

PROTEÇÃO CONTRA CONDUTAS ANTI-SINDICAIS (ATOS ANTI-SINDICAIS, CONTROLE CONTRA DISCRIMINAÇÃO E PROCEDIMENTOS ANTI-SINDICAIS)

Cláudio Armando Couce de Menezes*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Proteção contra condutas anti-sindicais e discriminatórias; 2 Agentes da conduta anti-sindical; 3 Casos tipificadores de atos anti-sindicais; 4 Mecanismos de tutela; 5 Aspectos processuais (competência, prova e *onus probandi*); 5.1 Competência; 5.2 Prova e *onus probandi*; Considerações finais.

INTRODUÇÃO

A proteção contra atos anti-sindicais está intimamente ligada à liberdade sindical; melhor, dela faz parte, compondo a sua própria idéia. Com efeito, os arts. 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98¹ se referem à “adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego” (§ 1º do art. 1º); à proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não-filiação sindical (§ 2º do art. 1º); à proibição contra a despedida por causa da filiação ou da afinidade sindical (§ 2º do art. 1º); à garantia de que “as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras” (§ 1º do art. 2º).

Assim, pode-se afirmar que a vigência efetiva da liberdade sindical depende diretamente das medidas de proteção contra atos anti-sindicais.² Como já foi dito por eminente juslaboralista: “O sistema de proteção da atividade sindical, em seu conjunto, não é outra coisa, definitivamente, senão a ‘redução’ ou ‘concreção’ da noção abstrata de liberdade sindical ao meio concreto e real em que deve ser exercida”.³

1 PROTEÇÃO CONTRA CONDUTAS ANTI-SINDICAIS E DISCRIMINATÓRIAS

A repressão à atividade anti-sindical açambarca todo um conjunto de medidas de proteção do dirigente sindical e do militante sindical com o intuito de resguardá-

* Presidente do TRT da 17ª Região (ES).

1 As Convenções nºs 98 e 135 da OIT, bem como a Recomendação nº 143 desse organismo internacional, consagram o princípio ou direito à liberdade sindical.

2 URIARTE, Oscar Ermida. *A proteção contra os atos anti-sindicais*. LTr, p. 21.

3 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 21.

los de pressões e represálias do empregador e dos tomadores de serviços em geral e também daquelas porventura provenientes do Estado. Essa tutela compreende ainda os empregados e trabalhadores envolvidos em reivindicações trabalhistas mesmo que não diretamente relacionadas à prática sindical.⁴

A garantia de que estamos a falar e os procedimentos outorgados para impedir sua violação podem ser sintetizados em “foro sindical”, vedação de práticas desleais, de discriminação anti-sindical e atos de ingerência. Analisaremos abaixo, de forma bastante simplificada, em que consistem esses meios e os direitos protegidos.

a) Foro sindical

A concepção de “foro sindical” se limitava à proteção do dirigente sindical contra a despedida. Posteriormente, passou a incluir o militante sindical, abrangendo uma série de medidas (proteção contra sanções imotivadas, transferências, facilitação do acesso ao local de serviço, meios concretos para divulgação da atividade sindical). Finalmente, esse foro sindical converteu-se na proteção de todo trabalhador sindicalizado ou que simplesmente realiza uma ação gremial ou coletiva.

No nosso ordenamento jurídico, o “foro sindical” é expressamente reconhecido e assegurado no art. 8º, VIII, da CF⁵ e no § 3º do art. 543 da CLT,⁶ no tocante aos dirigentes sindicais; nos arts. 10, II, *a*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias⁷ e 165 da CLT⁸ quanto aos dirigentes de comissões internas de prevenção de acidentes; na estabilidade provisória do representante dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados (art. 11 da CF) e na Convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1991; no direito de afixar, no interior das empresas, publicações relativas à matéria sindical (art. 614, § 2º, da CLT)⁹ e no Prec. DC 104 do

4 Neste sentido: URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 26-27.

5 Art. 8º, VIII, da CF: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

6 Art. 543, § 3º, da CLT: “Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos dessa Consolidação”.

7 “II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; (...)”

