequer adentrou, afora as imperfeições do combate contra as práticas antissindicais que visam a ferir ou a tolhir a liberdade sindical individual considerado seu sistema restrito de foro sindical, de forma séria e sistematizada, a proteção contra os atos antissindicais que atentam contra as posições jurídicas tituladas pelo sindicato, ou seja, a liberdade sindical coletiva –, a histórica do sindicalismo britânico ilustra a história da antissindicalidade tutelada juridicamente²⁴.

Não é sem razão que *Tony Blair* tenha asseverado, na véspera de sua posse, como ex-Primeiro Ministro, em *Downing Street*, que a legislação britânica é a mais restritiva no reconhecimento de direitos sindicais no mundo ocidental²⁵. A legislação britânica não se iguala, em restrições ao reconhecimento de direitos sindicais, aos sistemas, por exemplo, da Arábia Saudita (onde os sindicatos são ilegais, o direito à associação sindical é tido como uma afronta aos princípios do islã e a negociação coletiva e as greves são proibidas²⁶) ou da China (onde as greves sequer são claramente tuteladas²⁷), mas, de toda a sorte, é bem mais restritiva e defeituosa, se levados em consideração os parâmetros internacionalmente aceitos e aprovados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando comparada à Austrália, ao Canadá, à Nova Zelândia, à África do Sul e aos EUA.

A despeito das intenções parlamentares que redundaram na *Trade Disputes Act* de 1906, o reconhecimento de nítidos direitos sindicais previstos nessa lei foram, paulatinamente, desmantelados por práticas governamentais, pela interferência perniciosa e refratária do Poder Judiciário e pela edição de cada vez mais restritivas outras leis. Editada, exatamente, para fazer frente à enorme interferência judicial a um melhor reconhecimento e

²³ **Dogmática da Liberdade Sindical:** Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 431.

²⁴ HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws*, p. 3.

²⁵ *Idem, ibidem*, pp. 15-16; e WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2, 2006, p. 13.

²⁶ INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNION RIGHTS (ICTUR). **Trade Unions of the World**. Sixth Edition. London: John Harper Publishing, 2005, p. 294.

desenvolvimento de direitos sindicais²⁸, a *Trade Disputes Act*, em sua simplicidade e precisão, (i) garantiu a liberdade de greve (desde os piquetes e sem restrição a lugares ou número de grevistas), embora sem maiores seguranças jurídicas; (ii) concedeu, aos representantes sindicais, imunidade contra prováveis responsabilizações decorrentes de atividades industriais promovidas de forma legítima e regular (*industrial action*); além de (iii) ter previsto uma sólida proteção aos fundos sindicais²⁹.

Muito embora, sob a *Trade Disputes Act* de 1906, os sindicatos tenham conseguido crescer em seus esperados afazeres, também cresceram as hostilidades judiciárias contrárias a um sindicalismo mais livre, incentivadas, tais hostilidades, pela simplicidade da norma, que permitia a que os magistrados britânicos, considerando os sindicatos como organismos super privilegiados sob o império da lei, pudessem, ainda assim, se responsabilizar economicamente pelo que faziam, sofrendo severas restrições aos seus direitos, principalmente no que diz respeito à instituição da cláusula sindical da *closed shop* e ao desenvolvimento de greves de solidariedade ou de simpatia (*secondary action*).

Com a crescente hostilidade judicial praticada contra os sindicatos, algo típico do sistema de *common law*, a antissindicalidade se perfez, no seio da experiência britânica, muito, também, pela criação dos juízes (direito costumeiro) em encontrar novos fundamentos para considerar greves ilegais, para expedir ordens de intimidação sindical (*injunctions*) e para breçar pleitos sindicais em decorrência de erros menores e burocráticos encontrados no procedimento legal de se iniciar greves, de entabulação de normas coletivas e, inclusive, de se processar o reconhecimento de um dado sindicato como o legítimo representante de uma certa coletividade obreira em determinada unidade de negociação.

Repelida, a *Trade Disputes Act 1906*, pela *Industrial Relations Act* de 1971 (embora tenha havido tentativas de se recuperar a *Trade Disputes Act 1906* entre os anos de 1974 e 1976) e definitivamente destruída pelos governos antissindicais de *Margaret Thatcher*, *John Major* e *Tony Blair*, ainda que, após a ultrapassagem pela Corte de Cassações com recursos contra as hostilidades criadas pelos juízes de hierarquia inferior, a

²⁷ *Idem, ibidem*, p. 66.

²⁸ Mormente, no início do Século XX, após a *House of Lords* ter considerado, no caso *Taff Vale Railway*, um sindicato profissional responsável, por ter causado naturais prejuízos a um empregador em consequência de uma de suas greves, pelo pagamento de uma multa que, hoje, estaria cotada na casa de dois milhões de libras esterlinas, inviabilizadora de qualquer atividade sindical.

House of Lords restaurasse direitos e imunidades aos sindicatos e seus representantes, o prejuízo causado, após algum tempo, ao sindicalismo, já havia afetado, em definitivo, o desenvolvimento regular das atividades sindicais no Reino Unido.

O desenrolar dos acontecimentos no mundo sindical britânico revelou que o Parlamento, quando editava leis em salvaguarda de direitos sindicais no início do século XX, adotava uma linguagem totalmente distinta da do Poder Judiciário, que, “dançando uma outra dança”, acabou beneficiando governos de nítido viés antissindical³⁰. Nesse contexto, tais governos, entre os quais os de *Thatcher* e *Blair*, foram conseguindo aprovar leis de crescente restrição à efetividade de direitos sindicais, entre as quais os *Employment Acts* de 1980, 1982, 1988, 1989 e 1990, a *Trade Union Act* de 1984, a *Public Order Act* de 1986 e a famosa *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (TULRCA) de 1992, todas editadas para desarmar o movimento sindical e desmobilizar os trabalhadores, a ponto de terem criado um atual ambiente em que mais de dois terços de trabalhadores não são contemplados por acordos coletivos³¹.

Com os governos trabalhistas assumindo o poder a partir de 1997 e sob forte crítica internacional, algumas medidas foram adotadas para corrigir, no quanto possível, a antissindicalidade reinante, o que redundou a edição da *Employment Relations Act* de 1999, que, em verdade, adicionou uma nova seção (a *Schedule A1*) à TULRCA de 1992.

Pela nova regulamentação legal – aqui, tomando, como modelo, a normatização norte-americana – e no ponto nevrálgico de toda a discussão a respeito do sistema de práticas desleais, um sindicato, para ser reconhecido como o legítimo representante de uma certa coletividade em uma dada unidade de negociação, deve comprovar, perante o *Central Arbitration Committee* (CAC), que é devidamente reconhecido como tal pelo empregador (!) correspondente àquela unidade de negociação³² e pelo suporte de uma indicada porcentagem de trabalhadores naquele local de trabalho.

²⁹ EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. **Unfair Labour Practices: Trade Union Recognition and Employer Resistance**. London: The Institute of Employment Rights, 2003, p. 6.

³⁰ *Idem, ibidem*, p. 5; e WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. **Federation News**, p. 13.

³¹ CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2, 2006, p. 16.

³² EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices: Trade Union Recognition and Employer Resistance*, p. 1.

Esse procedimento de reconhecimento sindical, que se baseou no modelo norte-americano de representação sindical por local de trabalho/por unidade de negociação (*bargaining unit*), não adotou, como no modelo americano, as proteções que a *National Labor Relations Act* de 1935 (emendada pela *Labor-Management Relations Act* de 1947) americana previu para a tutela de direitos sindicais (via previsão explícita das *unfair labor practices* e suas conseqüências), de modo que, hoje, no Reino Unido, o procedimento de reconhecimento sindical, e que passa pelo crivo do empregador, exclui mais de cinco milhões de trabalhadores de pequenas empresas da tutela coletiva; exige a instalação de sistemas de votações em assembleia (*ballots*) pelos empregados a serem representados pelo sindicato postulante; permite a que sindicatos e empregadores, quiçá em detrimento dos interesses dos representáveis trabalhadores, procedam a arranjos negociais para que o sindicato possa ser tido como o representante de dada unidade de negociação e tornando-o, eventualmente, cooptado pelo empregador; e não prevê sanções contra, a partir do reconhecimento sindical, o eventual não desenvolvimento de verdadeiras negociações coletivas³³.

Portanto, pela *Schedule A1* da TULRCA de 1992 (parágrafo 7º), emendada pela *Employment Relations Act* de 1999, o sindicato precisará, para ser reconhecido, ter, ao menos, dez por cento da unidade de negociação proposta e demonstrar que a maior parte dos trabalhadores estariam propensos a votar favoravelmente ao seu reconhecimento como representante (parágrafo 36º), desde que não haja um outro sindicato reconhecido para qualquer dos trabalhadores naquela unidade de negociação. Se tais providências forem tomadas, a unidade de negociação (que é a unidade compatível, pela TULRCA de 1992, com um “gerenciamento efetivo e destacado do empregador”) será acordada entre as partes (sindicato/empregados e empregador) ou imposta pelo CAC, quando então o CAC poderá ordenar que o sindicato seja reconhecido se tiver mais do que cinquenta por cento de filiação naquela unidade ou, então, ordenar a realização de uma votação pelos trabalhadores (*ballot*) (parágrafos 22º e 23º), em que o sindicato precisará garantir o suporte por parte da maioria dos votantes, assim como, ao menos, quarenta por cento dos trabalhadores da unidade de negociação (parágrafo 29º). Se a votação confirmar a representatividade do sindicato, o CAC ordenará a que o empregador reconheça o sindicato como legítimo

³³ HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws*, p. 11.

representante dos trabalhadores ou a que imponha um procedimento legal se os envolvidos não conseguirem, antes, resolver por negociação (parágrafos 30º e 31º). Se a votação for contrária aos interesses do sindicato, o ente não poderá oferecer uma nova pretensão de reconhecimento daquela mesma unidade de negociação pelos próximos três anos (parágrafo 41º).

Por esse procedimento legal (*statutory recognition procedure*), não é difícil imaginar que o empregador tem a faculdade de frustrar, com o beneplácito legal, a atividade sindical. Na tentativa de esvaziar a pretensão de um dado sindicato a uma dada unidade de negociação, o empregador pode, em ilustração de típicas práticas desleais, (i) prestigiar formas adversárias de representação obreira, como, por exemplo, um conselho de empregados que tenha a função de intermediar o diálogo entre empregados e empregador; (ii) estabelecer sindicatos fantasmas (*company unions*) montados sob sua ideologia patronal para cooptar o lado obreiro quando da negociação coletiva; (iii) escolher o sindicato postulante àquela unidade de negociação com o qual poderá melhor negociar e, eventualmente, entabular um acordo coletivo que, por vezes, pode não representar a vontade da mão-de-obra daquele local de trabalho; (iv) quando do início do procedimento legal, distribuir propaganda e literatura antissindical ao específico sindicato ou à associação sindical de uma maneira geral, a fim de persuadir, induzir e, inclusive, intimidar trabalhadores sobre os “perigos” da filiação sindical, criando um ambiente que impeça o acesso do sindicato ao local de trabalho e aos trabalhadores envolvidos naquela unidade de negociação; (v) discutir as delimitações da unidade de negociação, expandindo-a ou reduzindo-a (quer geograficamente, quer mediante inclusão e retirada de certas categorias de empregados), de modo a prejudicar a que a votação (*ballots*) em assembléia dos trabalhadores, para confirmar a representatividade sindical, consiga processar a confirmação obreira em prol do sindicato, contando com uma certa inércia do CAC em tomar atitudes mais drásticas contra os empregadores, já que temente à eventual reforma de suas decisões pelas Cortes de Justiça; (vi) forçar a realização da votação em assembléia para confirmar a representatividade daquele dado sindicato “*in the interests of good industrial relations*”, mesmo que a maior parte dos empregados demonstre concordância e filiação ao sindicato; e (vii) litigar judicialmente, contando com advogados e firmas internacionais de advocacia especializadas em confundir e dificultar o bom termo do

statutory recognition procedure, mediante artifícios de interpretação legal que tornem inviável o processamento natural, perante o CAC, de certas postulações sindicais de reconhecimento³⁴, por questões ridiculamente formais e por menores tecnicidades, o que garantiria, ao menos, um alongamento dos debates jurídicos, afora as discussões judiciais que poderiam ocorrer envolvendo a contestação patronal ao reconhecimento da maioria do apoio dos trabalhadores a um dado sindical; a contestação sob o argumento de que, para uma certa unidade de negociação, já há sindicato reconhecido e com acordo coletivo em vigência; a contestação em torno da caracterização da unidade de negociação; a contestação em torno da necessidade de realização de assembléia de trabalhadores; a contestação em torno da capacidade jurídica de certos trabalhadores em votar em assembléia³⁵, etc.

