

Direitos Humanos e Liberdade sindical.
A atuação do Judiciário em face de atos antissindiciais praticados pelos empregadores:
estudo de caso-referência.

Human Rights and Freedom of Association. The role of the Judiciary before anti-union acts committed by employers: Study reference case

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva¹
Henrique Figueiredo de Lima²
Thiago Patrício Gondim³

Resumo: O artigo examina a atuação do Judiciário em face de atos antissindiciais praticados pelos empregadores. Parte da concepção de que a liberdade sindical é um direito humano dos trabalhadores e a greve um direito fundamental. Reflete sobre as possibilidades normativas e hermenêuticas que se abrem para a responsabilização dos empregadores por condutas antissindiciais que agridem a liberdade sindical e o direitos dos trabalhadores à greve. Estuda as condutas antissindiciais a partir da metodologia do caso-referência.

Abstract: This article analyses the role of the Judiciary before anti-union acts committed by employers. It assumes that the freedom of association is one of the employee's human right and the strike is a fundamental right. It studies the anti-union conducts practiced by employers based on a case subjected to the Judiciary. It reflects on the normative and hermeneutic possibilities that emerge to the civil liability of employers for anti-union acts that harm the freedom of association and the rights of workers to strike.

Sumário: 01. A liberdade sindical como direito humano dos trabalhadores. 02. O direito de greve como direito fundamental. 03. Condutas antissindiciais dos empregadores. 04. Conduta antissindical e abuso de direito: caso-referência. 05. Considerações Finais. 06. Referências bibliográficas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Liberdade sindical; Condutas antissindiciais.

Key-words: Labour Law; Freedom of Association; Anti-union acts.

1 Doutora e Mestre em Ciências Jurídicas pela PUC-Rio. Professora-adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, no qual coordena o grupo de pes Doutora e Mestre em Ciências Jurídicas pela PUC-Rio. Professora-adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, no qual coordena o grupo de pesquisas *Configurações Institucionais e Relações de Trabalho* – CIRT-FND, registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq. Membro honorário do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB, e integrante do Instituto Cesarino Júnior de Direito Social e da Associação Brasileira de Constitucionalistas Democratas - ABCD. Desembargadora do Trabalho no TRT-1ª Região.

2 Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, aluno integrante do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho e Configurações Institucionais – CIRT-FND.

3 Bacharel em História pela Universidade Federal Fluminense. Monitor de Direito do Trabalho na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Aluno integrante do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho e Configurações Institucionais – CIRT-FND.

A construção e reconstrução dos direitos humanos no mundo do trabalho se conectam de modo intrínseco com a vivência da liberdade sindical pelos trabalhadores e suas organizações, para garantir e ampliar direitos, espaços de realização de identidades e projetos de vida. Como construção cultural, os direitos humanos devem ser compreendidos em sua historicidade e práxis renovada, a partir do papel dos sujeitos que lutam pela dignidade⁴ com práticas sociais insurgentes. A liberdade sindical, construída em longo processo de afirmação das coletividades dos trabalhadores, constitui aspecto fundamental dos direitos humanos.

Como dimensão dos direitos humanos, a liberdade sindical é reconhecida pelos diplomas internacionais de maior relevância no sistema internacional. Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, os Pactos Internacionais de direitos civis e políticos, econômicos e sociais, passando pelas Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho, sua natureza complexa, substancial e procedimental, de direito social e de direito político essencial para a realização da democracia, é afirmada e destacada pela doutrina jurídica. Sua dimensão substancial e política, contudo, é reiteradamente esvaziada em práticas decisórias e construções doutrinárias que a reduzem a aspectos formais, mormente quando as medidas de conflito coletivo afloram e os trabalhadores engajam-se em movimentos coletivos de resistência e greve, reduzindo substancialmente sua eficácia.

Porém, em uma dialética constante que caracteriza os conflitos coletivos de trabalho em nosso país, nas últimas décadas movimentos sindicais vêm buscando o reconhecimento político e judicial das potencialidades da liberdade sindical. Surge toda uma teorização a respeito das condutas antissindicais, considerando experiências concretas de violação e limitação de direitos praticadas direta ou indiretamente por múltiplas esferas de poder, institucionalizados ou não, em nossa sociedade. Afinal, a ineficácia de normas de direitos humanos não é um processo natural e nem deve conduzir à sua desconsideração pelos atores sociais e juristas.

Neste contexto, a partir do estudo de um caso submetido ao Poder Judiciário - em que entidades sindicais postularam o reconhecimento da ocorrência de atos antissindicais praticados por empregadores contra trabalhadores em greve, com a utilização indevida de instrumentos processuais e de decisões judiciais - este ensaio reflete sobre as possibilidades normativas e hermenêuticas que se abrem para a responsabilização civil dos empregadores por condutas antissindicais que agridem a liberdade sindical e o direito dos trabalhadores à greve. Parte do pressuposto de que uma teorização crítica dos direitos humanos *“tiende a comprobar que el ejercicio de pensar de outro modo es recompensado por actuar de outro modo, legislar de otro modo, juzgar de outro modo, interpretar y ejecutar de outro modo, luchar de otro modo.”*⁵

Assim, com uma leitura crítica dos direitos coletivos como direitos humanos, e a partir do entendimento de que o estudo do direito sindical exige que se compreenda sua natureza de conflito originário da distribuição desigual de poder nos processos produtivos e

4 HERRERA FLORES, J. **Teoria Crítica dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

5 PRONER, Carol. Reinventando los derechos humanos: El legado de Joaquín Herrera Flores. **In: Teoria crítica dos direitos humanos: in memoriam Joaquín Herrera Flores**. Belo Horizonte: Fórum, 2011, p.35.

na estrutura político-econômica, este artigo analisa *a liberdade sindical e a Responsabilidade Civil do Empregador pelos atos antissindicais praticados contra o exercício do direito de greve* com base na decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do Recurso de Revista (AIRR) nº 253840-90.2006.5.03.0140. Na ação coletiva, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região postulou o reconhecimento da existência de dano aos trabalhadores e prática antissindical cometido por vinte e uma instituições bancárias, em virtude do ajuizamento simultâneo de interditos proibitórios em decorrência da deflagração de movimento grevista no ano de 2006. A Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão precursora e paradigmática, reconheceu ter havido abuso de direito e determinou que a categoria profissional fosse indenizada pelos danos extrapatrimoniais sofridos ao exercerem seu direito de greve.

Serão examinados a liberdade sindical como direito humano dos trabalhadores, o direito de greve como direito fundamental, as condutas antissindicais dos empregadores para, na quarta seção, relacionar conduta antissindical, abuso de direito e dever de indenizar.

1. A liberdade sindical como direito humano dos trabalhadores

O ampliação do Estado de Bem-Estar social no transcorrer do século XX reverteu alguns dos postulados do Estado de Direito⁶. A construção de uma nova relação entre Estado e sociedade com o surgimento dos direitos sociais, cujo caráter promocional prospectivo demanda uma atuação positiva do Estado no sentido de criar condições para sua concretização é um dos aspectos decorrente desta transformação político-institucional. Neste contexto, a concepção tradicional de liberdade é modificada com a incorporação de uma dimensão positiva que compreende a liberdade como um princípio a ser respeitado, conjugando-o ao direito à igualdade para tornar idênticas as condições de acesso à plena cidadania⁷.