8 “Os titulares da representação dos empregados nas CIPAS não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

9 “Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.”

TST;¹⁰ nos arts. 543 da CLT e no Precedente n° 83 do TST¹¹ sobre a frequência livre dos dirigentes às assembléias devidamente convocadas.

b) Práticas desleais

A recusa à negociação coletiva e o uso da violência, intimidação e represálias contra trabalhadores a fim de impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, núcleos de representação sindical e profissional, comissões internas etc., configuram o que se conhece como prática desleal. A CLT, art. 543, § 6º,¹² coíbe esse tipo de proceder patronal, sujeitando o infrator a sanções administrativas, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado (verbas trabalhistas e indenização por danos patrimoniais e morais).

Outrossim, constitui-se em prática desleal a coação (física, moral ou econômica), ou a ameaça, contra trabalhadores que estejam, ou desejam participar, de greve ou de qualquer outro movimento reivindicativo, ou, ainda, a sugestão para que dele não participem. Do mesmo modo, ter-se-á essa conduta anti-sindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem à greve ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

c) Atos de discriminação

Reza o § 1º do art. 1º da Convenção n° 98 da OIT que: “os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego”.

A legislação brasileira não olvida essa determinação, como provam os arts. 5º, I e VIII, e 7º, XXX, XXXI e XXXII, da CF e Lei n° 9.029/95. Não apenas a discriminação contra os diretores, representantes e ativistas sindicais é vedada. Todo o empregado merece ser defendido de atos discriminatórios na esfera trabalhista. Por isso, no campo do direito coletivo, essa garantia preserva igualmente o grevista (sindicalizado ou não, militante ou simplesmente integrante da “massa”), as lideranças independentes e o trabalhador filiado a partidos políticos que não sejam da preferência (ou simpatia) do empregador e de seus prepostos.¹³

10 “Quadro de Aviso (Positivo) – Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdos político-partidário ou ofensivo.”

11 “Dirigentes sindicais. Frequência livre (positivo). Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.”

12 “A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra *a* do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.”

13 O direito francês é também bastante claro a respeito da extensão dessa proteção: “L’article 1. 122-45 du Code du Travail ne concerne pas que les discriminations syndicales, il dispose en effet qu’:

Destarte, na contratação, formação profissional, remuneração e vantagens sociais, aplicação de penalidades, despedida, é expressamente interdito ao empregador levar em consideração a condição de sindicalizado, diretor, representante ou militante sindical, membro, ou ex-membro, de comissões internas, grupos de reivindicação ou assistência mútua ou, ainda, de grevista ou integrante de movimento reivindicatório (mesmo se de cunho político).

A proibição de atos discriminatórios é um princípio que se erige em regras jurídicas de natureza imperativa e de ordem pública,¹⁴ que acarretam a nulidade da conduta ilícita,¹⁵ além de gerar direito e pretensão de reparação por danos patrimoniais e morais¹⁶ e de reintegração no emprego,¹⁷ multas e obrigação de pagar verbas trabalhistas.

d) Atos de ingerência

O art. 2º, § 1º, da Convenção OIT nº 98 aborda diretamente a conduta anti-sindical de ingerência: “as organizações de trabalhadores e de empregadores devem gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras”. No § 2º, o referido art. 2º dessa Convenção alude a alguns atos de ingerência do empregador (que também podem ser perpetrados pelo Estado): “criar ou estimular a constituição de organizações favoráveis, dirigir, influenciar ou sustentar economicamente entes sindicais, delegações, comissões ou grupos de representação”. Em suma, todo procedimento que vise à dominação, ao controle ou à interferência nas organizações obreiras é visto como indevido e ilícito.