Afora o procedimento legal de reconhecimento sindical para uma determinada unidade de negociação e que transforma todo o procedimento legal em um momento mais do que propício para a antissindicalidade e para o surgimento de práticas desleais, a *Employment Relations Act 1999*, de forma um tanto quanto tímida, destacou que, quando houver dispensa de grevistas em regular e lícita ação industrial e por motivos antissindicais, poderá haver uma pretensão formalizada, pelos prejudicados, perante a competente Corte de Justiça, quando a lei já poderia, desde o início, ter impossibilitado tal dispensa. No mais, as leis britânicas restringem os piquetes para o próprio local de trabalho; declaram a ilegalidade de movimentos de solidariedade sindical; tratam com restrição as disputas sindicais perante o Poder Judiciário; limitam tais disputas a matérias atinentes ao empregador da unidade de negociação; requerem uma complexa e restritiva realização de votações de trabalhadores para ações sindicais; permitem a dispensa de grevistas; permitem a discriminação contra trabalhadores que sustentam uma dada representação sindical;

³⁴ Em vários países, sustenta-se, até mesmo, o desenvolvimento de uma nova cultura de administração da gerência de recursos humanos embasada na não-sindicalização de empregados e que permita se evitar, ao máximo, a interferência sindical nos negócios empresariais, o que ocorre mediante a contratação de consultores e *experts* especializados em afastar os sindicatos dos interesses dos empregados das empresas (em um fenômeno conhecido como *union-busting*, que propaga a cultura da empresa *union-free*, principalmente mediante a instalação de fábricas em *greenfields*, ou seja, em territórios com inexistente atividade sindical ou com movimentação de trabalhadores débil, uma vez que, na tragicomédia desse restrito mercado de profissionais, “nascer é melhor do que reencarnar”!), em um mercado de trabalho crescente para esses profissionais, por exemplo, na Irlanda (considerada a “silicon valley” da Europa) e EUA (MOONEY, Paul. **Union-Free: Creating a Committed and Productive Workforce**. Dublin: The Liffey Press, 2005, pp. 59-60, 88).

³⁵ EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices: Trade Union Recognition and Employer Resistance*, pp. 10 a 47, *passim*.

proíbem a que os sindicatos disciplinem os trabalhadores não-grevistas; além de tornarem os sindicatos responsáveis por eventuais penalidades em razão de movimentos grevistas legítimos³⁶.

Os entraves legais da TULRCA ao livre desenvolvimento de regulares atividades sindicais, no mais, se estabelecem em procedimentos criticáveis e detalhistas que obrigam os sindicatos a prover, por exemplo, (i) avisos prévios, referentes ao início de uma greve, sete dias antes da votação de trabalhadores que deliberará sobre a parede; (ii) avisos prévios com detalhes a respeito dos trabalhadores que participarão da votação em prol da greve por uma miríade de informações atinentes às funções desses trabalhadores, local de trabalho, formas de remuneração e outros tipos de informação (endereços atualizados etc.) que, talvez, somente o empregador poderia fornecer; (iii) formulários de votação que devem ser encaminhados pelos correios aos empregadores; e (iv) informações sobre um necessário período mínimo e máximo para a duração da votação, o que, muitas vezes, requer discussões judiciais, mediante caros advogados nas Cortes de Justiça, para que o sindicato possa defender seus legítimos desideratos, com prejuízos ao movimento sindical como um todo³⁷.

Atuar sindicalmente, hoje, no Reino Unido, se tornou experiência traumatizante porque as exigências legais para se processar o reconhecimento quanto à legitimidade de um sindicato representativo dos interesses de trabalhadores em uma dada unidade de negociação e para que o sindicato possa, regularmente, adotar medidas concretas de ação sindical em prol, eventualmente, de um movimento paredista, transformaram as leis antissindicais britânicas em uma maravilhosa armadilha para os sindicatos³⁸, na qual as empresas são incentivadas a, legalmente, recorrer à Justiça para discutir empecilhos legais mínimos e de menor importância para frustrar as expectativas de uma séria ação sindical³⁹, mormente no que diz respeito, como observado, à administração das votações de trabalhadores quanto ao reconhecimento de um sindicato na unidade de negociação e quanto às ações industriais.

³⁶ HENDY QC, *Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws*, p. 33.

³⁷ HAYES, Billy. Ballots: Addressing the Problems. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2, 2006, p. 18.

³⁸ SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2, 2006, p. 22.

³⁹ CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. *Federation News*, p. 17.

No mais, e se tudo não bastasse, a partir da década de 80, o sindicalismo britânico e, por tabela, a representação sindical nos locais de trabalho, como ocorreu com a maior parte do sindicalismo contemporâneo ferido pela acumulação flexível do capital, enfrentou uma onda de redução dos índices de sindicalização que foi ocasionada – hoje já não se tem dúvida – pelo “Estado antiolecionista”⁴⁰ conduzido pelas políticas de *Margaret Thatcher* e *John Major*.

Nos anos 90, as declarações oficiais descartavam, explicitamente, o sindicalismo, ao mesmo tempo em que padrões antissindicais eram apoiados legalmente quando sustentavam que a negociação coletiva era mecanismo ultrapassado e inadequado à indústria moderna (utilizando-se, ferozmente, dos empecilhos legais da TULRCA de 1992 e do *Employment Relations Act* de 1999 para brechar intentos sindicais de reconhecimento de atuação no local de trabalho e para o desenvolvimento da negociação coletiva e da utilização da greve), se comparada com os mais atualizados procedimentos de gestão das gerências de recursos humanos, fulcrados na valorização dos contratos individuais de trabalho e dos pagamentos feitos de acordo com a produtividade, uma das razões da crise atual do sindicalismo, juntamente com os processos de *downsizing*, *lean production* e terceirizações irregulares.

A desestruturação sindical iniciada nos anos 80 e 90 e mantida, de início, pela política do *New Labour* ou da “Terceira Via” de *Tony Blair*⁴¹, em linha com o avanço capitalista ditado pela economia norte-americana, afetou, inclusive, a “central sindical”, se assim se pode comparar, do *Trade Union Congress* (TUC), que se viu forçada, pelas contingências, a abandonar a imagem de oposição aos empresários a fim de “tornar o Reino Unido mais competitivo”, cooperando, em um nítido sindicalismo de resultados, com a

⁴⁰ McILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 45.

⁴¹ “O Reino Unido mudou do sistema de regulamentação legal mínima do sindicalismo para um sistema de máxima regulamentação. Apesar disso, aspectos centrais das relações industriais regulamentadas por lei em quase todos os outros países – o *status* da negociação coletiva, os direitos ao reconhecimento e representação dos sindicatos, a obrigação dos patrões de negociar – permanecem, na Inglaterra, como uma questão de autonomia, geralmente decidida pela prerrogativa do empregador. O foco da legislação é distorcido e seu equilíbrio, mesmo em termos formais, é desigual. Os grevistas devem lidar com uma intrincada rede de restrições para que a ação industrial seja legal sem receber nenhuma proteção contra a demissão. Os sindicatos atravessam um campo minado de exigências nas votações para estarem protegidos no caso de seus membros fazerem greves: tornaram-se ilegais ações disciplinares movidas contra trabalhadores que violavam greves decididas por votos. No processo para construir este aparato legal, os governos conservadores denunciaram quatro Convenções Internacionais da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e foram submetidos a nove julgamentos por quebra de acordos (McIlroy, 1991)” (*Idem, ibidem*, pp. 46-47).

Confederation of British Industry (CBI), afetação que ocorreu, também, atendidas as particularidades de cada nação, à *Confédération Générale du Travail* (CGT) e à *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT) francesas, à *Condeferazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) italiana, à *Deutsch Gewerkschaftsbund* (DGB) alemã e à *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) norte-americana⁴².

Desmotivada e sem prestígio, a representação sindical nas empresas, para o local de trabalho, enfrentou uma crise institucional sem precedentes no Reino Unido, o que, sob o governo de *Tony Blair*, forçou uma autocrítica governamental diante do desequilíbrio flagrante entre os poderes do empregador e dos sindicatos obreiros. Em 1998, o *Department of Trade and Industry* publicou um documento (intitulado *Fairness at Work*) retratando essa nova postura governamental, favorável a um ressurgimento da pujança da representação sindical nos locais de trabalho, em que se pontuava que “o objetivo do governo é estimular uma nova cultura de parceria no local de trabalho, sob o pressuposto de que a eficiência e justiça (no trato das relações de emprego) são inteiramente compatíveis”, de modo que “os empregadores não devem negar o reconhecimento a um sindicato que tenha o apoio claro e manifesto dos empregados”⁴³, o que justificaria a imposição de reconhecimento sempre que a maioria dos trabalhadores expressasse a disposição de serem representados pelo sindicato naquele específico local de trabalho (por meio dos já referidos *ballots*, hoje minuciosamente regrados na lei).

Com efeito, embasado nessas premissas, o governo “trabalhista” de *Tony Blair* conseguiu aprovar a *Employment Relations Act* de 1999 emendando, pela *Schedule A1*, a TULRCA de 1992, com vigência a partir de junho de 2000, que, como visto, fixou seus princípios de um novo modelo de estrutura sindical no reconhecimento voluntário do sindicato, quando a solicitação do sindicato é espontaneamente aceita pelo empregador; no reconhecimento automático por comprovação de que mais da metade dos empregados são sindicalizados; e no reconhecimento sindical depois da realização de eleição/votação (*ballots*) em que mais da metade dos participantes na votação expressassem intenção de

⁴² ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 75.

⁴³ RANDS, Mauricio. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 67, nº 3, julho/setembro, 2001, p. 85.

serem representados pelo sindicato. Nessas duas últimas circunstâncias, o procedimento é administrado pelo CAC, que poderá iniciar uma negociação visando definir a base da representação (unidade de negociação) e a futura negociação coletiva.