Como parte desta nova esfera de direitos no mundo do trabalho, surge a liberdade sindical proveniente de um longo processo de lutas, disputas e conflitos em que foi se afirmando o direito de resistência dos trabalhadores contra a exploração que caracteriza a relação capital-trabalho no sistema capitalista. Segundo Mario de La Cueva, a liberdade sindical é um direito de forte dimensão política e social, na medida em que sua conquista e reconhecimento significam a admissão da existência de classes sociais, seus antagonismos e sua capacidade de organização e expressão⁸.

O reconhecimento da unilateralidade da liberdade sindical como direito de uma classe social não elimina sua universalidade de direito fundamental. Pelo contrário, a liberdade sindical, assim como os direitos fundamentais em geral, abrange – no plano

6 O Estado de direito de caráter liberal tinha como um dos seus postulados básicos a separação entre Estado e sociedade. Neste contexto, a concepção de liberdade adotada referia-se à liberdade individual e exigia limites à atuação do Estado a partir de uma mudança de postura deste caracterizada por obrigações de não fazer (negativas), no sentido de não impedir o exercício da liberdade. FERRAZ, T. S. O judiciário frente à divisão dos poderes: um princípio em decadência? **Revista da USP** (Dossiê Judiciário), São Paulo, n. 21, p. 12-21, mar./mai. 1994, p. 18.

7 Ibidem.

8 Apud LOGUÉRCIO, J. E. **Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2000, p.108.

normativo – todos os membros de uma determinada classe de sujeitos, seus titulares, por força do primado da igualdade, sendo inalienável, não transacionável e instituindo limites e vínculos com todos os poderes públicos e privados⁹.

A liberdade sindical afirmou-se como um direito humano fundamental após a Segunda Guerra Mundial e foi o primeiro a contar com um mecanismo de proteção internacional¹⁰. Em 1948, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que assegura a liberdade de todos os homens de fundar sindicatos e defender seus interesses (Artigo 23.4). Em 1966, aprovou mais dois instrumentos normativos - o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto sobre Direitos Cívicos e Políticos - que garantem a liberdade sindical e os direitos que lhe são correlatos. Os dois pactos foram promulgados pelo Brasil em 1992, respectivamente, por meio dos decretos 591 e 592¹¹.

Na conjuntura do pós-guerra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou as Convenções nº 87 e nº 98, que estabelecem o núcleo básico de um sistema internacional de proteção e promoção da liberdade sindical. Enquanto a primeira convenção, não ratificada pelo Brasil, se dirige às garantias sindicais contra eventuais ingerências estatais, a segunda, ratificada por meio do Decreto nº 33.196, de 1953, assegura proteção contra ingerências dos empregadores.

Embora haja o grave risco de as normas internacionais serem simplesmente deixadas de lado pela pouca divulgação e pelo papel secundário atribuído pela formação jurídica, as tendências interpretativas mais recentes procuram ressaltar a complementaridade entre a ordem internacional e a constitucional¹². A própria OIT procurou dar mais efetividade ao núcleo intangível dos direitos humanos dos trabalhadores com a edição da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 1998, através da qual os países-membros assumem o compromisso de respeitar, promover e tornar reais os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dos convênios sobre a liberdade sindical e de associação, e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, mesmo quando os países não os tenham ratificado¹³.

Com a crise do Estado de Bem-Estar Social, iniciou-se uma reversão histórica, que engendra em escala mundial o processo de absolutização do mercado e de globalização econômica hegemônica pela ideologia neoliberal,¹⁴ com uma normatividade emergente, que exacerba as dimensões liberais dos direitos e recusa os direitos positivos, sociais e econômicos.¹⁵

Apesar desta conjuntura desfavorável, os direitos humanos continuam a constituir um referencial importante para todos os atores que vivenciam as violações a seus direitos econômicos e sociais. Como observa Carol Proner, as garantias dos direitos humanos são fundamentais, mas não substituem as lutas para conquistá-los e assegurá-los, sendo, em

9 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008, p. 93.

10 URIARTE, Oscar Ermida. Liberdade Sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. TEIXEIRA FILHO, J. L. (Org.), São Paulo, Editora LTr, 1989, p.251.

11 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. Op. cit., p. 86.

12 Ibidem, p. 86-87.

13 Ibidem, p. 93.

14 Ibidem, p. 88.

15 ALVES, J. A. L. Os direitos humanos como tema global. São Paulo: Perspectiva, 2003. p. 160.

muitos casos, insuficientes ou ineficazes.¹⁶ Para o fortalecimento da democracia e da cidadania, a liberdade sindical, enquanto um direito humano indispensável, deve ser afirmada, protegida e interpretada na busca de sua máxima efetivação, que remete à necessidade de integração desses direitos no plano interno dos ordenamentos jurídicos nacionais¹⁷.

Neste sentido, a liberdade sindical deve ser compreendida como um conceito complexo, composto por um conjunto de direitos sindicais concretos com suas dimensões individual e coletiva¹⁸. De um ponto de vista didático, registre-se que a primeira dimensão subdivide-se em positiva e negativa, referindo-se àquela ao exercício do direito do trabalhador à filiação, assim como supõe sua participação nas atividades e nas tomadas de decisão do sindicato em que se filiou, especialmente na eleição dos dirigentes.¹⁹ A liberdade sindical negativa estabelece, dentre outros direitos, que nenhum trabalhador pode ser obrigado a se filiar a um sindicato; pode também romper com a entidade, por abandono ou desfiliando-se.²⁰ Trata-se de um direito complexo, do qual decorrem inúmeras tutelas específicas, que vedam práticas abusivas inesgotáveis e nenhuma classificação dá conta de registrar.

A dimensão coletiva da liberdade sindical refere-se aos direitos e faculdades próprios do sindicato enquanto sujeito coletivo, e se subdivide em liberdade sindical coletiva de organização e liberdade sindical coletiva de atuação. A primeira inclui o direito de os sindicatos produzirem seus estatutos e regulamentos, organizarem sua administração interna, formularem seu programa de ação, constituírem ou afiliarem-se a federações, confederações e organizações internacionais, de serem suspensos ou dissolvidos apenas mediante resolução fundamentada de autoridade judicial em decorrência de grave descumprimento das leis. Pressupõe a exigência de autonomia organizativa, que protege o sindicato de qualquer intervenção por parte do poder público ou do poder privado do empresário, dentre outros aspectos.²¹

A segunda dimensão diz respeito ao direito ao livre exercício da atividade sindical, dentro e fora da empresa, e se efetiva por uma série de meios de ação, alguns regulados como direitos de modo separado ao da liberdade sindical. Compreende, assim, o direito à negociação coletiva, o exercício do direito de greve e de reunião sindical, o direito de proteção dos dirigentes sindicais por sua atuação sindical e o direito de o sindicato atuar em procedimentos administrativos e judiciais em defesa dos seus filiados.