2 AGENTES DA CONDUTA ANTI-SINDICAL

Em regra, a prática anti-sindical tem como agente ativo o empregador, seus prepostos e organizações, e como sujeito passivo o trabalhador e suas organizações.¹⁸ Outros agentes, contudo, podem cometer atos anti-sindicais.

*(...) ouvrier salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (...) en raison de son état de santé ou de son handicap (...) en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit” (CLAVEL-FAUQUENOT; MARIGNIER. *Le droit syndical*. Editions Liasons, p. 131 e ss.).*

14 CLAVEL-FAUQUENOT; MARIGNIER. Ob. cit., p. 130.

15 Art. 4º da Lei nº 9.029/95; art. 9º da CLT.

16 Art. 186 do Código Civil; 5º, X, da CF.

17 Art. 4º, I e II, da Lei nº 9.029/95.

18 Recorde-se que a proteção contra atos sindicais envolve todos os trabalhadores, conquanto seja particularmente necessária em relação aos dirigentes e associados ao sindicato. A respeito, o art. 1º da Convenção nº 98 da OIT fala em proteção geral aos trabalhadores, e não apenas aos dirigentes, representantes ou delegados (URIZARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 27).

D O U T R I N A

Com efeito, o Estado viola a liberdade sindical quando realiza atos de ingerência nos sindicatos e nas organizações trabalhistas e persegue lideranças sindicais.¹⁹ Outra forma de conduta anti-sindical, verdadeiro ato de discriminação, assaz comum na atual fase histórica, ocorre quando governos e partidos políticos buscam favorecer diretamente os interesses dos empregadores, fazendo causa comum com estes,²⁰ adotando políticas desfavoráveis à organização dos trabalhadores.

Não raro, o Estado leva a efeito práticas anti-sindicais ao assumir a posição de empregador, realizando atos idênticos àqueles perpetrados pela iniciativa privada.²¹

Outra prática anti-sindical do Estado reside na elaboração de normas (leis, decretos, portarias) para estabelecer, ainda que veladamente, restrições à liberdade sindical, condicionando a existência e o funcionamento das entidades sindicais ao preenchimento de formalidades por demais onerosas, quando não impossíveis de serem atendidas.

Os próprios sindicatos dos trabalhadores estão, igualmente, sujeitos a efetivar atos anti-sindicais, impondo restrições e agressões aos direitos e interesses de empregadores e até de trabalhadores e outros agentes. No Brasil, por exemplo, encontramos entidades sindicais que inflacionam o número de diretores a fim de estender a estabilidade no emprego a vários trabalhadores, que dela normalmente não gozariam não fosse esse artifício.²²

3 CASOS TIPIFICADORES DE ATOS ANTI-SINDICAIS

Diversas situações podem ser apontadas como de conduta anti-sindical: a) fomento de sindicatos comprometidos com os interesses de empregador e dominados ou influenciados por este;²³ b) não-contratação, despedida, suspensão, aplicação injusta de sanções, alterações de tarefas e de horário, rebaixamento, inclusão em “listas negras” ou no “index” do patrão, redução do salário²⁴ do associado ou do dirigente sindical, membro de comissão ou, simplesmente, porta-voz do grupo; c) isolamento ou “congelamento” funcional desses obreiros; d) no plano da greve, procedimentos que desestimulam ou limitam esse direito (despedida, estagnação profissional, medidas disciplinares, transferências de grevistas, concessão de licença, férias maiores, gratificações e aumentos para “fura-greves”);²⁵ e) ameaças ou

19 Basta lembrar o que ocorreu nos países da América Latina nas décadas de 60, 70 e 80 do século passado.

20 BARTOLOMEI, H. G. citado por URIARTE, Oscar Ermida (ob. cit., p. 37), que subscreve esse posicionamento.

21 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 37.

22 Esse agir traduz claro abuso de direito (sindical).

23 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 39.

24 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 40.