De toda a sorte e como já pontuado, o *statutory recognition procedure*⁴⁴, a despeito de tentar, ao máximo, (i) obrigar os empregadores a celebrar consulta a cada seis meses sobre programas de qualificação com um sindicato reconhecido; (ii) conceder o direito do empregado de se fazer acompanhar por um colega de trabalho ou por um representante sindical em inquéritos disciplinares, mesmo quando inexistir sindicato reconhecido na empresa; (iii) declarar a ilegalidade de qualquer ato do empregador que conduza à discriminação contra o empregado por participação em atividades sindicais legais; (iv) declarar a ilegalidade dos procedimentos de despedida de empresa que se recuse a celebrar contrato individual de trabalho em condições iguais ou melhores às estabelecidas em contratos coletivos de trabalho; e (v) declarar a ilegalidade da despedida do empregado por participação em greve legal de menos de oito dias⁴⁵; ainda assim, em razão de seu irritante detalhismo e regramento, apenas impulsionou o empresariado à prática de condutas desleais. A TULRCA de 1992 emendada pela *Employment Relations Act* de 1999, ao contrário do que se imaginava, não fortaleceu, como uma lei de promoção à ação sindical, o sindicalismo britânico e, desde 1989, o Reino Unido vem enfrentado, sistematicamente, ano após ano, a condenação da comunidade internacional, capitaneada pela OIT e pela União Européia, pelo fato de as leis antissindicais britânicas não se coadunarem com as Convenções n.ºs 87 e 98 da OIT, com a principiologia do Comitê Europeu de Direitos Sociais e com a Convenção Européia de Direitos Humanos, tudo porque tais leis antissindicais dificultam e prejudicam uma maior liberdade e autonomia sindicais⁴⁶.

Com os direitos fundamentais do homem, de natureza sindical, sendo desproporcionalmente restringidos pelas armadilhas legais e com o direito à greve sendo

⁴⁴ De inspiração norte-americana e que tem seu similar, também, no Canadá (DUBINSKY, Laura. **Resisting Union-Busting Techniques: Lessons from Quebec**. London: The Institute of Employment Rights, 2000, pp. 7-8), mormente na província de *Quebec*. De toda a sorte, destaque deve ser feito ao fato de que, ao contrário de seus procedimentos similares norte-americanos e canadenses, a lei britânica não regula as práticas desleais por parte dos empregadores, como ocorre nos sistemas correspondentes na América do Norte (*Idem, ibidem*, p. 25).

⁴⁵ RANDES, Maurício. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, pp. 86-87.

⁴⁶ HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws*, p. 34; e SIMPSON, Derek. *International Rights and Obligations*. *Federation News*, p. 22.

minado pelas exigências desarrazoadas da legislação em procedimentos vários que somente viabilizam a desmobilização dos trabalhadores, a gota d'água de uma revolta jurídica surgiu quando setecentos empregados de *Gate Gourmet*, uma empresa que fornece as alimentações de bordo para a *British Airways* no Aeroporto de *Heathrow* em Londres, foram dispensados por megafone em um estacionamento e imediatamente substituídos por empregados menos motivados sindicalmente.

Se a lei permite a dispensa por megafone, em um estacionamento, de empregados que estavam em motivação sindical para tomar certas atitudes industriais na defesa de seus interesses, alguma coisa estava errada⁴⁷ e toda a crítica que, desde sempre, veio sendo construída em prol de uma reforma das leis antissindicais britânicas, veio à tona com carga máxima, ilustrando, em toda a parte, as legítimas pretensões da comunidade britânica e do sindicalismo de retomar, no que fosse possível, os direitos e liberdades previstos, de forma simples e precisa, na *Trade Disputes Act 1906*, reformando esse rol de direitos e liberdades para adequá-lo às exigências do movimento sindical de um mundo globalizado, no início do século XXI.

No início de 2006, o movimento sindical, encampado pelas ácidas críticas da comunidade jurídica britânica, empenhou-se em destacar os principais tópicos de mudanças, mediante os quais (i) grevistas mereceriam uma melhor proteção legal; (ii) os procedimentos de votação e avisos prévios para a continuidade de qualquer ação sindical deveriam ser simplificadas e tornadas justas e isonômicas em relação ao poderio do empresariado; (iii) as ordens judiciais contrárias a uma perfeita ação sindical, por meio das *injunctions* concedidas aos apelos patronais diante de uma dada movimentação obreira, deveriam ser restringidas e limitadas; (iv) as mobilizações e greves de solidariedade deveriam ser aceitas em determinadas circunstâncias; e (v) a utilização de mão-de-obra de reserva (*agency workers*) para substituir grevistas deveria ser prevenida⁴⁸.

Iniciou-se, então, uma campanha, que contou, em seu nascedouro, com o apoio e suporte de quinze membros do parlamento (MPs) que assinaram uma moção, na *House of Commons*, em prol da instituição, o quanto antes, de uma nova lei, uma *Trade Union Freedom Bill*, e que já contava, no início de agosto de 2006, com a assinatura de 182

⁴⁷ WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. *Federation News*, p. 12.

⁴⁸ *Idem, ibidem*, p. 12.

MPs, faltando pouco para se atingir a metade de MPs representantes dos “trabalhistas” no Parlamento britânico⁴⁹.

Mesmo que ainda não se atenda aos parâmetros internacionais, as discussões em torno de uma *Trade Union Freedom Bill* propõem, em reformulação à antissindicalidade que permeia a legislação: (i) que qualquer obstáculo ou mesmo a dispensa de um trabalhador que tenha participado de alguma ação sindical será revertido ou revertida, inclusive mediante o direito expresso à reintegração se o caso, se o empregador provar que o obstáculo não foi imposto ou a dispensa não foi processada por conta da participação legítima em atividades sindicais; (ii) que haverá a proibição de contratação de trabalhadores substitutos àqueles trabalhadores grevistas, o que limitará a atuação de agências especializadas em fornecimento de mão-de-obra caso tais agências não consigam provar que não sabia que os trabalhadores que subsidiaram o movimento grevista estavam atuando em legítima atuação sindical; (iii) que haverá a previsão de obrigações patronais de respeito às votações assembleares de trabalhadores relacionadas às ações sindicais nos locais de trabalho e que qualquer inadimplemento patronal a tais obrigações (entre as quais o dever de prestar informações requisitadas pelos sindicatos profissionais e de permitir a que os sindicatos possam acessar os trabalhadores nos locais de trabalho livremente antes de qualquer assembleia exigida por lei, mormente as que se destinarem ao procedimento de reconhecimento sindical) desautorizará os empregadores a se socorrerem das Cortes de Justiça; (iv) que haverá a permissão para que, observados certos limites de similaridade e conexidade, grupo de trabalhadores possam livremente adotar condutas sindicais de solidariedade a um outro grupo de trabalhadores que enfrentam problemas coletivos de trabalho; (v) que erros acidentais na administração das votações assembleares quanto à autorização para a tomada de atitudes sindicais (como, por exemplo, a omissão não intencional de votantes no processo de votação ou a inclusão de trabalhadores que não deveriam compor a unidade de negociação para a votação) não serão considerados relevantes para a frustração das ações industriais; (vi) que as cópias de formulários de votações para o reconhecimento sindical e as informações pré-movimentos grevistas quanto a lugar e data da realização das *ballots* se transformarão em questão de democracia sindical interna, mesmo porque qualquer razoável e competente empregador será hábil o suficiente

⁴⁹ SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. *Federation News*, p. 23.

para saber quando uma de tais assembléias de votação ocorrerá; (vii) que as formalidades de prévia notificação do empregador quanto às atividades sindicais serão substituídas por uma obrigação a que o sindicato obreiro, quando a proporcionalidade e a razoabilidade ditarem, cientifique o empregador previamente com sete dias de antecedência das reuniões assembleares, com informações a respeito dos trabalhadores envolvidos, a natureza da atividade sindical e períodos de início e término, inclusive no que diz respeito a greves de solidariedade⁵⁰.

Embora em um contexto de *common law*, a importância de uma legislação que promova uma maior liberdade em atividades sindicais não pode ser questionada porque ilustra um traço marcante em qualquer providência estatal de facilitar o reconhecimento da atuação sindical. Seja como for, a lei britânica, ao ensejo de toda a mobilização em prol da *Trade Union Freedom Bill* deveria, arvorando-se nos exemplos norte-americanos e canadenses, tratar de regular a tipificação das práticas desleais bem como as conseqüências de tais práticas, principalmente para considerar inaceitáveis, nas relações coletivas de trabalho, condutas desleais e atentatórias à ética e à boa-fé de (i) utilização, pelo empregador, de material confuso, falso ou difamatório contra um determinado sindicato, seus membros e dirigentes; (ii) utilização, pelo empregador, de palavras intimidatórias ou comportamentos intimidatórios contra os membros de sindicatos; (iii) modificação dos termos e condições de contratos individuais de trabalho no período de reconhecimento sindical para desprestigiar o sindicato pretendente à unidade de negociação; (iv) distribuição de panfletos e manifestações aos trabalhadores demonstrando os benefícios de se tornarem livres de sindicatos (*union-free*); (v) intervenção nos assuntos assembleares de trabalhadores e proibição de acesso do sindicato aos locais de trabalho; (vi) discriminação e dispensas de trabalhadores que tenham votado favoravelmente a um sindicato que não possui a simpatia patronal ou que tenham participado de atividades sindicais; (vii) modificação das características da unidade de negociação para frustrar as pretensões de um sindicato que se submete ao *statutory recognition procedure*; (viii) fechamento ou ameaças de fechamento da unidade patronal (*runaway shops*) em contra-ataque às intenções legítimas de um reconhecimento sindical para o local de trabalho; e (ix) estabelecimento unilateral de sindicatos de fachada, cooptados pelo setor patronal, sem qualquer

⁵⁰ HENDY QC, John. Contents of a Proposed Bill. *Federation News*, pp. 24 a 27, *passim*.

independência ou, ainda, o incentivo à criação de conselhos de trabalhadores ou organismos semelhantes para desestimular a participação na vida sindical⁵¹.

Para desinfetar o ambiente antissindical britânico, muito, ao que se constata, precisa ser feito, mormente no que diz respeito ao estabelecimento de uma disciplina ordeira de combate às práticas desleais, que poderiam, por exemplo, ser as acima sugeridas pela doutrina ou as que explicitam o impulso e o incentivo ao patronato para fragmentar as pretensões sindicais, mas as propostas em torno de uma *Trade Union Freedom Bill* é um exemplo claro em direção à melhor tutela da liberdade sindical coletiva no Reino Unido.

A conferência de lançamento da campanha de reforma da antissindicalidade britânica e em prol da *Trade Union Freedom Bill* se realizou, sob a batuta do *The Institute of Employment Rights*, no dia 29 de novembro de 2006, na *UCU Conference Centre* em Londres, oportunidade em que as falas de ilustres juristas e especialistas do movimento sindical serviram para a elaboração de um relatório contundente a respeito da imperiosa necessidade da *Trade Union Freedom Bill*.

Infelizmente, na ironia que permeia, como um karma, qualquer tentativa de melhora da legislação sindical⁵², a proposta de uma *Trade Union Freedom Bill* foi ultrapassada, politicamente, pelo debate em torno de uma nova *Employment Simplification Bill* ou, por facilidade, a *Employment Bill* (a *Employment Act 2008*) anunciada em dezembro de 2007.

Também por infelicidade, a *Employment Bill*, em sua versão originária, não continha os avanços possíveis que eram previstos pela *Trade Union Freedom Bill* e, desde 2008, quando a *Employment Bill* iniciou seu percurso legislativo pela *House of Lords* e pela *House of Commons*, vem sofrendo emendas para ressuscitar as garantias de que os trabalhadores que se engajassem em legítimas ações grevistas receberiam melhor proteção legal contra dispensas discriminatórias ou qualquer outro tipo de retaliação; de que a lei evitaria, expressamente, que empregados grevistas fossem substituídos por trabalhadores de

⁵¹ EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices: Trade Union Recognition and Employer Resistance*, pp. 56-57.