É importante registrar que a juridificação da liberdade sindical tem como objeto central a atividade sindical²². Em uma acepção mais ampla, o termo “sindical” se estende às ações praticadas por um sindicato, por um conjunto inorgânico de trabalhadores ou

16 PRONER, Carol. Reinventando los derechos humanos: El legado de Joaquín Herrera Flores. **In: Teoria crítica dos direitos humanos: in memoriam Joaquín Herrera Flores**. Belo Horizonte: Fórum, 2011, p.34. Observa a autora que é “*preciso evitar la tendencia al rechazo de la propia norma, el impulso de descalificación inmediata generado por el pensamiento crítico, pero por otro es preciso someter la misma norma a la prueba del contexto, de la historia, de la capacidad de transformación, aplicar sobre la norma la técnica de la visibilización de sus debilidades y contradicciones.*” Id. Ibidem.

17 SILVA, S. G. C. L. *Op. cit.*, p. 88-9.

18 URIARTE, O. E. *Op. cit.*, p. 252.

19 BAYLOS GRAU, Antônio. *Sindicalismo y derecho sindical*. Madrid: Bomarzo, 2004, p. 16.

20 BAYLOS GRAU, A. *Op. cit.* p. 17.

21 Ibidem, p. 18.

22 URIARTE, O. E. **A proteção contra os atos antissindicais**. São Paulo: LTr, 1989, p. 20.

mesmo por um só trabalhador.²³ Essa definição se conjuga harmonicamente com uma conceituação ampliada do que sejam “trabalhadores”, para abranger como titulares do direito à liberdade sindical tanto aqueles sujeitos de uma relação privada de trabalho, quanto os que estão a serviço da administração pública, sob o regime jurídico administrativo-funcional estatutário ou não²⁴.

A partir da percepção da complexidade da liberdade sindical, conclui-se que uma atuação jurídica fundada nos pressupostos de um modelo liberal de direito é insuficiente para assegurar sua efetividade²⁵. Deste modo, deve-se exigir dos poderes públicos e do Estado, em sentido amplo, a realização de diversos níveis de obrigações que potencialmente podem atender a mínimas demandas pela exequibilidade dos direitos fundamentais e auxiliar na busca por dignidade para todos. Para a exigibilidade dos direitos sociais, Víctor Abramovich e Christian Courtis afirmam que pode-se discernir entre as obrigações estatais²⁶ as de (a) respeitar, (b) proteger, (c) garantir e (d) promover cada direito.²⁷

A liberdade sindical, assim como os direitos fundamentais em geral, por funcionar como um contrapoder que busca a preservação dos mais fracos e a limitação dos poderes dos mais fortes, requer a instituição de um sistema de garantias mediante ação estatal que determine seu cumprimento, vinculando os particulares à sua exigibilidade²⁸. Neste sentido, a própria atuação do Estado deveria superar a concepção abstencionista de liberdade sindical e exercer as obrigações de respeitar, proteger, garantir e promover esse direito, para a máxima efetividade dos seus mecanismos de proteção²⁹.

Esse sistema permite, portanto, o estabelecimento de adequadas garantias que possam evitar ou reparar, rápida e eficazmente, atos praticados contra sindicatos, coletividades de trabalhadores, representantes sindicais ou um trabalhador, que sofram quaisquer tipos de discriminação em face de sua filiação, atuação coletiva ou participação sindical. A tutela da liberdade sindical se concretiza com a vedação contra tais atos, denominados antissindicais, e de tantos outros que obstaculizam o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores em sentido amplo, como, por exemplo, os que são praticados pelos poderes privados (empregadores, associações patronais etc.) e públicos (governos, sistema de justiça, polícia etc.). Afinal, não nos esqueçamos de que as greves são manifestações de conflito cujo direito é também considerado um direito humano fundamental.

23 URIARTE, O. E. *Op. cit.* p. 24.

24 BAYLOS GRAU, Antônio. *Op.cit.* p. 14.

25 SIQUEIRA NETO, J. F. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 54-5.

26 ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. Madrid: Editorial Trotta, 2002, p. 27-9.

27 De acordo com Van Hoof, “a obrigação de *respeitar* exige que o Estado não se intrometa, nem impeça ou obstaculize o acesso dos titulares do direito ao seu gozo. Para *proteger* um direito, o Estado deve agir para impedir que particulares intervenham e se contraponham à sua realização. *Garantir* um direito supõe assegurar que seu titular aceda ao bem, inclusive promovendo-o quando não o alcança por meios exclusivos. E, por fim, as obrigações relativas à *promoção* do direito instituem o dever de desenvolver e construir condições para a aquisição dos bens tutelado.” VAN HOOFF, G. H. J. *Apud* ABRAMOVICH, V., COURTIS, C., *Op. cit.*, p. 27-31.

28 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: Um diálogo com Luigi Ferrajoli. In: **Revista da Faculdade de Direito de Campos**. Ano 6, n. 6, jun. 2005, p. 263.

29 SILVA, Sayonara G. C. L. *Op. cit.*, p. 255-8.

2. O direito de greve como direito fundamental

Antes de ser reconhecida e apropriada pelo mundo do Direito, a greve é um relevante fato social. Ainda que não seja possível dizer com segurança suas origens, o início da deflagração dos movimentos paredistas se associa ao começo da apropriação da mão de obra assalariada pelo patronato.³⁰ Tal fenômeno social deve ser compreendido como a autotutela da classe trabalhadora e, neste sentido, um instrumento de autopreservação, de exercício de pressão sobre o empregador e, mais que isto, de luta mais ampla pela busca e resgate da dignidade dos que trabalham.

Durante a greve, os obreiros, ao paralisar o trabalho e indiretamente provocar o fechamento das portas da empresa, interrompem a produção de capital e mercadorias, segundo expressão de Márcio Túlio Viana, abrindo espaço para o surgimento de novos direitos, tanto trabalhistas quanto humanos:

“A greve silencia as máquinas e abre o peito dos trabalhadores. Em nível coletivo, eles expressam a sua união, a sua força, a sua coragem. Afirmam-se enquanto classe, deixando nítida, assim, a existência de uma outra classe, que domina os meios de produção e, por isso, mesmo os domina. Embora marcada sobretudo pela inação, a greve é irreverente, escandalosa e explícita; pode-se vê-la, senti-la, quase tocá-la. Por ser assim tão aparente, é capaz de afetar a imagem da empresa, do sindicato ou dos trabalhadores. Nesse sentido, é um espelho.”³¹

Neste diapasão, Oscar Ermida Uriarte atribui à greve uma função equalizadora, que permite que as forças e os poderes se equilibrem, sendo uma forma de equiparação dos trabalhadores ao patronato, para uma discussão em posições minimamente semelhantes.³² Para Augusto César Leite de Carvalho, a greve remete a um fato, a uma causa e a um fim, os quais são, respectivamente, a paralisação da atividade profissional; a defesa de um interesse coletivo e o retorno ao trabalho com melhores condições de labor e de vida.³³

Até seu reconhecimento formal como Direito, a greve foi criminalizada expressamente pela Carta de 1937 e outros instrumentos legislativos autoritários. Depois de longo processo de paredes trabalhistas, reconhecidas como lutas sociais relevantes para a redemocratização, na Constituição Federal de 1988 a greve foi finalmente reconhecida como um direito fundamental dos trabalhadores (Art. 9º, CRFB). Atribuiu-se aos trabalhadores a prerrogativa de decidir a respeito da oportunidade de exercício deste direito e os interesses a serem defendidos pelo movimento. Além de um direito humano reconhecido pelo Direito Internacional, a incorporação do direito de greve na Constituição

30 Cf. Yone Frediani, para quem não se devem denominar as revoltas dos escravos contra seus senhores de greve, pois para que exista greve, deve existir o caráter sinalagmático - prestação e contraprestação - do contrato. **Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2001, p. 19.