25 GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. LTr, p. 50-51. Acrescentaríamos ainda o transporte forçado da residência para o trabalho.

concreção de extinção de postos de trabalho ou de estabelecimentos, transferências destes para outro país ou região como represália por atividades sindicais ou de reivindicação coletiva;²⁶ f) delitos como ameaça, coação, lesão corporal, cárcere privado, assassinato de lideranças obreiras e sindicais;²⁷ g) recusa de negociação coletiva;²⁸ h) inviabilizar ou dificultar a criação de sindicatos ou comissões internas; i) impedir ou criar obstáculos ao desempenho da atividade sindical que pressupõe: ingresso e deslocamento nos estabelecimentos empresariais, comunicação de fatos do interesse dos trabalhadores, recebimento das contribuições devidas à entidade classista, informações do empregador necessárias ao desempenho da atividade sindical;²⁹ j) apresentação, quando da contratação, de questionário sobre filiação ou passado sindical;³⁰ l) sugestão para abstenção em eleições sindicais ou para comissões internas;³¹ m) proibição do empregador de realizar assembleia no seu estabelecimento ou interdição à participação de dirigentes externos nessas assembleias.³²

4 MECANISMOS DE TUTELA

Múltiplas são as medidas de proteção contra atos anti-sindicais. Vão desde as preventivas até as reparatórias, sem excluir sanções administrativas e penais. Assim, a despedida de um dirigente sindical e de um membro de comissão interna pode gerar uma autuação pela autoridade competente³³ e sanções de ordem penal,³⁴ anulação de ato e reintegração no emprego³⁵ e pagamento de indenização, inclusive por danos morais.

Doutrina significativa sistematiza os meios de tutela contra a conduta anti-sindical em: a) medidas de proteção, b) mecanismos de reparação, c) outros meios de proteção, tais como publicidade, sanções penais e administrativas,³⁶ nada impedindo que esses mecanismos, como já noticiado acima, apresentem-se de forma cumulada.

Como medida de prevenção são arrolados apreciação prévia de dispensa por órgão interno ou administrativo e as medidas judiciais preventivas (tutela inibitória,

26 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 40.

27 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 41.

28 URIARTE, Oscar Ermida, idem, idem.

29 URIARTE, Oscar Ermida, idem, idem.

30 CLAVEL-FAUQUENOT; MARIGNIER. *Le droit syndical*. Editions Liasons, p. 132-133; MONTEIRO DE BARROS, Alice. Condutas anti-sindicais. In: *Revista LTr*, n. 63, n. 11, p. 1456, 1999.

31 CLAVEL-FAUQUENOT; MARIGNIER. Ob. cit., p. 139.

32 GIUGNI, Gino. Ob. cit., p. 91.

33 Art. 510 da CLT e art. 3º, I e II, da Lei nº 9.029/95.

34 Código de Trabalho Francês: L. 461-3.

35 Arts. 165, parágrafo único, e 543, § 3º, da CLT; art. 11 da CF, e Convenção nº 135 da OIT.

36 URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 45-52; MONTEIRO DE BARROS, Alice. Ob. cit., p. 1455.

antecipada e até cautelares satisfativas para os países que não possuem essas duas primeiras modalidades de tutela de urgência).³⁷

No campo dos mecanismos de reparação, temos a demanda dirigida à reintegração do trabalhador, vítima de ato discriminatório e anti-sindical.³⁸ Essa ação, que pressupõe a nulidade da despedida, por ser ajuizada pelo obreiro ou pelo sindicato na qualidade de substituto processual.³⁹ Há inegável interesse coletivo legitimante da atuação do ente sindical (art. 8º, III, da CF), pois a garantia no emprego, a estabilidade, a proibição de despedidas injustificadas e discriminatórias de lideranças sindicais e obreiras transcendem o plano individual para alcançar toda a categoria, o que não será possível se o agente de suas reivindicações for afastado do emprego a qualquer momento.⁴⁰

A reparação também pode ser alcançada, de forma imperfeita e incompleta, via indenização. Em apenas casos extremos, ela deve ser posta em lugar da reintegração (extinção da empresa e término da estabilidade sindical, por exemplo).⁴¹

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

Entre os outros meios de proteção à atividade sindical, encontram-se os meios penais (multas e tipificação do ilícito como crime), publicitários (divulgação da prática anti-sindical em jornais, periódicos etc.) e a autotutela (greves e movimentos afins).