⁵² Coincidentemente, para o Brasil, Antônio Álvares da Silva certa feita já sustentara, ao tratar da possibilidade, ou não, de regramento, pelo legislador ordinário, do contrato coletivo de trabalho, que na área do “Direito Coletivo as intervenções legislativas têm efeito negativo: com o intuito de regular, têm restringido e limitado a autonomia coletiva das partes. Isto significa que a lei, quando intervém, tolhe a liberdade sindical em vez de ampliá-la” (Contratação Coletiva. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim

agências de intermediação de mão-de-obra como arma de conduta desleal patronal para esvaziar o movimento sindical; e de que empregadores deveriam, nas votações assembleares nos locais de trabalho, quando do procedimento para o reconhecimento e acerto da representatividade sindical, fornecer informações aos sindicatos sobre os seus empregados, além de que a lei diminuiria a burocracia que rege os *ballots*.

Os debates continuam neste ano de 2009, a despeito de, já na administração do Primeiro Ministro *Gordon Brown*, não ter ocorrido qualquer debate público sobre as fraquezas da legislação sindical inglesa, quiçá uma indicação, já bem conhecida, de uma postura antipática aos sindicatos.

3.2. Panorama do sistema jurídico norte-americano sob o contexto da antissindicalidade

Inspiração para o modelo britânico, ao menos para a *Employment Relations Act* de 1999, o sistema norte-americano, também calcado em filigranas legais para o reconhecimento do sindicato no local de trabalho/unidade de negociação (porque a representação se dá por empresas⁵³) é basicamente regido pela *National Labor Relations Act* (NLRA) ou, como conhecida, a *Wagner Act* de 1935, emendada pela *Labor-Management Relations Act* (LMRA) de 1947 ou a *Taft-Hartley Act*, endereçadas a tutelar as relações coletivas de trabalho do setor privado, aí incluindo o *U.S. Postal Service*⁵⁴. A intenção da lei, tal como nos domínios britânicos, não foi a de deliberadamente prejudicar as condutas sindicais. O Congresso americano editou a NLRA durante a Grande Depressão, a fim de que os trabalhadores pudessem se organizar sem temor a represálias patronais⁵⁵. A Seção 7 da NLRA declarou que os empregados devem ter o direito de se filiar a sindicatos e de participar de atividades coletivamente organizadas. A Seção 8 da NLRA proibiu a discriminação e a Seção 13 reconheceu o direito à greve.

(coord.). **Direito e Processo do Trabalho**: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, 1996, p. 233).

⁵³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, p. 25.

⁵⁴ As relações coletivas de trabalho atinentes a ferroviários são regidas pela *Railway Labor Act* (RLA) de 1926, que, em 1936, se expandiu para encampar aeroviários e os profissionais da indústria aeronáutica e que se constituiu, modernamente, na primeira lei federal norte-americana a proteger trabalhadores quanto ao direito de formação e associação em sindicatos.

⁵⁵ SCHWARTZ, Robert M. **Strikes, Picketing and Inside Campaigns**: A Legal Guide for Unions. Cambridge: Work Rights Press, 2003, p. 10.

Não durou muito para que as Cortes Judiciais impactassem negativamente essas garantias sindicais, algo típico da *common law*, em que o Legislativo e o Judiciário parecem não se entender⁵⁶. A primeira rajada negativa ocorreu em 1938, quando a Suprema Corte “legalizou” a contratação de substitutos para substituir permanentemente os trabalhadores grevistas⁵⁷. Posteriormente, a LMRA permitiu a que sindicatos fossem processados por uma miríade de condutas, incluindo as práticas de críticas aos que “furavam” as greves e as de mobilizar os representados em greves de solidariedade (*secondary actions*).

A *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) de 1959, também conhecida como a *Landrum-Griffin Act*, embora tenha estabelecido direitos democráticos para os integrantes de sindicatos e criado regras para as eleições sindicais destinadas aos membros executivos dos sindicatos (*executive board members*) e aos dirigentes indicados constitucionalmente, restringiu a possibilidade de realização de piquetes⁵⁸, além de ter procurado eliminar a corrupção e a extorsão sindicais⁵⁹. O assalto antissindical continuou, indiretamente, quando, em 1984, a *National Labor Relations Board*, a agência responsável pela aplicação da NLRA, instituiu um código de conduta para a realização de greves que “até um sindicato de freiras teria dificuldades de atender”⁶⁰.

Apesar de todas as idiosincrasias da legislação norte-americana, a NLRA capitulou, em evidente prestígio ao combate de práticas antissindicais que atentassem contra a liberdade sindical coletiva, na Seção 8^a, subseção 158, alínea “a”, as chamadas práticas desleais (*unfair labor practices*) cometidas pelo empregador, a saber: (i) interferir,

⁵⁶ A *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* de 1932, em contra-ataque legislativo, limitou a competência dos juízes federais em expedir ordens judiciais, as *injunctions*, contra trabalhadores e sindicatos envolvidos em conflitos coletivos de trabalho e em disputas judiciais (SCHWARTZ, Robert M. **The Labor Law Source Book**: Texts of Federal Labor Laws. Cambridge: Work Rights Press, 2003, p. ix).

⁵⁷ A decisão se deu no caso *NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co.*, 304, U.S. 333, oportunidade em que a Suprema Corte America também referendou o entendimento de que o direito de greve, sem medo de represálias patronais, não era afrontado pela substituição permanente de trabalhadores substitutos, o que, e muito, enfraqueceu os intuítos da *Wagner Act* (HENRY LOPEZ, Steven. **Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of the American Labor Movement**. Los Angeles: University of California Press, 2004, pp. 20 e 261).

⁵⁸ SCHWARTZ, Robert M. **The Legal Rights of Union Stewards**. Fourth edition. Cambridge: Work Rights Press, 2006b, p. 116.

⁵⁹ O ambiente americano alimentava, nas décadas de 50 e 60, a ideia de que os sindicatos de trabalhadores eram facilmente propensos à corrupção, sem contar o medo de que o movimento sindical só incentivaria a desindustrialização, a violência e o fisiologismo (RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America: Workers and Antiunion Culture*, p. 12; e HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of the American Labor Movement*, pp. 52 e 54).

restringir ou coagir empregados no exercício dos direitos garantidos na subseção 157 (de se organizar e de se filiar em sindicato, além de negociar coletivamente mediante representantes de sua própria escolha e de participar em outras atividades sindicais para os propósitos da negociação coletiva, sem contar a faculdade de mútuo auxílio e proteção e de se negar a participar de tais atividades) (item 1); (ii) dominar ou interferir na formação ou na administração de qualquer sindicato ou contribuir financeiramente ou conceder suporte para tais entes (*company unions*) (item 2); (iii) proceder a discriminações em relação à contratação ou à manutenção do vínculo laboral ou qualquer termo ou condição de emprego para encorajar ou desencorajar a filiação sindical (item 3); (iv) dispensar ou praticar qualquer outro ato discriminatório antissindical contra um empregado em virtude de ter procedido a processos judiciais ou de ter servido de testemunha em procedimentos relacionados às práticas desleais (item 4); e (v) se recusar à negociação coletiva com os representantes obreiros (item 5)⁶¹.

Para as práticas desleais cometidas pela própria organização sindical obreira, em ilustração ao sistema bilateral já antes ventilado e típico do sistema norte-americano (em que os empregadores também podem ser tidos como vítimas em potencial da antissindicalidade), a alínea “b” da Subseção 158 da Seção 8^a da NLRA arrola a seguinte capitulação: (i) controlar ou coagir empregados no exercício dos direitos reconhecidos na Subseção 157, salvo as situações em que o sindicato preveja em seus estatutos regras próprias referentes ao exercício da filiação sindical ou em que os empregadores elejam seus representantes para a negociação coletiva ou ajuste de reclamações (item 1); (ii) forçar ou tentar forçar o empregador a discriminar um empregado por violação ao item “a”, item 3, ou a discriminar um empregado em razão de não ter galgado a condição de sindicalizado por motivos outros diversos do inadimplemento das contribuições sindicais e dos pagamentos iniciais necessários para a aquisição da condição de sindicalizado (item 2); (iii) recusa à negociação coletiva com o empregador (item 3); (iv) induzir ou encorajar o empregado ou qualquer outra pessoa que trabalhe no comércio ou na indústria a participar

⁶⁰ SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, p. 10.

⁶¹ SCHWARTZ, Robert M. *The Labor Law Source Book: Texts of Federal Labor Laws*, pp. 10-11. Para um rol explicativo dessas práticas desleais, interessantíssimo estudo foi feito por CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, 2006, pp. 117 a 122, *passim*.

de greve ou a se recusar, no curso do contrato individual de trabalho, a participar do uso, da industrialização, do processamento, do transporte ou do manuseamento de produtos, artigos, materiais ou *commodities* ou prestar serviços em prol desses bens ou ameaçar ou coagir ou restringir qualquer pessoa do setor de comércio ou da indústria a forçar o empregador a se unir a uma organização sindical patronal ou a entabular um acordo proibido ou a forçar ou requerer a que qualquer pessoa cesse o uso, a venda, o manuseamento, o transporte ou o trato de produtos de qualquer produtor, processador ou manufaturador ou a finalizar negócios com outra pessoa ou a forçar e requerer que o empregador reconheça e negocie com uma dada organização sindical obreira (item 4, itens “i” e “ii” e subitens “A” e “B”); (v) requerer que os empregados cobertos por um acordo a efetuar pagamentos como pressuposto a se tornar membro da organização sindical em montante que o *National Labor Relations Board* considere excessivo e discriminatório (item 5); (vi) causar ou tentar causar a que um empregador pague ou entregue ou concorde em pagar ou entregar qualquer quantia em dinheiro ou qualquer outra coisa de valor por serviços que não são prestados ou que não serão prestados (item 6); e (vii) fazer piquetes ou a ameaça de sua efetivação perante o empregador para pressioná-lo economicamente a reconhecer o sindicato profissional ou a negociar coletivamente ou para forçar os empregados a aceitar ou selecionar dado sindicato profissional como o seu representante coletivo, a não ser que o sindicato profissional já seja o certificado como o representante obreiro (item 7)⁶².

De todas as práticas desleais previstas na Seção 8 da NLRA como cometidas pelo empregador, que caracterizam as clássicas práticas desleais, e que as fizerem ser conceituadas como contrárias à ética e à boa-fé nas relações coletivas de trabalho, uma suma dessas *unfair labor practices (ULPs)* revela o intento de combater cinco principais tipos de conduta patronal: (i) interferência indevida, restrições ou coações direcionadas contra o sindicato ou qualquer outra atividade coletiva (Seção 8, alínea “a”, item 1 – *Section 8(a)(1)*); (ii) criação e dominação de organizações sindicais obreiras (*Section 8(a)(2)*); (iii) discriminação contra empregados ou desencorajamento a apoiar sindicatos e

⁶² SCHWARTZ, Robert M. *The Labor Law Source Book: Texts of Federal Labor Laws*, pp. 11 a 13, *passim*; e CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*, pp. 122 a 129, *passim*.

suas atividades (*Section 8(a)(3)*); (iv) retaliação contra empregados ou sindicatos que tenham procedido a protocolar queixas por práticas desleais em cooperação com o *National Labor Relations Board* (*Section 8(a)(4)*); e (v) recusa à negociar coletivamente e de boa-fé (*Section 8(a)(5)*). Ameaças e interferências na atividade sindical constituem violações à *Section 8(a)(1)*. Dispensas e suspensões violam a *Section 8(a)(1)* e (3). Alterações unilaterais, recusas à prestação de informações e negativas à assistência sindical durante as investigações da *National Labor Relations Board* violam a *Section 8(a)(1)* e (5)⁶³.