31 VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 49. 2009, p. 108.

32 URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização da greve São Paulo: LTr, 2000. p. 12.

33 CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

determina seu reconhecimento como direito fundamental, se aparelhando, assim, dos traços da imprescritibilidade, inacessibilidade e irrenunciabilidade³⁴.

Ainda que a Lei nº 7.783, de 1989, a pretexto de regulamentar a Constituição, tenha fixado limites excessivos e potencialmente inconstitucionais ao pleno exercício do direito de greve, sua essencialidade como direito fundamental não foi perdida, cabendo ao intérprete adequar a interpretação da legislação infraconstitucional às normas constitucionais e internacionais, e não o inverso. Para o que nos interessa no particular, registre-se que a Lei estabeleceu direitos que buscam imunizar os grevistas contra o exercício do poder patronal. Constituem verdadeiras modalidades introdutórias de garantias legislativas contra as práticas desleais, abusivas e antissindicais utilizadas pelos potenciais violadores da liberdade sindical, o que nos remete ao exame dessas condutas.³⁵

3. As condutas antissindicais dos empregadores

Para melhor compreender a problemática existente em torno das condutas antissindicais é preciso, em um primeiro momento, analisar as diferenças atinentes aos termos antissindicalidade e antissindicalismo. De acordo com a definição de Luciano Martinez³⁶, o primeiro refere-se à característica daquilo que é ameaçador à organização ou ação sindical, seja ela individual ou coletiva, enquanto o antissindicalismo se consubstancia em um contramovimento com o escopo de oferecer obstáculos ao movimento sindical que encontra suporte na ação social reivindicatória ou política compreendidas pelas entidades sindicais.

Neste sentido, Martinez³⁷ conclui que há um gênero denominado antissindicalidade em sentido amplo, que engloba, de maneira abstrata, ações comissivas ou omissivas atentatórias aos sindicatos, seus propósitos e, ainda, à sua filosofia, ramificado em duas espécies: a antissindicalidade em sentido estrito - “atos jurídicos antissindicais de natureza simples, não sistematizados”³⁸- e o antissindicalismo - “atos antissindicais de natureza complexa, sistematizados, engenhados consoante se antecipou, como um contramovimento ou como uma contradoutrina”³⁹.

Este fenômeno - antissindicalidade *lato sensu* - remete às origens do movimento sindical, quando os trabalhadores ganharam força a partir do momento em que começaram a se organizar coletivamente⁴⁰. Evidencia-se em condutas antissindicais, que podem ser

34 CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

35 Importantes e excelentes reflexões sobre os temas da liberdade sindical e dos atos antissindicais foram produzidas de forma pioneira por Oscar Ermida Uriarte e José Francisco Siqueira Neto, autores de **A proteção contra os atos antissindicais**. (São Paulo: LTr, 1989) e **SIQUEIRA NETO, J. F. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. (São Paulo: LTr, 2000). Neste artigo, examinaremos as contribuições recentes dos professores da UFBA Luciano Martinez e da UFMG, Marisa Barbatto e Rachel Betty Pimenta sobre o tema.

36 MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: LTr, 2013, p.168.

37 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.169.

38 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.169.

39 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.169.

40 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.29. Conforme reconhece Estêvão Mallet: “se há algo invariável ao longo do tempo em matéria sindical, parece ser a ameaça constante ao direito de organização coletiva” Apud: MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: LTr, 2013, p. 21.

praticadas por diferentes “sujeitos antissindicais”⁴¹, dentre os quais encontram-se o Estado, as empresas empregadoras, as associações empresariais, o próprio sindicato representativo de determinada categoria profissional e, até mesmo, a mídia, dentro de seu poder de comunicação.⁴²

Nos ordenamentos jurídicos em que a liberdade sindical é um direito, a conduta antissindical pressupõe a averiguação de uma lesão a direito de liberdade sindical e a imputação de tal lesão a um comportamento antijurídico de determinado sujeito, independentemente de culpa⁴³. Dessa maneira e nas exatas palavras de Martinez, “cometerá uma antissindicalidade aquele que, por ação ou omissão, independentemente da constatação de culpa, violar direitos de liberdade sindical. A culpa ou o dolo qualificará, evidentemente, o ilícito civil-trabalhista.”⁴⁴

Do ponto de vista didático, as condutas antissindicais podem ser divididas em dois grupos: “condutas violadoras da liberdade sindical individual”⁴⁵ - que são as práticas que englobam as infrações aos direitos dos trabalhadores considerados individualmente, em especial os direitos de livre filiação, livre constituição das organizações sindicais e livre desenvolvimento da atividade sindical, bem como o direito de não se filiar a qualquer sindicato ou desfiliação quando julgar conveniente⁴⁶ - e “condutas violadoras da liberdade sindical coletiva”⁴⁷, atos que visam ao controle e à ingerência, Estatal ou privada, de determinada entidade sindical⁴⁸.

Para Marisa Barbato, “condutas antissindicais referem-se ao conjunto de atos que prejudicam o livre exercício da atividade sindical”, englobando diferentes práticas de empregadores, dentre elas as desleais, atos de discriminação antissindical e de ingerência.⁴⁹ Neste sentido, Raquel Betty de Castro Pimenta conclui que “para se assegurar o direito à liberdade sindical, é imprescindível a proteção dos trabalhadores e das entidades sindicais contra condutas antissindicais”⁵⁰. Assim sendo, o direito fundamental de liberdade sindical deverá ser tutelado tanto em razão de agressões que partam do Estado, quanto de lesões causadas por particulares⁵¹, principalmente os empregadores.

O conceito de *práticas desleais* teve origem nos Estados Unidos da América, referindo-se a práticas patronais, dentre elas: “atos de discriminação antissindicais”, “atos de ingerência” na organização dos trabalhadores, recusa à negociação coletiva, bem como o uso da violência, da intimidação, da represália e da recusa em negociar.⁵² Entre nós,

41 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.180.

42 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.28.

43 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.216.

44 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.216.

45 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.243.

46 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.244.

47 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.337.

48 MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: LTr, 2013, p.337.

49 BARBATO, M. R.; PEREIRA, F. S. M. **Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical**. 2012.

50 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Condutas antissindicais praticadas pelo empregador**. São Paulo: LTr, 2014, p.56.

51 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Op.cit.*, p.67.

52 BARBATO, M. R.; PEREIRA, F. S. M. **Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical**. 2012.

considera-se desleal a prática patronal que impede que os trabalhadores se associem a sindicatos, exerçam seus direitos inerentes à condição de trabalhador sindicalizado e organizem associação profissional ou sindical⁵³.