37 O Brasil conta com modalidades de tutela antecipada e inibitória, que encontram amplo apoio na legislação (arts. 273 e 461 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho em razão dos arts. 769 e 655, X, da CLT). A Itália também conhece essa modalidade de proteção judicial, com a possibilidade de prisão do empregador que descumprir a determinação judicial, além de publicação da decisão para divulgação da conduta social reprovável. “Com o objetivo de superar as dificuldades do processo executivo – muitas vezes tecnicamente impossível nesta matéria, portanto, causa de posteriores atrasos –, o legislador introduziu sistema de caução indireta, qual seja, mecanismo idôneo para obrigar o condenado a se adequar à ordem do juiz. O empregador que não cumprir a decisão do juiz é, de fato, punido pelo art. 650 do Código Penal, com prisão de até três meses ou mediante indenização. A sentença de condenação penal – a maior sanção social da reprovável postura do empregador – está sujeita à publicação, de acordo com o art. 36 do Código Penal” (GIUGNI, Gino. Ob. cit., p. 89). A propósito dos provimentos de urgência no direito processual do trabalho italiano: LEANZA, Piero; PARATORE, Enrico. *I provvedimenti d’urgenza nel processo del lavoro*. Giuffrè.

38 Art. 543, § 1º, c/c os arts. 853 e 165, parágrafo único, da CLT e art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95.

39 Para Giugni, a ação promovida pelo sindicato, fundada no art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores da Itália, não denotaria o fenômeno da substituição processual, pois o sindicato que ataca o atossindical persegue interesse seu (ob. cit., p. 42). Logo, a entidade estaria a demandar em nome próprio por direito e interesse também próprios, ao contrário do que se dá na substituição processual, na qual se demanda em nome próprio, como parte processual, direito alheio (a respeito da substituição processual trabalhista no Brasil, v. nosso: *Direito processual do trabalho*. LIT).

40 Neste sentido: URIARTE, Oscar Ermida. Ob. cit., p. 54-57, que destaca que essa atuação do sindicato é da própria essência da liberdade sindical.

41 Para evitar essa última situação, tem-se a tutela inibitória e de antecipação.

5 ASPECTOS PROCESSUAIS (COMPETÊNCIA, PROVA E *ONUS PROBANDI*)

5.1 *Competência*

As demandas resultantes de atos anti-sindicais perpetrados pelo empregador, inclusive se este é o Estado, são de competência da Justiça do Trabalho (arts. 114 e 173, § 1º, da CF), pouco importando a fonte do direito que dá suporte ao pedido (CLT ou direito comum).

Pensamos que a competência da Justiça do Trabalho se afirma mesmo se relacionada à conduta anti-sindical ocorrida quando da admissão, seleção de pessoal e tratativas pré-contratuais.⁴² Aliás, são muito freqüentes os atos contrários à liberdade sindical quando da fase pré-contratual e logo no início do pacto empregatício.⁴³

5.2 *Prova e onus probandi*

Para efetividade dos meios preventivos e de repressão da conduta anti-sindical, insuficientes, muitas vezes, são as formas materiais, as sanções administrativas e penais e até os provimentos de urgência. Isso porque a prova do ato de ingerência, retaliação e discriminatório, sobretudo este último, quase sempre são de fácil demonstração.