Ainda são consideradas práticas desleais (*ULPs*) cometidas por supervisores as práticas de ameaças a representantes sindicais (*union stewards*); de avaliar negativamente um empregado por motivação antissindical; de segregar o empregado discriminado do contato com outros empregados; de impor funções mais desgastantes ou em horários diferentes por motivação antissindical; de promover não solicitadas transferências; de expedir avisos, suspensões ou medidas disciplinares por motivação antissindical; de usar linguagem baixa para intimidar o empregado; de requisitar que o empregado se afaste de um *union steward* e de avisar o empregado de que o sindicato está prestando péssimos serviços; de solicitar que o empregado resolva seus problemas no ambiente de trabalho sem a presença sindical⁶⁴; ou, ainda, de solicitar presença policial para impedir o piquete em propriedade pública ou equivalente ou no portão de acesso à propriedade do empregador; de impedir panfletagem ou reunião de trabalhadores nos refeitórios (que poderiam ensinar, inclusive, a que o sindicato promovesse a espécie de greve “por práticas desleais”) ou qualquer outra medida que afete e restrinja as atividades sindicais quando de mobilizações paredistas⁶⁵.

Para processar e julgar as queixas por práticas desleais, advogados de sindicatos, dirigentes sindicais e representantes nos locais de trabalho (*union stewards*) podem protocolar tais queixas no prazo de seis meses da data do evento ou da conduta tida por desleal, mediante formulários que podem, inclusive, ser copiados, por *download*, do sítio na *National Labor Relations Board* na *internet*. Os formulários, datilografados ou preenchidos à mão, são, então, submetidos eletronicamente ao *Board* ou remetidos por

⁶³ SCHWARTZ, Robert M. **The Legal Rights of Union Stewards**. Fourth edition. Cambridge: Work Rights Press, 2006, pp. 14-15.

⁶⁴ *Idem, ibidem*, pp. 27, 38-39 e 77.

⁶⁵ SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, pp. 46-47.

mensagem eletrônica, fac-símile ou protocolados diretamente em um dos escritórios regionais do *Board* espalhados pelos EUA. Protocolada a queixa, os investigadores do *Board* iniciam procedimentos de entrevistas de testemunhas e análise documental. Assim que finalizadas as investigações, o agente ou seu supervisor fazem recomendações ao Diretor Regional do *Board* para pleitear uma ordem judicial mediante um promotor do *Board* perante um julgador administrativo (*administrative law judge*) que poderá condenar o empregador a interromper a conduta ilegal, a fim de evitar novos prejuízos às vítimas, mas sem que se possa, em um primeiro momento, impor prisões ou o pagamento de multas⁶⁶. O *Board* também poderá dar por extinta a queixa.

O empregador, inclusive por seus advogados, poderá apelar da decisão do julgador para o conselho formado por cinco membros do *Board* em Washington, sendo que ulteriores recursos poderão ser submetidos aos circuitos judiciários dos EUA e, inclusive, à Suprema Corte⁶⁷.

Uma particularidade do sistema jurídico norte-americano é a de que quando os empregadores é que vão às Cortes para impedir práticas desleais por parte dos sindicatos obreiros e seus membros, a *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* exige que, para a expedição de *injunctions* pelas Cortes Federais de Justiça, haja a prova de que os sindicatos estariam adotando condutas ilegais que se perpetuam; que a polícia local é incapaz ou incompetente para conceder proteção adequada ao patrimônio patronal; que o empregador está cumprindo todas as suas obrigações legais; e que o empregador está tentando resolver o conflito por meios conciliatórios, mediação governamental ou por arbitragem⁶⁸, principalmente em casos em que o sindicato adota táticas coercivas contra os “fura-greves”. Para fugir dos requisitos legais da *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* federal, vários empregadores preferem pleitear *injunctions* perante as Cortes Estaduais de Justiça, que não possuem restrições tão detalhadas para a expedição de *injunctions*, muito embora vinte estados e territórios norte-americanos tenham editado leis modeladas pela *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* federal.

⁶⁶ SCHWARTZ, Robert M. *The Legal Rights of Union Stewards*, pp. 17-18.

⁶⁷ SCHWARTZ, Robert M. *The Legal Rights of Union Stewards*, p. 18; e CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*, pp. 129-130.

⁶⁸ SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, p. 48

A despeito de toda essa construção legal, a vida sindical sempre revela o modo estranho mediante a qual a antissindicalidade se entranha na mente das partes nas relações coletivas de trabalho. Aqui, em semelhança ao sistema britânico, a lei, rica nas capitulações de hipóteses caracterizadoras de práticas desleais, é fraca nas sanções e penalidades, o que subsidia empregadores a de forma rotineira se valerem de táticas ilegais para evitar a sindicalização ou a ação sindical, como, por exemplo, a intimação, a dispensa por motivação antissindical, a substituição permanente de empregados grevistas e o boicote às manifestações de solidariedade obreira⁶⁹; e, a exemplo do similar modelo britânico, que propaga o ideal de que é preferível, pela lei, ao empregador, atacar sindicatos do que, com eles, cooperar, todas as velhas técnicas de dissimulação para inviabilizar o processo de sindicalização da unidade de negociação no local de trabalho, como a propagação de publicidade, material e discursos antissindicais; a não divulgação de informações sobre as funções dos empregados; a discussão em torno da caracterização da unidade de negociação; as transferências súbitas de empregados ou a mistura de empregados com diferentes perfis na unidade de negociação; o desacordo com os resultados das votações em torno da representatividade sindical; e os obstáculos à entabulação do primeiro contrato coletivo⁷⁰.

Pouco a pouco, mas rapidamente, os empregadores, a despeito da ampla previsão legal de combate às práticas desleais, aprenderam a minar qualquer intento de incentivar a sindicalização nas unidades de negociação ao promoverem o círculo vicioso de preterição desde o início das votações para a eleição do sindicato representativo daquele local de trabalho. Quando um sindicato se apresenta para a representação, as empresas reduzem salários ou cortam a assistência à saúde⁷¹ e a pressão se torna de tal grandeza que os sindicatos são levados, por pressão dos trabalhadores, a desistir do pleito de representatividade. Se os sindicatos não desistem e resolvem fazer a greve, o que é tudo o que os empresários querem, o capital de imediato se movimenta para promover, sob o beneplácito da Suprema Corte, a contratação de trabalhadores para substituir, permanentemente, os empregados grevistas e, pronto, desmantela-se, na origem, não só o

⁶⁹ HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of American Labor Movement*, pp. 3, 21 e 154.

⁷⁰ A sugestão da doutrina americana é a de que o primeiro contrato coletivo, para dada unidade de negociação, seja feito mediante arbitragem, uma vez que a lei favorece, em demasia, os empregadores a minar o movimento sindical nas fases de sindicalização ou de eleição do representante sindical e quando da primeira negociação coletiva.

procedimento de reconhecimento da entidade representativa dos trabalhadores, mas como, também, a própria ação sindical *lato sensu*.

Por muito tempo, o movimento sindical parece não ter tido respostas para essa tática implacável do capital organizado⁷². No entanto, desde o início da década de 90, o movimento sindical constatou que pode se valer do sistema de combate às práticas desleais para, legalmente, demonstrar que as substituições de empregados grevistas são imprestáveis se as greves que foram deflagradas não eram destinadas – ou não eram assim tratadas, embora, no fundo, o fossem –, propriamente, aos pleitos que normalmente se colocam no entrave coletivo, mas, isso sim, contra as condutas patronais desleais, afrontosas à ética e à boa-fé nas relações coletivas de trabalho⁷³.

Sob o modelo de combate às práticas desleais, trabalhadores grevistas são protegidos contra substituições se se provar que as greves foram motivadas por práticas desleais patronais e não se as greves foram motivadas por tópicos naturais dos embates coletivos⁷⁴. Por tal descoberta, o número de queixas de práticas desleais cresceram muito perante o NLRB a partir do final da década de 80 e início da década de 90. As empresas passaram a ser, assim, condenadas por deslealdade ou ao pagamento de salários que deveriam ter sido pagos mas não o foram (as punições são sempre compensatórias, e *a posteriori*), mas a lei não impunha consequências severas (sanções, punições, indenizações, prisões, reversão ao *status quo ante*), se já não bastasse o demorado trâmite procedimental perante o NLRB⁷⁵, que acabava por ensejar punições quatro ou cinco anos após o fato consumado, um *delay* que apenas armava moralmente os sindicatos, até que o movimento sindical aprendeu a sua segunda lição: a imperiosa necessidade de, não só se valer de

⁷¹ HENRY LOPEZ, Steven. Ob. cit., p. 162.

⁷² É muito curioso como o fato passou ao largo das considerações dos *experts* na recente, constante e drástica experiência brasileira com o controle de tráfego aéreo. É que o referido círculo vicioso empreendido pelo capital foi encampado, inclusive, pela administração do presidente norte-americano *Ronald Reagan*. No início da década de 80, logo após *Ronald Reagan* ter dispensado, de forma massiva, um sem número de controladores de tráfego aéreo (lá, o sistema é de natureza civil), as companhias aéreas começaram a fazer substituições dos grevistas que se rebelavam, na tônica do que já era uma comum forma de *union-busting*. Fazer greve estava significando a perda, para sempre, de um posto de trabalho. Mas o trabalho aprendeu e o contra-ataque veio na sequência de forma difusa.

⁷³ HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of American Labor Movement*, p. 155.

⁷⁴ É o que a Suprema Corte decidiu, em 1956, no caso *Mastro Plastic Corp. v. NLRB*, 350, U.S. 270, 288-89.

⁷⁵ Sem qualquer referência a uma possível contenda judicial. Para que uma Corte de Justiça considere que uma greve por prática desleal ocorreu, o sindicato precisa provar duas coisas: a primeira, obviamente, é a de

greves por práticas desleais (para garantir que a greve tenha alguma utilidade), mas como se valer de alianças políticas com a sociedade civil em detrimento de uma empresa, inclusive com publicidade, interferência de organizações religiosas, o que vem gerando constrangimentos empresariais de toda a ordem, em benefício dos sindicatos.

Esse estado de coisas permaneceu até que o novo Presidente norte-americano, *Barack Obama*⁷⁶, mesmo na fase de sua campanha presidencial, impulsionou, com o seu aval e carisma, o movimento em prol de uma *Employee Free Choice Act*⁷⁷. A promessa, se aprovado o projeto do *Employee Free Choice Act* (EFCA), é de que a nova lei significará a maior reforma jurídica, em prol dos sindicatos, desde a NLRA de 1935, ou seja, desde a política do bem-estar social do *New Deal* do Presidente *Franklin Delano Roosevelt* (1933 a 1941).

Em uma situação rara, a proposta da EFCA foi, no último dia 10 de março de 2009, apresentada, concomitantemente, tanto na *House of Representatives* (HR. 1490), pelas mãos do Deputado Democrata *George Miller*, como no *Senate* (S. 560), pelas mãos do Senador Democrata *Tom Harkin*. Em grande suma, o EFCA:

(i) aumenta as penalidades contra empregadores que adotarem condutas antissindicais ou desleais. O EFCA prevê que assim como o NLRB é provocado a procurar uma Corte Federal de Justiça para obter uma *injunction* contra um sindicato quando se demonstra que o sindicato é o provável culpado por greves de solidariedade ou boicotes aos produtos do empregador, o NLRB também deve procurar uma Corte Federal de Justiça contra o empregador quando há causa suficiente para imputar, ao empregador, ações discriminatórias contra empregados ou tenha adotado condutas que importem interferência nos direitos dos empregados de, livremente, constituírem o seu sindicato. Para tanto, as Cortes Federais de Justiça deterão competência para prover qualquer tutela de urgência ou de natureza cautelar, de natureza provisória, que se fizer necessária. O EFCA, ainda,

que a prática desleal ocorreu e, a segunda, que a prática desleal foi uma causa (embora não necessariamente possa ser a única ou a mais importante) da greve.