As expressões “atos de discriminação antissindical” e “atos de ingerência” estão explicitadas na Convenção nº 98, da Organização Internacional do Trabalho. A primeira faz alusão a todo ato que restringe o exercício da liberdade sindical de todo e qualquer trabalhador em relação ao seu emprego. “Atos de ingerência” referem-se à proteção do exercício da liberdade sindical pela própria entidade sindical.⁵⁴

Dentre as diversas condutas antissindicais que podem ser utilizadas pelos empregadores, Maurício Godinho Delgado⁵⁵ enfatiza os chamados *yellow dog contracts*, *company unions* e a prática *mise à l'index*. A primeira, também conhecida como contratos de cães amarelos, ocorre quando o trabalhador, para ser admitido ou mantido no emprego, é obrigado a firmar o compromisso de não filiar-se a seu sindicato. Já os sindicatos de empresa ou sindicatos amarelos ocorrem quando a empresa empregadora controla e estimula, direta ou indiretamente, a organização e ações do sindicato dos trabalhadores. Por fim, o terceiro caso, conhecido entre nós como lista negra ou lista suja, evidencia-se na prática conduzida por empresas em divulgar, entre si, nomes de trabalhadores com importante atuação sindical com o objetivo de excluí-los do mercado de trabalho.⁵⁶

Maria Barbato propõe uma ampliação do conceito de tais condutas, em relação ao direito italiano, estendendo-o “não somente à violação de direitos sindicais típicos, mas também atípicos, incluindo qualquer obstáculo ao livre desenvolvimento da dialética sindical” como, por exemplo, a conduta do patrão que visa a impedir, ainda, o livre exercício do direito de greve. Tal conduta, que interessa diretamente ao nosso estudo, é considerada por Luciano Martinez “violadora da liberdade de ação externa.”⁵⁷

Como majoritariamente entre nós, o direito de greve é um direito individual de exercício coletivo. A antissindicalidade praticada pelo empregador pode ser compreendida tanto pelo prisma individual quanto pelo coletivo.⁵⁸ No campo individual, as antissindicalidades dizem respeito ao constrangimento à adesão ou não dos trabalhadores ao movimento paredista, ao voto contra ou a favor da deflagração e manutenção da greve e à participação ou não das ações quando a paralisação estiver em curso. Sob o aspecto coletivo, incluem-se a convocação do movimento, a escolha de sua modalidade, a adoção das medidas que serão tomadas durante o movimento, as negociações para que as reivindicações da categoria sejam atendidas e a declaração de seu fim. Segundo Martinez, “são exemplos de direitos que, apesar de atingirem os indivíduos não se exercem individualmente”⁵⁹. Afirma o autor:

“quando um empregador proíbe que um sindicato, por seus dirigentes, empregue meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve (imaginem-se, por exemplo, a panfletagem na área

53 BARBATO, M. R.; PEREIRA, F. S. M. *Op.cit.* 2012.

54 Cf. Convenção nº 98: “os trabalhadores devem se beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego”.

55 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.105.

56 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op.cit.*, p.105-106.

57 MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: LTr, 2013, 381.

58 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.400.

59 MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: LTr, 2013, p. 400.

externa da empresa ou a distribuição interna de jornais informativos), ele estará não apenas violando a liberdade sindical coletiva acional do sindicato, como também a liberdade sindical individual de cada um dos trabalhadores de tomar conhecimento das causas que o levariam a livremente aderir, ou não, à greve. Do mesmo modo, mas sob uma perspectiva inversa, quando um empregador constringe um trabalhador ao comparecimento ao serviço durante a ocorrência de uma greve, estará não apenas violando a liberdade sindical individual de participação do trabalhador como, igualmente, a liberdade sindical coletiva acional do sindicato em ver aumentado o número de aderentes ao movimento.”⁶⁰

Existem ainda diversas práticas que configuram condutas antissindicais utilizadas pelo empregador em relação ao direito de greve, dentre elas “a dispensa, a ameaça de dispensa, os descontos salariais e a discriminação pelo simples fato de ter aderido ao movimento grevista.”⁶¹

As condutas em análise produzem efeitos no universo jurídico e, em especial, são passíveis de serem enquadradas como atos ilícitos ou abusivos que, além de serem inibidos pelo Judiciário por meio de tutela jurisdicional antecipada, podem gerar o dever de indenizar, como tutela reparatória. Segundo Pimenta⁶², deverá ser analisada a existência de dolo em prejudicar o sindicato ou o trabalhador no exercício de suas atividades sindicais para a aplicação de punição. No mesmo sentido, para Martinez, as condutas antissindicais praticadas pelos empregadores configuram um ilícito civil-trabalhista⁶³, e produzem efeitos passíveis de indenização. Dessa forma, o autor da conduta tem o dever de reparar, compensar as violações, sejam elas materiais ou morais, desde que presentes os requisitos da responsabilidade civil - dano, culpa *lato sensu* e nexo de causalidade – evidenciando a responsabilidade civil por parte daquele que exerceu determinada conduta.

Recolocada a questão em termos de responsabilidade civil, é indispensável não perder de vista as diretrizes hermenêuticas e a cultura das instituições encarregadas de reconhecer tais práticas antissindicais como abusivas, de modo a evitar que tal judicialização se converta em espaço próprio para a restrição da liberdade sindical e do direito de greve, em vez de modalidade de garantia contra as condutas antissindicais. Motivo pelo qual entendemos ser de grande importância estudar a atuação do Poder Judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores.

4. Conduta antissindical e abuso de direito: o dever de indenizar

Entre essas instituições, pode-se ressaltar a atuação do Poder Judiciário. Inúmeras são as reflexões sobre a atuação dos Tribunais em face de movimentos grevistas. Pesquisas anteriores mostram como na década neoliberal o Tribunal Superior do Trabalho (TST) atuou no processo de reforma trabalhista pela via da jurisprudência, produzindo decisões em matéria de direito coletivo que não valorizaram a autonomia coletiva dos trabalhadores, restringiram sobremaneira a autotutela, utilizaram amplamente o conceito de abuso de direito em detrimento do direito de greve e obstaculizaram a resistência coletiva

60 Id. *Ibidem*.

61 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.401.

62 PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Condutas antissindicais praticadas pelo empregador**. São Paulo: LTr, 2014, p.66.

63 MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p. 240.

dos trabalhadores em momentos particularmente difíceis na conjuntura política e econômica.⁶⁴ Nos anos posteriores foi mantida a tendência de restringir os espaços de proteção aos representantes sindicais, conformando uma escassa garantia à tutela concreta da liberdade sindical.⁶⁵

Embora a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, tenha introduzido sólidas alterações processuais no sistema de equacionamento dos conflitos coletivos de trabalho através do inciso II e do § 3º do artigo 114, tais mudanças influenciaram mais o procedimento e os mecanismos de judicialização dos movimentos grevistas; pouco afetaram o tratamento jurisprudencial da greve como direito.⁶⁶ Nem mesmo a afirmação, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), cinco anos após a Emenda 45, da competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações possessórias que envolvem greves dos trabalhadores da iniciativa privada foi capaz de superar, em geral, o tratamento dado pela tradicional cultura jurídica trabalhista aos movimentos coletivos de trabalhadores.

Desta forma, constata-se que embora exista relevante movimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para renovação de sua jurisprudência, em sentido mais garantista e com menor restrição à atuação das coletividades, a cultura jurídica em geral ainda tende a se opor às manifestações de conflito e a considerá-las fora da normalidade das relações laborais.⁶⁷ Inclusive em sede da justiça especializada persistem argumentos que reafirmam os fundamentos utilizados amplamente pela Justiça Comum para proteger a propriedade do empregador e admitir a utilização de interditos proibitórios de forma abusiva, caracterizando a greve como último instrumento, como recurso extremo, e em geral com uma qualificação negativa⁶⁸. O Judiciário permanece presente nos conflitos coletivos de greve.⁶⁹

A preservação desta tradicional cultura jurídica impede o exercício adequado do poder judiciário no contexto de um Estado democrático de direito, reforçando a desigualdade dos atores coletivos de trabalho, em vez de assegurar o mínimo equilíbrio ao proteger os desiguais e estabelecer condições para reduzir o desequilíbrio inerente às relações de trabalho em sociedades capitalistas.⁷⁰

64 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

65 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Op.cit.* 2009.

66 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Greve, Direito e Judiciário: A Constituição de 1988 Interpretada em Dois Tempos. In: Wilson Ramos Filho. (Org.). **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional**. Curitiba: Juruá, 2011, v. III.

67 Dentre outros, são importantes decisões paradigmáticas em defesa da liberdade sindical e dos direitos humanos dos trabalhadores: os processos TST-RR 77200-27.2007,5.12.0019, TST-RR 231000-81.2009.5.18.0102, de relatoria do Ministro Vieira de Mello Filho; e de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, o processo TST-RODC-548/2008-000-12-00.0, a saber: “RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. AMPLITUDE DO DIREITO DE GREVE”. A Carta Magna brasileira de 1988, em contraponto a todas as constituições anteriores do país, conferiu, efetivamente, amplitude ao direito de greve ao determinar que compete aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercer o direito, assim como decidir a respeito dos interesses que devam por meio dele defender (caput do art. 9º, CF/88). A teor do comando constitucional, portanto, não são, em princípio, inválidos movimentos paredistas que defendam interesses que não sejam rigorosamente contratuais, ilustrativamente, razões macroprofissionais e outras.”

68 SILVA, S. G. C. L. *op. cit.* p.

69 MANDL, Alexandre Tortorella. **A judicialização dos conflitos coletivos de trabalho: uma análise das greves julgadas pelo TST nos anos 2000**. Dissertação de Mestrado, Instituto de Economia, Unicamp, 2013.

70 De acordo com Silva, o judiciário deve “equacionar as medidas de conflito e pressupor equalizá-las, diminuindo as distorções de poderes entre empresas e trabalhadores, com decisões que compensem as desigualdades, reforçando a intensidade de alguns fatos (em especial os das greves, verdadeiro “direito a ter

Contudo, no caso-referência em exame, observa-se uma tendência à concretização da liberdade sindical como direito humano a ser respeitado e tutelado, sob pena de responsabilização de seus ofensores. O processo de aplicação dos direitos humanos estabelecidos nos diplomas internacionais às relações concretas de trabalho e de renovação da jurisprudência tem, na decisão em exame - TST RR-253840-90.2006.5.03.0140 -⁷¹ uma mudança paradigmática da instituição judiciária sobre o exercício do direito de greve, permitindo que se consolide a construção de uma interpretação do artigo 9º realmente concretizadora e instaure-se uma nova racionalidade nos mecanismos de equacionamento dos conflitos coletivos de trabalho.

A decisão em análise trata do ajuizamento simultâneo de vinte e uma ações de interditos proibitórios pelos réus da ação coletiva em comento, que estão entre os principais bancos privados do país,⁷² em face do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, por conta do suposto receio da iminência de moléstia à posse provocada pelos movimentos grevistas deflagrados pelos trabalhadores no ano de 2006.

O cerne da controvérsia é delineado pelo voto do ministro Vieira de Mello Filho acolhido, em seu mérito, por unanimidade, pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Discute-se se a impetração dos interditos decorrentes de simples deflagração de greve pelos trabalhadores representados pelo sindicato constitui ou não abuso de direito.

direitos”) e atos, e contendo a de outros (atos antissindicais). Sem equalização (que no mundo do trabalho se traduz por potencializar as ações do trabalho e reduzir as do capital) e sustento não há perspectiva (ou utopia) de igualdade. Id. *Ibidem*.

71 Ementa nos autos do processo nº TST-RR-253840-90.2006.5.03.0140: “RECURSO DE REVISTA – AJUIZAMENTO SIMULTÂNEO DE INTERDITOS PROIBITÓRIOS – GREVE – CONDUTA ANTISSINDICAL - ABUSO DE DIREITO – INDENIZAÇÃO – DANO MORAL COLETIVO”. Os interditos possessórios são ações hábeis a provocar o Estado no intuito de se promover a defesa da posse que tenha sido tomada, perturbada ou, ao menos, ameaçada. No caso dos autos, os réus impetraram vinte e um interditos proibitórios, tendo como suposto receio a iminência de moléstia à posse provocada pelos movimentos grevistas deflagrados pelos trabalhadores. A ordem constitucional brasileira, em sua evolução histórica, caminhou, de forma não linear, em torno de três acepções acerca do conceito de greve: “fato socialmente danoso (delito), socialmente indiferente (liberdade) ou fato socialmente útil (direito)”. Na Constituição Federal de 1988 ocorre, pela primeira vez, a elevação do direito de greve como direito fundamental, consagrando-o, desta via, como elemento definidor e legitimador de toda ordem jurídica positiva. A garantia ao direito de greve deve ser interpretada no contexto de afirmação ao princípio da liberdade sindical e seu sistema e mecanismos de proteção, sendo que o sistema de proteção da tutela da liberdade sindical contra atos antissindicais transborda a ordem nacional e encontra abrigo no sistema internacional de direitos humanos trabalhistas. A impetração de interditos proibitórios, independentemente do sucesso ou insucesso das ações, representa, em si, a tentativa de inviabilizar a livre participação dos trabalhadores em atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, o que implica em ofensa ao princípio da liberdade sindical e faz incidir o sistema de proteção contra atos antissindicais, notadamente o art. 1º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho. Portanto, utilizar ações judiciais, na forma como foi feita pelos réus, em que se partiu da presunção de abusos a serem cometidos pelos grevistas, requisito particular do instituto do interdito proibitório, atenta contra os princípios concernentes ao direito de greve e configura ato antissindical, consubstanciando abuso do direito de ação, sendo devida a reparação do dano moral suportado pelos trabalhadores da categoria representada pelo Sindicato autor. Recurso de revista conhecido e provido”. Data de Julgamento: 27/05/2014, Relator Ministro: Vieira Mello Filho, 7ª Turma do TST. Data de Publicação: DEJT 20/06/2014.

72 São eles: Banco ABN AMRO Real S.A., Banco Santander, Banespa S.A., Banco Itaú S.A., União de Bancos Brasileiros S.A. - Unibanco, Banco Mercantil do Brasil S.A., Banco Bradesco S.A., HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo e Banco Safra S.A.