⁷⁶ Segundo a imprensa norte-americana de março de 2009, *Barack Obama* teria dito que “*We need to level the playing field for workers and the unions that represent their interests*” em um vídeo endereçado ao Sr. *John Sweeney*, presidente da AFL-CIO. Em uma reunião de trabalho mantida com dirigentes de mais de cinquenta sindicatos, *Barack Obama*, no início de sua administração, também sustentou que “*I want you to know that you will always have a seat at the table.*” Os bastidores da política, inclusive, revelam que *John Sweeney* tem sido visto na *White House* pelo menos uma vez por semana, desde janeiro de 2009, sendo que, por uma única vez, *John Sweeney* se encontrou com *George Bush* nos oito anos do antigo presidente.

⁷⁷ Também conhecido com o “*card-check bill*”.

aumenta, em três vezes, o valor do montante que o empregador terá que pagar ao empregado por salários não pagos e outras verbas devidas que seriam pagas se não fosse a conduta discriminatória no momento da aferição da representatividade sindical ou no momento da negociação coletiva para o primeiro contrato coletivo. Por fim, nesse item, o EFCA prevê multas que podem chegar a US\$ 20.000,00 (vinte mil dólares norte-americanos) por violação contra empregadores reincidentes na violação aos direitos dos empregados;

(ii) determina o uso de mediação ou arbitragem para ajudar empregadores e empregados a chegarem a um consenso a respeito do primeiro contrato coletivo dentro de um período razoável de tempo. Assim, se um empregador e um sindicato, em negociação coletiva, não conseguirem atingir o consenso para um primeiro contrato coletivo no prazo de noventa dias, qualquer das partes poderá procurar um *Federal Mediation and Conciliation Service* (FMCS). Se, em trinta dias, o FMCS não conseguir mediar o conflito, a causa poderá ser destinada à arbitragem, que obrigará as partes por dois anos no mínimo, salvo os termos do acordo das partes; e

(iii) e permite a que os empregados possam se organizar em sindicatos por uma votação da maioria dos trabalhadores na unidade de negociação (*majority sign-up*), em um procedimento em que os trabalhadores presentes assinam cartões de autorização (*card-checks*), que serão desenvolvidos e supervisionados em sua autenticidade pelo NLRB, como demonstração inafastável da escolha em pertencerem a um sindicato, sem temor de represálias patronais.

Como não poderia deixar de ser, o problema da *union-busting* começou e certas empresas (por exemplo, *Cingular Wireless* e *Kaiser Permanente*) já desenvolvem trabalho de *lobby* pesado no Congresso para minar a EFCA, inclusive com anúncios na televisão, recentemente combatidos por anúncios de vários apoiadores da EFCA, entre os quais a prestigiada organização *American Rights at Work* (www.americanrightsatwork.org).

Dos sistemas de *common law* avaliados, destaca-se que o sistema de combate às práticas desleais se arvora na condição de proteger e tutelar, em termos gerais, a atuação sindical, mormente no que diz respeito ao pleno reconhecimento dos sindicatos como legítimos representantes de trabalhadores em certos locais de trabalho, de modo a resguardar a concretização da liberdade sindical coletiva, tudo para contrariar o fenômeno

crescente da *union-busting* patrocinados por certos empregadores e profissionais especializados.

3.3. Panorama dos sistemas jurídicos latino-americano e argentino sob o contexto da antissindicalidade – Provocações ao Brasil

Nos países adstritos ao modelo do *civil law*, no entanto, a despeito da proteção individual de certos trabalhadores por meio dos conhecidos sistemas de foro sindical destinados à tutela da liberdade sindical individual, uma parte das legislações latino-americanas formula uma proteção geral a direitos sindicais por medidas destinadas a sancionar práticas antissindicais, com inspiração direta na Convenção nº 98 da OIT, a ponto de países como a Argentina (pela *Ley de Asociaciones Sindicales*), Colômbia (pelo *Código Sustantivo del Trabajo*)⁷⁸, Chile (pela *Ley* nº 19.069 de 1991), Panamá (pelo *Código de Trabajo* de 1971) e República Dominicana (pelo *Código de Trabajo* de 1992)⁷⁹ estenderem a tutela a direitos sindicais no âmbito da negociação coletiva e da greve, bem como a outros atos correntes na vida sindical, em similitude às práticas desleais.

Ainda que, em certas hipóteses, a descrição de práticas desleais na Argentina, em particular, possa corresponder às garantias sindicais disponibilizadas, por exemplo, aos dirigentes sindicais no sistema de foro sindical de vários países, o fato é que a Argentina⁸⁰ se debruçou sobre a experiência normativa norte-americana para tratar de um novo modelo de combate às práticas antissindicais, muito mais direcionado a uma tutela mais consistente da liberdade sindical coletiva positiva e negativa.

A amplitude das hipóteses de práticas desleais da legislação argentina, longe de configurar um prolixismo normativo, serve, para vários países latino-americanos, mormente para o Brasil – que não adotaram, explicitamente, o sistema de práticas desleais destinadas ao combate às práticas antissindicais que ferem a liberdade sindical coletiva –,

⁷⁸ Muito embora a Colômbia seja reconhecida como o país mais perigoso no mundo para a instalação e para a atuação sindicais (INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNION RIGHTS - ICTUR. *Trade Unions of the World*, p. 73).

⁷⁹ BRONSTEIN, Arturo S. Protección de la Libertad Sindical. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILÉS, Antonio (coord.). *El Derecho Sindical en America Latina*, p. 105.

⁸⁰ Ainda mais na América Latina, cuja tendência juslaboralista é a de se restringir à tutela da liberdade sindical individual e coletiva, quando muito, ao sistema de foro sindical, deixando, para a observância (nem

como uma incomensurável fonte de inspiração doutrinária e legal acerca de conceitos e situações agressivas à liberdade sindical coletiva, que podem ocorrer em qualquer nação e contra as quais não se teria remédio hábil de tutela.

O Decreto-lei nº 23.852 de 1945 foi a primeira manifestação normativa argentina relacionada com a proteção das atividades sindicais e que já introduziu, transplantando noções da *Wagner Act* de 1935, a figura das práticas desleais com um organismo administrativo específico para o julgamento das novas questões nas relações coletivas de trabalho, qual seja, o *Consejo Nacional de Relaciones Profesionales*⁸¹, bem ao estilo do *National Labor Relations Board* (NLRB) norte-americano.

Em 1958, editou-se a Lei nº 14.445, que consagrou o chamado *fuero sindical* ou estabilidade no emprego aos trabalhadores que ocupavam cargos eletivos ou representativos em organizações reconhecidas, mesmo com personalidade gremial. Sendo vaga quanto aos efeitos dos atos discriminatórios, a lei argentina (i) previu uma espécie de indenização na hipótese de dispensa do dirigente; (ii) ampliou as atribuições do *Consejo Nacional de Relaciones Profesionales* (também por vezes denominado de *Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales*), que passou a deter a competência de qualificar determinadas condutas como sendo práticas desleais e para, assim, determinar a desistência do prosseguimento da conduta, bem como a extinção de seus efeitos que poderiam ser convertidos em reintegração do trabalhador suspenso, transferido, ou em pagamento dos salários não recebidos, sem contar a possibilidade de aplicar multas; e (iii) estabeleceu um procedimento administrativo facultativo (intitulado *desafuero sindical*), perante o *Consejo Nacional de Relaciones Profesionales*, a fim de que o empregador pudesse demonstrar a existência de justas causas para as suspensões, as dispensas e a não-reincorporação ou a não-modificação das condições de trabalho por algum trabalhador amparado pelo *fuero sindical*⁸².

Em seguida, em 1973, a Lei nº 20.615 instituiu um avançado sistema de proteção contra as práticas antissindicais, em que se previam meios preventivos, reparatórios e sancionatórios, além de ter contribuído (i) para a ampliação do âmbito

sempre feita) da Convenção nº 98 da OIT, o combate, mais incisivo, às práticas antissindicais que abalam a liberdade sindical coletiva propriamente dita, como são as práticas desleais e os atos de ingerência.

⁸¹ CORTE, Nestor T. *El Modelo Sindical Argentino: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales*, p. 452.

⁸² *Idem, ibidem*, p. 453-454.

subjetivo de proteção do *fuero sindical* previsto na Lei nº 14.445 de 1958, a fim de abarcar os subdelegados, os representantes sindicais que tenham ingressado em comissões paritárias para a celebração e para a interpretação de convênios coletivos, os candidatos aos comícios sindicais; (ii) para ampliação do âmbito objetivo do foro sindical para englobar as dispensas, as suspensões e a alteração das condições de trabalho; (iii) para a manutenção do *desafuero sindical*, caso em que, não fosse precedente, já implicaria a nulidade da prática antissindical/prática desleal; e (iv) para a qualificação da prática desleal como um juízo de valor sobre a conduta do empregador, que deveria rever o ato e fazer cessar os efeitos da discriminação, mediante a reincorporação do trabalhador dispensado ou suspenso, o restabelecimento das condições de trabalho e o pagamento dos salários não percebidos. Caso contrário, o trabalhador teria direito a solicitar a execução judicial dessa decisão, com o retorno ao *status quo ante*, inclusive com pleito por indenização. Além de tudo isso, a Lei nº 20.615 concedeu mais relevância aos aspectos preventivo e reparador sobre o aspecto meramente repressivo às práticas desleais. Com a Lei nº 22.105 de 1979, houve uma notória regressão da tutela legal contra as práticas antissindicais, exatamente porque restringiu os âmbitos objetivo e subjetivo do *fuero sindical* às hipóteses de dispensa para os trabalhadores integrantes de organismos diretivos ou titulares de cargos representativos e aos delegados de pessoal, integrantes de comissões internas ou cargos similares nos locais de trabalho e aos candidatos sindicais até o ato comicial. A Lei nº 22.105 também provocou a ausência de todos os mecanismos preventivos ou reparatórios tendentes à cessação dos efeitos das condutas antissindicais, mantendo, tão-somente, os meios sancionatórios das multas e das indenizações aos trabalhadores.

De toda a sorte, a Lei nº 22.105 introduziu o conceito bilateral – antes adotado pela *Taft-Hartley Act* de 1947 – para as práticas desleais, a ponto de viabilizar que os empregadores e suas organizações associativas também pudessem ser vítimas da antissindicalidade. A Lei nº 22.105 ainda extinguiu o *Consejo Nacional de Relaciones Profesionales* para submeter as causas envolvendo as práticas desleais aos tribunais competentes em matéria trabalhista⁸³.

No que diz respeito a esse breve momento em que as práticas desleais adotaram a nota da bilateralidade quanto aos agentes ativo e passivo da antissindicalidade,

⁸³ *Idem, ibidem*, pp. 456-457.

o artigo 55 da Lei nº 22.105 dispunha que seriam consideradas práticas desleais, e contrárias à ética das relações coletivas de trabalho por parte dos empregadores e de suas organizações, (i) o financiamento, direto ou indireto, de uma associação de trabalhadores; (ii) a intervenção na constituição, no funcionamento e na administração da organização obreira; (iii) a obstrução à sindicalização dos empregados mediante coação, dádivas quaisquer ou promessas, ou mediante o condicionamento da não-sindicalização à permanência no emprego ou ao ganho de melhorias salariais e outros benefícios; (iv) a promoção da filiação dos empregados a uma determinada associação sindical; (v) a adoção de represálias contra os trabalhadores, em razão de suas atividades sindicais ou em razão de terem acusado, testemunhado ou de alguma forma servido em procedimentos vinculados ao julgamento de práticas desleais; (vi) a recusa à negociação coletiva com os trabalhadores de acordo com os procedimentos legais ou a protelação das negociações; (vii) a dispensa, a suspensão ou a modificação das condições de trabalho com o objetivo de impedir ou dificultar o exercício, pelos trabalhadores, dos direitos sindicais; (viii) a dispensa, a suspensão ou a modificação das condições de trabalho dos trabalhadores que gozem do *fuero sindical*, salvo se tais medidas forem de aplicação geral ou simultânea a todos os empregados do estabelecimento, do departamento ou do setor, ou os que decorrerem de justa causa comprovada; e (ix) a negativa de reservar o posto de trabalho ou a não-permissão a que o trabalhador titular do *fuero sindical* possa retornar aos seus afazeres.