Observe-se que a prática de ajuizar interditos proibitórios revela-se um mecanismo de judicialização dos conflitos coletivos de trabalho adotado pelos empregadores, na tentativa de frustrar os efeitos do exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores. Sendo assim, sua concessão pelo poder judiciário por meio de liminares pode restringir “parte considerável da ação sindical, com repercussão lógica sobre o produto da negociação coletiva, com depreciação de boa parcela de sua capacidade de enriquecimento em função de mais essa espada que sopesa sobre a cabeça do movimento organizado de trabalhadores.”⁷³

No Acórdão, o relator apresenta de modo percuciente e didático os interditos proibitórios, assim como as ações de manutenção de posse e de reintegração de posse, enquanto espécies do gênero “interditos possessórios.”⁷⁴ Embora reconheça a fungibilidade entre si das ações possessórias a partir da interpretação do artigo 920 do Código de Processo Civil, o ministro-relator compreende que o instituto do interdito proibitório possui requisitos específicos que deveriam ter sido demonstrados pelos autores das ações para o alcance do provimento jurisdicional almejado. Seriam eles: (1) a comprovação de posse do autor; (2) a ameaça de turbação ou esbulho; (3) o justo receio que dela deriva. Conclui, posteriormente, que não é qualquer ameaça que enseja a propositura desta ação, sendo necessária a existência de um ato que indique certeza de estar a posse na iminência de ser violada e, conseqüentemente, torne justo o receio do autor.

Em consonância com uma interpretação que garante o direito constitucional de greve, o Acórdão considera que a utilização das ações judiciais, na forma concretizada pelos réus, em que se partiu apenas da presunção de abusos a serem cometidos pelos grevistas, configura conduta antissindical e, por este motivo, revela-se uma situação de abuso do direito de ação, atraindo a incidência do artigo 187 do Código Civil. Em consequência, foi dado provimento ao recurso de revista interposto pelo sindicato autor e reformadas as decisões proferidas em instâncias ordinárias pela turma julgadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e da Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que afirmam inexistir abuso de direito dos bancos réus, e legitimaram a impetração dos inúmeros interditos proibitórios com o intuito de “garantir o pleno exercício do direito de posse, o funcionamento do sistema financeiro, o resguardo ao direito de clientes e usuários.”

Ao rechaçar as alegações patronais, no caso específico, o Tribunal entendeu que o reiterado ajuizamento dos interditos proibitórios pode significar “uma tentativa de obstrução do canal de denúncia, a oclusão da via de conversa entre trabalhadores grevistas

73 CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas B. **Os direitos sociais na Constituição vinte anos depois.** As promessas cumpridas, ou não. In: GOMES, Fábio Rodrigues (Org.) **Direito Constitucional do Trabalho: o que há de novo?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 30.

74 Cf. Acórdão: “as ações tipicamente possessórias, também chamadas de interditos possessórios, são gênero do qual decorrem três espécies: ação de manutenção de posse, de reintegração de posse e interdito proibitório. Os interditos possessórios são ações hábeis a provocar o Estado – representado pelo magistrado –, no intuito de se promover a defesa da posse que tenha sido tomada, perturbada ou, ao menos, ameaçada. Respeitando a ordem mencionada, é cabível ação de reintegração de posse quando o possuidor perde a posse da coisa, que lhe é tomada – configurando-se o esbulho; ação de manutenção de posse quando, apesar de não perder a posse, houver algum tipo de perturbação ou embaraço no seu exercício – configurando-se a turbação; e o interdito proibitório, quando diante da ameaça de iminente turbação ou esbulho”. Acórdão processo nº TST-RR-253840-90.2006.5.03.0140: Data de Julgamento: 27/05/2014, Relator Ministro Vieira Mello Filho, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014.

e sociedade, implica calar as vozes que tentam transpor os limites internos da instituição”.⁷⁵ Sendo assim, argumenta que a necessidade de “ponderação” no julgamento dos interditos proibitórios, de acordo com a decisão proferida pelo TST, não se limita à consideração do direito de greve como direito fundamental, mas também à nova acepção do direito de propriedade pela Constituição de 1988, que consagra sua função social como mandato de otimização de todo ordenamento jurídico. Deste modo, constata-se positivamente que o acórdão em questão faz parte do conjunto de decisões provenientes de intérpretes do direito e julgadores que compreendem não ser “consistente, portanto, o argumento de que, durante a greve e estranhamente, o empresário poderia usar, gozar e dispor livremente dos bens que ordinariamente usa para desenvolver a sua atividade econômica, pois o direito à propriedade e à posse não o protege para fins sem relevância social ou mesmo desnecessários”⁷⁶.

Ao concluir que a utilização das referidas ações judiciais pelos bancos réus configurou-se conduta antissindical, implicando ofensa ao princípio da liberdade sindical dos seus trabalhadores, a decisão do TST considerou necessária a incidência do sistema de proteção contra condutas deste tipo. Como resposta à situação de abuso no exercício do direito de ação pelos empregadores, decidiu-se, por unanimidade, impor a estes, por conta de sua responsabilidade civil subjetiva, o dever de indenizar por meio da reparação do dano moral coletivo suportado pelo titular do bem jurídico tutelado, isto é, o grupo de trabalhadores representados pelo sindicato autor.

Como orientação para o arbitramento do *quantum* indenizatório pelo tribunal, o Acórdão argumenta com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, dos quais decorrem os critérios aplicados, que incluem a capacidade econômica do ofensor, as condições particulares da vítima, as circunstâncias do caso concreto, a gravidade, a potencialidade social do dano, sua repercussão geral e a relevância do bem jurídico tutelado. De acordo com o ministro-relator Vieira de Mello Filho, o caso em questão insere-se nas situações “em que a indenização decorrente da responsabilidade civil não deve se restringir a reparar integralmente o dano já consumado, mas também impedir a realização de novos danos e inibir a repetição de conduta que implique em danos”. A reparação por danos morais reveste-se das funções reparatória e punitiva, sendo esta última adequada, segundo o ministro-relator, por conta da alta potencialidade social do dano e da necessidade do caráter exemplar da indenização, para que a conduta não seja reiterada pelo causador do dano ou por terceiros.⁷⁷

75 Acórdão processo nº TST-RR-253840-90.2006.5.03.0140: Data de Julgamento: 27/05/2014, Relator Ministro Vieira Mello Filho, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014.

76 CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

77 É importante observar que a doutrina italiana privilegia a tutela inibidora e restituitória para a repressão dos atos antissindicais, na medida em que compreende que os direitos coletivos do trabalho não possuem conteúdo patrimonial, e segundo Porto, “a violação de tais direitos não poderia ensejar um ressarcimento econômico posterior, pois este não seria o mecanismo de reparação adequado” (PORTO, Lorena Vasconcelos: Conduta antissindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n. 1, p. 13-32, jan./jun. 2008, p. 25.). É nítido que a reparação a posteriori não tem o condão de reparar com eficácia a lesão praticada anteriormente, mas a ausência de reparação aponta para uma total desconsideração da força normativa da Constituição, motivo pelo qual, no caso específico em que a tutela da liberdade sindical se faz como controle de práticas de poder econômico, a fixação de indenização econômica tem importante consequência para a cultura dos intérpretes do direito. Barbatto e Pereira afirmam que “na ausência de uma legislação específica trabalhista no tocante à repressão de práticas antissindicais, os magistrados brasileiros criaram uma correspondência entre a responsabilidade civil subjetiva do código civil e a configuração da liberdade sindical, ensejando, conseqüentemente, uma obrigação de indenizar o trabalhador vítima de um ato antissindical”(Proteção em face de **Condutas**

Os efeitos pedagógicos provenientes da indenização fixada são apenas um dos resultantes diretos da decisão, que produz efeito interpartes. Registre-se que por ocasião do conflito os interditos produziram seus efeitos, a demonstrar que embora fundamentais, as reparações *a posteriori* não são suficientes para proteger e assegurar a liberdade sindical, que é manejada pelas coletividades de trabalhadores em suas práticas concretas de lutas por direitos humanos. Assim, a consequência mediata e relevante, com produção de sentidos para a comunidade jurídica trabalhista, é a sinalização de que a tutela da liberdade sindical exige nova compreensão sobre o direito de greve.