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

negociações; e (v) o constrangimento imposto aos trabalhadores no direito de livremente escolher seus representantes e decidir acerca de suas filiações⁸⁴.

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

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

Atualmente, a questão está tratada na Lei nº 23.551 de 1988, sobre *Asociaciones Sindicales de Trabajadores*, que retomou a tradição legislativa das práticas desleais argentinas, ou seja, unilateralizou o instituto, de modo a reconhecer que as organizações de trabalhadores não podem ser agentes ativos da antissindicalidade⁸⁵.

Com previsão taxativa de hipóteses de práticas desleais, o artigo 53 da Lei nº 23.551, que trouxe, ao novo diploma legal, figuras já conhecidas da antissindicalidade, pode ser estudado por três grandes campos temáticos: (i) o das práticas desleais referentes à formação da entidade sindical (artigo 53, “inciso” b); (ii) o das práticas desleais referentes à

⁸⁴ FERRO, Horacio D. J.; VALDOVINOS, Oscar A. **Ley de Asociaciones Gremiales de Trabajadores (Ley 22.105)**: Analisis Critico (Primera Parte). Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1980, pp. 186-187.

⁸⁵ CORTE, Nestor T. *El Modelo Sindical Argentino: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales*, pp. 506-507.

organização interna do ente associativo (artigo 53, incisos *a, b, c e d*); e (iii) o das práticas desleais referentes à atuação sindical (artigo 53, incisos *e, f, g, h, i, j e k*), quer seja durante algum conflito coletivo, em medidas de ação direta, quer seja durante a negociação coletiva⁸⁶.

O rol de hipóteses das práticas desleais as fazem ser conceituadas pelo seu fim ou pela lesão que produzem, uma vez que podem ser tidas como práticas antissindicais que lesionam o interesse coletivo profissional mediante atos ou omissões contra os trabalhadores ou contra a respectiva organização sindical obreira. São práticas desleais, pelo artigo 53 da Lei nº 23.551, (i) subvencionar, de forma direta ou indireta, a associação sindical de trabalhadores (inciso *a*), a fim de resguardar e fortalecer o princípio da pureza, garantia típica da liberdade sindical coletiva contra o empregador e suas organizações patronais; (ii) intervir ou interferir na constituição, funcionamento ou administração do sindicato (inciso *b*); (iii) obstruir, dificultar ou impedir a filiação dos trabalhadores a uma associação sindical (inciso *c*); (iv) promover ou suscitar a filiação dos trabalhadores a determinado ente sindical (inciso *d*); (v) adotar represálias contra os trabalhadores em razão de sua participação em medidas legítimas de ação sindical ou em outras atividades sindicais ou por terem, os trabalhadores, acusado, testemunhado ou servido em procedimentos vinculados ao julgamento de práticas desleais (inciso *e*); (vi) recusar-se a negociar coletivamente com o ente sindical capacitado para fazê-lo ou provocar dilações que tendam a obstruir a negociação coletiva (inciso *f*); (vii) dispensar, suspender ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores, com o fim de impedir ou dificultar o exercício dos direitos sindicais (inciso *g*); (viii) negar-se a reservar o emprego ou não permitir que o trabalhador retorne à prestação de labor quando tenha se licenciado para o desempenho de suas funções sindicais (inciso *h*); (ix) dispensar, suspender ou modificar as condições de trabalho dos representantes sindicais que gozem de estabilidade de acordo com os termos da lei, quando as causas para a dispensa, a suspensão ou a modificação não sejam de aplicação geral ou simultânea a todos os empregados (inciso *i*); (x) praticar ato discriminatório, qualquer que seja sua forma, em razão do exercício dos direitos sindicais (inciso *j*); e (xi) negar-se a disponibilizar a lista de empregados aos entes sindicais para fins

⁸⁶ BOF, Jorge A. *Acciones Tutelares de la Libertad Sindical: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa*, p. 70.

de eleição de delegados sindicais para os locais de trabalho (inciso *k*)⁸⁷, que compreende não só os delegados sindicais, mas, segundo moderna doutrina, também, os delegados de pessoal, as comissões internas ou organismos semelhantes, atuantes nos locais de trabalho, na sede da empresa ou no estabelecimento, sendo irrelevante a denominação que possam ostentar⁸⁸.

A disposição das práticas desleais é taxativa na Lei nº 23.551, mas seus termos são abrangentes o suficiente para suscitar uma tutela mais eficiente, sob o ponto de vista do âmbito objetivo de proteção, contra as práticas antissindicais, do tipo práticas desleais. Isto porque o inciso *j*, do artigo 53, se refere a quaisquer atos discriminatórios, seja qual for a sua forma, contra a liberdade sindical, o que implica um interessante sistema de previsão normativa das práticas desleais, paralelo ao sistema de *fuero sindical*, e mais voltado à tutela da liberdade sindical coletiva – independentemente da previsão de várias dessas práticas na Convenção nº 98 da OIT –, em que se prevê, em uma estrita legalidade, todas as hipóteses de práticas desleais, ao mesmo tempo em que cada hipótese traz a viabilidade de poder ser alargada hermeneuticamente (como é o caso do inciso *j*), contribuindo para uma maior abrangência e eficiência ao sistema de combate às práticas desleais.

A casuística no trato do tema é imprescindível e um sistema de práticas desleais do tipo aberto, em que algumas diretrizes poderiam ser fornecidas para orientar a ética nas relações coletivas de trabalho, ao estilo do modelo argentino, poderia ser eficaz no Brasil – ainda que em um regime de unicidade sindical – para o desenvolvimento do combate às práticas antissindicais sob o ponto de vista da tutela da liberdade sindical coletiva. A inspiração e a criatividade que despertam o exame das hipóteses de práticas desleais da Argentina, quer diante do anterior modelo bilateral, quer diante do atual, unilateral, devem ser aproveitadas, em médio e longo prazos, pelo Brasil, que se beneficiaria do aumento do âmbito objetivo de proteção contra as práticas antissindicais.

⁸⁷ A hipótese de prática desleal do artigo 53, inciso *k*, da Lei nº 23.551, é inovatória em relação aos antecedentes legislativos e versa, especificamente, o local de trabalho e a representação sindical que lhe é mais adequada sob o ponto de vista sindical, que é mediante a atuação do delegado sindical.

⁸⁸ BOF, Jorge A. *Acciones Tutelares de la Libertad Sindical: Querrela por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa*, p. 131; e OSCAR CUARTANDO, Gonzalo. La Tutela de los Trabajadores que Desempeñan Cargos Sindicales en Entidades Simplemente Inscriptas o de Hecho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, p. 148.

4. As perspectivas iniciais da adoção do sistema de combate às práticas desleais nas relações coletivas de trabalho no Brasil e frustração

Não é possível, ao Brasil, contar com um sistema de foro sindical (calcado, fundamentalmente, na conjunção do artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal e do artigo 543 da CLT), que precisa ser teleologicamente interpretado para se tornar amplo, com previsões pontuais não concatenadas e endereçadas, de forma dogmática e científica, ao combate às práticas antissindicais. As garantias da estabilidade provisória sindical e da inamovibilidade do artigo 543 da CLT, juntamente com as normas inscritas nos artigos 146 e 199 do Código Penal Brasileiro (CPB) e nos artigos 553 e 659, inciso IX, da CLT, constituem as únicas previsões jurídicas referentes à tutela da liberdade sindical⁸⁹.

Após os trabalhos desenvolvidos no Fórum Nacional do Trabalho (FNT) e o trâmite, perante o Congresso Nacional, da Proposta de Emenda à Constituição Federal (PEC) nº 369/2005, que afundou nos escaninhos da política, e do malogro do extenso *Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS)* após os debates em torno da “Reforma Sindical”, alterações paradigmáticas para um possível novo modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução dos conflitos coletivos de trabalho foi pensada.

De uma forma não tão organizada sob o ponto de vista da técnica legislativa, mas, ainda assim, desenvolvendo excelentes critérios de delimitação das práticas antissindicais, o modelo adotado pelo ALRS precisa ser, a despeito das críticas que ainda poderá ensejar, louvado. Subscrevendo uma forma intermediária e híbrida entre a generalidade e a especificidade, mediante o qual se enuncia, em primeiro lugar, um princípio geral da proteção contra os atos discriminatórios, seguido de uma enumeração, em dez incisos, não-exaustiva, dos principais atos proibidos, o ALRS dispõe, em seu artigo 175, que, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei (enumeração não-exaustiva, portanto), configura conduta antissindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como: (i) subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I);

(ii) subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical (inciso II); (iii) despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho (inciso III); (iv) conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical (inciso IV); (v) interferir nas organizações sindicais de trabalhadores (inciso V); (vi) induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual (inciso VI); (vii) contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve (inciso VII); (viii) contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio de terceiros (inciso VIII); (ix) constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve (inciso IX), o que é repetido nos §§ 3º e 4º do artigo 110, segundo os quais, também, consideram-se nulos de pleno direito todo ato que represente discriminação em razão do exercício do direito de greve; e (x) violar o dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso X), o que, nesse último caso, constitui situação repetida na previsão do § 2º do artigo 99 do ALRS, segundo o qual a violação ao dever/princípio de boa-fé equipara-se à conduta antissindical. Em outros momentos a figura das práticas antissindicais, pelo modelo intermediário adotado, se aperfeiçoa. É o que se dá, por exemplo, na previsão (i) do artigo 7º do ALRS, que dispõe serem vedadas, às entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou a dificultar a atuação sindical, hipótese que é exemplificativa do que a Convenção nº 98 da OIT, em seu artigo 2º, concebeu como uma das formas mediante as quais as práticas antissindicais se concretizam, ou seja, por meio dos atos de ingerência; (ii) do artigo 84 do ALRS, segundo o qual constitui conduta desse tipo a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores; (iii) do § 1º do

⁸⁹ RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da Liberdade Sindical**: Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 430.

artigo 103, segundo o qual a recusa reiterada à negociação coletiva caracteriza conduta antissindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores à perda da personalidade jurídica sindical; (iv) do § 2º do artigo 110, segundo o qual, por leitura a *contrario sensu*, as manifestações e os atos de persuasão de grevistas que causam dano à pessoa e à propriedade do empregador e de terceiros são práticas antissindicais; (v) do § 2º do artigo 113, segundo o qual será caracterizada a prática antissindical quando, havendo acordo com os trabalhadores, o empregador, durante o período de greve, contratar diretamente os serviços mínimos sem definir, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores, comprometendo o exercício do direito de greve; (vi) do artigo 118, segundo o qual é vedada ao empregador a paralisação das atividades (*lockout*) com o objetivo de frustrar a negociação ou a dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados; (vii) do artigo 177, segundo o qual são vedadas, à entidade sindical de trabalhadores, induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I), interferir nas organizações sindicais de empregadores (inciso II) - de resto já destacada na previsão do artigo 7º -, violar o dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso III) - de resto já destacada na previsão do inciso X do artigo 175 e no § 2º do artigo 99 do ALRS - e deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o artigo 109 (antecedência mínima de 72 horas) (inciso IV); e (viii) dos incisos I, II, III, IV e V do artigo 180, segundo os quais são lesivos os comportamentos dos trabalhadores quando há a deflagração de greve sem a garantia dos serviços mínimos, quando há a greve sem que os trabalhadores tenham deliberado a respeito da manutenção dos serviços cuja paralisação poderá importar prejuízos a pessoas ou ao patrimônio do empregador e de terceiros, quando os trabalhadores não atenderem às necessidades inadiáveis da comunidade, quando o empregador contratar trabalhadores em número superior ao que for razoável para manter a continuidade dos serviços mínimos destinados às necessidades da comunidade ou a evitar prejuízos a pessoas e a patrimônios e quando há a greve em serviços técnicos especializados nos quais é impraticável recrutar pessoal treinado ou que possa ser treinado durante o período do aviso prévio.

Muitas das hipóteses acima arroladas já poderiam ser facilmente identificadas como práticas desleais porque contrárias à ética nas relações coletivas de trabalho e à boa-fé na negociação coletiva, na greve e na solução de conflitos coletivos de

trabalho. O artigo 177 do ALRS reza que também o sindicato de trabalhadores poderá ser agente ativo da antissindicalidade, ferindo, o que, em princípio, seria inusitado, direitos dos empregadores e de suas entidades de representação. Nesse sentido, por duas direções poderá o sindicato ser enfocado como agente ativo de práticas antissindicais. A primeira é quando o sindicato prejudica os trabalhadores individualmente considerados, em atentado à liberdade sindical individual positiva e negativa. A segunda é quando o sindicato violenta a liberdade sindical coletiva de outros sindicatos, obreiros ou patronais, ou quando prejudica os empregadores e suas organizações, inclusive associações civis.

Quando as práticas antissindicais se destinam a ferir ou a dificultar o exercício da liberdade sindical coletiva (e não mais, tão-somente, a individual, como nos casos dos incisos I, II e III do artigo 175 do ALRS), o combate à antissindicalidade adota o sistema das práticas desleais.

Parece que o Brasil pretendeu, sim, também se aproveitar dos sistemas de práticas desleais como instrumentos de combate à generalidade das práticas antissindicais afrontosas à liberdade sindical coletiva. Tal sugestão da legislação nacional se transparece no artigo 177 do ALRS, segundo o qual também se consideram condutas antissindicais, quando praticadas por entidade sindical de trabalhadores, a indução do empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical (inciso I); a interferência nas organizações sindicais de empregadores (inciso II); a violação do dever de boa-fé na negociação coletiva (inciso III); e a deflagração de greve sem a prévia comunicação de que trata o artigo 109 (inciso IV).

Embora seja realmente inverossímil se imaginar situação concreta em que o empregador pode ser vítima da antissindicalidade, preferiu o Brasil empunhar, textualmente, a bilateralidade entre os agentes ativos e passivos dos atos discriminatórios, ainda que países mais próximos na América do Sul, como é o caso da Argentina, já tenham abandonado a bilateralidade para se aterem à unilateralidade, que, é de se convir, está mais próxima da natureza protetiva e tutelar da legislação trabalhista latina.

Como provocação a respeito da amplitude que se quer emprestar ao sistema de combate às práticas antissindicais, o ALRS, inclusive na bilateralidade típica das práticas desleais norte-americanas, continua se ilustrando com um pacote legislativo de vanguarda e de modernidade legal para incentivar uma melhor tutela da liberdade sindical

coletiva. Em uma visão prospectiva importantíssima para a divulgação dos sistemas de combate às práticas antissindicais, inclusive sob o prisma das práticas desleais, o ALRS permite, no Capítulo III (“Da Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical”), do Título VII (“Da Tutela Jurisdicional”), que, quando houver um comportamento antissindical, haja previsão de reversão judicial da atitude lesiva mediante um procedimento ágil e simplificado, uma vez que, no artigo 173, sempre que o empregador (o mesmo valendo para o trabalhador e suas organizações sindicais) comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em *decisão imediatamente executiva* (por decisão interinal e liminar ou por decisão de natureza antecipatória dos efeitos da tutela ou de natureza de tutela específica para as obrigações de fazer ou de não fazer) poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos. Ademais, o ALRS prevê que possuem legitimidade concorrente para o ajuizamento da denominada ação de prevenção e/ou repressão à conduta antissindical a entidade sindical e o trabalhador diretamente lesionado (artigo 174).

A previsão do artigo 173 é consentânea com mecanismos de reparação perfeitos e que se aproximam da própria declaração da nulidade da conduta antissindical, que, frise-se, deve ser formulada, como pretensão, na ação de prevenção e/ou repressão à conduta antissindical, sob pena de se obstaculizar, ao invés de facilitar, a disposição no sentido de que o juiz do trabalho, mediante decisão eivada de eficácias prontamente executivas, possa eliminar os efeitos da antissindicalidade. O ALRS, ainda, não se prende, tão-somente, todavia, às soluções perfeitas, uma vez que, em seu artigo 176, apresenta mecanismo de combate às práticas antissindicais, agora mais voltado à prevenção do que à repressão propriamente dita (de controle da antissindicalidade *a posteriori*), de natureza preventiva, sancionatória e complementar, uma vez que o juiz do trabalho poderá, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do agente ativo da antissindicalidade, aplicar multa punitiva em valor de uma até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, sem prejuízo da aplicação de multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer (o que poderá ser deliberado, pelo juiz, inclusive, pela concessão de tutela específica para eliminar o ato de retaliação), conforme a questão está disciplinada no artigo 146. A multa punitiva,

nos termos do parágrafo único do artigo 176 será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação sindical no Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS) versado nos artigos 131 e 132.

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

Quando o Fórum Nacional do Trabalho impulsionou a introjeção, no ordenamento jurídico brasileiro, do combate às práticas desleais quando atentatórias à liberdade sindical coletiva, o Brasil, mediante, ao menos, o ALRS, se alinhou ao grupo de países que, com a crise mundial do sindicalismo e em um mundo globalizado, não poderiam perder de vista a defesa intransigente da liberdade sindical coletiva.

No entanto, quando, por circunstâncias alheias ao querer jurídico, a PEC nº 369/2005 deixou de tramitar no Congresso Nacional, relegada que foi para um outro momento, mais propício (?), na história futura da República Federativa do Brasil, eliminando o contexto no qual o ALRS poderia tramitar no Poder Legislativo, o Brasil, inexoravelmente, volta à estaca zero, sua posição atual, ao seu rotineiro e constrangedor papel de alimentar a unicidade sindical por intragável norma constitucional, sem se alinhar ao grupo de países que efetivamente tutelam a liberdade sindical, mormente em sua faceta coletiva.

5. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Renato Rua de. As Contribuições Sindicais e a Composição da Diretoria *Versus* Autonomia. **Direito nº 1**: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). São Paulo: Max Limonad: 173-178, 1995

_____. Visão Histórica da Liberdade Sindical. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-03)**. São Paulo: LTr, v. 70, nº 03, março: 363-366, 2006

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. **Proteccion contra la Discriminacion Antisindical**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976

BOF, Jorge A. **Acciones Tutelares de la Libertad Sindical**: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991

BRONSTEIN, Arturo S. Protección de la Libertad Sindical. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILÉS, Antonio (coord.). **El Derecho Sindical en America Latina**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p. 87-109, 1995

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008

CORTE, Nestor T. **El Modelo Sindical Argentino**: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales. 2ª ed. actualizada. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1994

CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 16-17, 2006

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, p. 115-140, 2006

DUBINSKY, Laura. **Resisting Union-Busting Techniques**: Lessons from Quebec. London: The Institute of Employment Rights, 2000

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Protección contra los Actos Antisindicales**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995

_____. **Sindicatos en Libertad Sindical**. 2^a ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999

EWING, Keith D. From the Trade Disputes Act to a Trade Union Freedom Bill. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 4-5, 2006

EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. **Unfair Labour Practices**: Trade Union Recognition and Employer Resistance. London: The Institute of Employment Rights, 2003

FERRO, Horacio D. J.; VALDOVINOS, Oscar A. **Ley de Asociaciones Gremiales de Trabajadores (Ley 22.105)**: Análisis Crítico (Primera Parte). Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1980

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade**. São Paulo: LTr, 2008

FREIRE, Lucas Alves; SILVA, Wellington Rodrigo Batista da. As Práticas Anti-Sindicais e sua Repressão no Direito Brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical**: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 265-274, 2005

HAYES, Billy. Ballots: Addressing the Problems. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 18-19, 2006

HENDY QC, John. **Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws.** London: The Institute of Employment Rights, 2001

_____. Contents of a Proposed Bill. **Federation News.** Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 24-27, 2006

HENRY LOPEZ, Steven. **Reorganizing the Rust Belt: An Inside Study of the American Labor Movement.** Los Angeles: University of California Press, 2004

INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNION RIGHTS (ICTUR). **Trade Unions of the World.** Sixth Edition. London: John Harper Publishing, 2005

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas: Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2005

_____. A Anti-Sindicalidade e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 120, outubro-dezembro, p. 159-203, 2005

_____. As Práticas Desleais nas Relações Coletivas de Trabalho: Um Estudo de Direito Comparado, Uma Inspiração ao Brasil. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (org.). **Aspectos Polêmicos e Atuais do Direito do Trabalho: Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida.** São Paulo: LTr, p. 329-362, 2007

MARSHALL, F. Ray; RUNGELING, Brian. **O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana.** Tradução Elcio Gomes de Cerqueira. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1976

McILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, p. 39-69, 2002

MOONEY, Paul. **Union-Free**: Creating a Committed and Productive Workforce. Dublin: The Liffey Press, 2005

OLIVEIRA, Florença Dumont. Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical**: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 215-223, 2005

OSCAR CUARTANGO, Gonzalo. La Tutela de los Trabajadores que Desempeñan Cargos Sindicales en Entidades Simplemente Inscriptas o de Hecho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 28, nº 108, outubro-dezembro, p. 143-157, 2002

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade Sindical e Democracia**. São Paulo: LTr, 1997

RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 89-126, 2009

RANDS, Maurício. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 67, nº 3, julho/setembro: 78-91, 2001

RICHARDS, Lawrence. **Union-Free America**: Workers and Antiunion Culture. Chicago: University of Illinois Press, 2008

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da Liberdade Sindical**: Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

ROMITA, Arion Sayão. Manifestação perante a Sexta Reunião da Comissão Consultiva de Direito do Trabalho, do então Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em 6 de abril de 1992. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Perspectivas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 101-102, 1993

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Revisão Técnica Irazy Ferrari. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho**: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005

SCHWARTZ, Robert M. **The Labor Law Source Book**: Texts of Federal Labor Laws. Cambridge: Work Rights Press, 2003

_____. **Strikes, Picketing and Inside Campaigns**: A Legal Guide for Unions. Cambridge: Work Rights Press, 2006a

_____. **The Legal Rights of Union Stewards**. Fourth edition. Cambridge: Work Rights Press, 2006b

SILVA, Antônio Álvares da. Contratação Coletiva. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). **Direito e Processo do Trabalho**: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, p. 207-253, 1996

SILVA, Otavio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998

SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 22-23, 2006

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999

VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. **Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo** (Un Estudio de la Conducta Antisindical en la Empresa). Madrid: Civitas, 1994

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais: A Dogmática Jurídica e a Doutrina da OIT no Contexto das Lutas Emancipatórias Contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2008

WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, Volume 56, Number 2: 12-13, 2006