Ressalte-se que, embora as decisões judiciais possam contribuir para criar e concretizar direitos, também podem ocasionar restrições ao exercício do direito humano à greve. Neste sentido, Barbato e Pereira concluem pela necessidade de uma intervenção normativa urgente em relação à repressão das práticas antissindicais, “pois convicções pessoais dos juízes, que inevitavelmente influenciam de forma indireta suas decisões, poderiam, de alguma forma, quando não justificadas coerentemente, traduzir atos antissindicais.”⁷⁸

5. Considerações finais

A relação entre liberdade sindical e direitos humanos é patente. Seu processo de positivação é importante, mas seu exercício concreto, na vivência renovadora da práxis insurgente de experimentação e de ampliação de direitos, ainda mais relevante. Como observamos, a liberdade sindical é reconhecida como aspecto axial dos direitos humanos pelo ordenamento internacional e pelo direito constitucional brasileiro e, neste sentido, exige garantias e uma atuação ativa institucional, para que seja respeitada, garantida, protegida, de forma a possibilitar que a classe trabalhadora exerça livremente seu direito de ação e organização sindical, com vistas a reduzir as disparidades de poder existentes no mundo do trabalho. Direito de resistência, o exercício da greve representa a materialização dos direitos humanos como processos de luta, seja porque a simples adesão ao movimento já indica uma tomada de posição e consciência do sujeito, ou ainda pelo fato de, potencialmente, na greve novos direitos humanos são produzidos e alargados.⁷⁹

A utilização do direito de responsabilidade civil para reparar os danos sofridos pelas coletividades vulneráveis por condutas antissindicais praticadas por empregadores e pelos próprios poderes públicos e que afrontam a liberdade sindical dos obreiros, seja no sentido de organizar sindicatos ou para assegurar o exercício da autotutela por meio da greve, é cabível e pode atuar como contraponto às ações repressivas e de interpretação restritiva que os poderes públicos e instituições integrantes do sistema de justiça por vezes adotam em flagrante desrespeito aos direitos humanos conquistados pelos trabalhadores.

antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. 2012.p. 21). Embora ressaltem que em todos os julgados analisados verificou-se a exigência de culpa do empregador, as autoras ponderam que doutrina e jurisprudência estrangeira discutem sobre a necessidade ou não do elemento subjetivo para a configuração da conduta antissindical (Ibidem, p.22). Apesar de saudarem as tentativas dos tribunais em estabelecer algum tipo de sanção às condutas antissindicais, Barbato e Pereira trazem interessante reflexão sobre se a aplicação desvirtuada do instituto da indenização por danos morais não poderia causar uma banalização da sanção e, consequentemente, sua ineficácia. Parece-nos que as importantes preocupações trazidas pelas autoras versam sobre outro tipo de reparações de danos individuais.

78 BARBATO, M. R.; PEREIRA, F. S. M. op. cit. p. 23.

79 VIANA, Marcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 49. 2009.

No caso referência escolhido para estudo, TST-RR-253840-90.2006.5.03.0140, com base na interpretação ampla do direito de greve, foi reconhecido que o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de frustrar e esvaziar os movimentos grevistas organizados pelos trabalhadores representa ato antissindical. Tal acórdão, em comparação aos outros julgados estudados anteriormente, demonstra uma abertura da jurisprudência diante do direito de greve e da liberdade sindical, evidenciando uma possível mudança na jurisprudência. Diante da tradição repressiva do Estado brasileiro com os conflitos coletivos de trabalho, a decisão representa um giro paradigmático. Todavia, a utilização indiscriminada dos institutos da responsabilidade civil, tais como a abuso de direito, no âmbito dos direitos coletivos, deve ser acompanhada com cautela, para que não continue a reforçar os recursos de poder dos sujeitos que já os detêm, em vez de contribuir para o empoderamento dos grupos vulneráveis, titulares, por excelência, do direito fundamental à greve.

06. Referências bibliográficas

ABRAMOVICH, V.; COURTIS, C. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. Madrid: Editorial Trotta, 2002.

ALVES, J. A. L. **Os direitos humanos como tema global**. São Paulo: Perspectiva, 2003.

BARBATO, M. R.; PEREIRA, F. S. M. **Proteção em face de condutas antissindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical**. 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>

BAYLOS GRAU, A. **Sindicalismo y derecho sindical**. Madrid: Editorial Bomarzo, 2004.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

CUNHA, A. T. F. B. Os direitos sociais na Constituição vinte anos depois. As promessas cumpridas, ou não. In: Gomes, Fábio Rodrigues (Org.) **Direito Constitucional do Trabalho: o que há de novo?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12^a Ed. São Paulo: LTr, 2013.

FERRAZ, T. S. O judiciário frente à divisão dos poderes: um princípio em decadência? **Revista da USP (Dossiê Judiciário)**, São Paulo, n. 21, p. 12-21, mar./mai.1994.

FREDIANI, Y. **Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2001.

HERRERA FLORES, J. **Teoria Crítica dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2009.

LOGUÉRCIO, J. E. **Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINEZ, L. **Condutas antissindicais**. São Paulo: LTr, 2013.

MANDL, Alexandre Tortorella. **A judicialização dos conflitos coletivos de trabalho: uma análise das greves julgadas pelo TST nos anos 2000**. Dissertação de Mestrado, Instituto de Economia, Unicamp, 2013.

PIMENTA, R. B. C. **Condutas antissindicais praticadas pelo empregador**. São Paulo: LTr, 2014.

PORTO, L. V.: Conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n. 1, p. 13-32, jan./jun. 2008.

PRONER, C. Reinventando los derechos humanos: El legado de Joaquin Herrera Flores. **In: Teoria crítica dos direitos humanos: in memoriam Joaquín Herrera Flores**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, S. G. C. L. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: Um diálogo com Luigi Ferrajoli. In: **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, ano 6, n. 6, jun. 2005.

SILVA, S. G. C. L. **Relações coletivas de trabalho**: Configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, S. G. C. L. Decisões Judiciais e (Des)construção dos Direitos: uma revisita à interpretação dos direitos coletivos pelos Tribunais Superiores. In: **O Mundo do Trabalho: Leituras críticas da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Hugo Melo Filho et. al. (Orgs.) São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, S. G. C. L. Greve, Direito e Judiciário: A Constituição de 1988 Interpretada em Dois Tempos. In: Wilson Ramos Filho (Org.). **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional**. v. III, Curitiba: Juruá, 2011.

SILVA, S. G. C. L. Arranjos Institucionais e Estrutura Sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro. In: Gabriela Neves Delgado; Ricardo José Macêdo de Britto Pereira (Org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, v. 1, p. 258-286.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

URIARTE, O. E. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989.

URIARTE, O.E. Liberdade Sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. TEIXEIRA FILHO, J. L. (Org.), São Paulo: LTr, 1989.

URIARTE, O. E. **A flexibilização da greve**. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, M. T. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v. 49, 2009.