O princípio da inversão do ônus da prova – em favor do hipossuficiente, em detrimento daquele que melhor aptidão tem para a prova, acolhido no Código de Defesa do Consumidor e que orienta o processo do trabalho⁴⁴ – tem plena incidência

42 MONTEIRO DE BARROS, Alice. Ob. cit., p. 1456-1457.

43 Essa questão traz à tona antiga controvérsia, a propósito da competência trabalhista para o dano pré-contratual. Pela competência: MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, v. 1, p. 241; MASCARO NASCIMENTO. *Iniciação ao direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, p. 130; TOSTES MALTA. *Prática do processo do trabalho*. 19. ed., p. 253; MONTEIRO DE BARROS, Alice. Ob. cit., p. 1456-1457. Contra: DALAZEM, Orestes. *Competência material trabalhista*. LTr, p. 105; LAMARCA, Antônio. *O livro da competência*. São Paulo-Rio de Janeiro, p. 118. Pensamos que a nova redação do art. 114 da CF, com a alteração imposta pela EC 45/04, reforça a primeira corrente, evidenciando o nítido escopo de ampliar a competência material trabalhista.

44 Os doutrinadores brasileiros e estrangeiros destacam a plena incidência da inversão do *onus probandi* em favor do trabalhador. Por todos, até porque procede a um apanhado geral dos posicionamentos a respeito, Manoel Antônio Teixeira Filho:

“O que não nos parece ser possível é trasladar-se para o processo do trabalho, onde a desigualdade real das partes é fato inomitível, o critério civilista a respeito da distribuição do ônus objetivo da prova, que se sabe estar estribado, ao contrário, no pressuposto da *igualdade formal* dos litigantes. Não somos nós quem estamos a proclamar essa *desigualdade*; já a denunciou, há muito, a própria doutrina alienígena, como se lê em Giovanni Tesorieri (*Lineamenti di diritto processuale dei lavoro*. Padova: Cedam, 1975, p. 4): ‘Quando o dador de trabalho e o trabalhador assumem no processo as vestes formais de partes, não cessam por isso de ser o que sempre terão sido; a história das suas relações não se transforma numa outra história: é a mesma, que continua’.

nas hipóteses de demonstração de atos anti-sindicais. A Convenção OIT n° 158 (art. 9º), a Recomendação n° 143 da OIT (n. 2, e, do art. 6º) e o comitê de liberdade sindical autorizam essa conclusão, conforme noticiam Uriarte e Bartolomei de La Gruz (*apud* Uriarte).⁴⁵ Na doutrina brasileira, Alice Monteiro de Barros, apoiada em Yolanda Valdeolivas Garcia, espousa o mesmo entendimento.⁴⁶

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ato anti-sindical deve encontrar pronta resposta, não podendo a parte infratora gozar de qualquer benesse, inclusive aquela gerada pela demora no processo.⁴⁷

Alice Monteiro de Barros,⁴⁸ citando doutrina e jurisprudência de outros países, sugere a contratação compulsória do candidato, vítima da conduta discriminatória contrária à liberdade sindical, punição que deveria constar de todos os acordos e

Por esse motivo, temos para conosco que o mesmo caráter antiigualitário do direito material – na feliz expressão de CARMELYNK, Lyon-Caen (*Derecho del trabajo*. Madrid: Aguilar, 1974, p. 24) – deverá presidir tanto a interpretação das normas processuais quanto o seu processo de elaboração legislativa: é o que recomendam a lógica e a consequência jurídica.

Dentre as conclusões aprovadas pelo IV Congresso Ibero-Americano de Direito do trabalho e Previdenciário Social está a que dispõe: ‘Sendo a inversão do ônus da prova, em favor do empregado, uma das características do Direito Processual do trabalho, que se amplie essa inversão contra o empregador, sobretudo no que diz respeito à confissão ficta feita na falta de depoimento pessoal do trabalhador’. Na doutrina brasileira, o eminente Evaristo de Moraes Filho (*A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, p. 183) vem, de longa data, propugnando a inversão do *onus probandi* em prol do empregado” (*A prova do processo do trabalho*. 4. ed. LTr).

45 “Para o trabalhador, ou para sua organização sindical, pode ser sumamente difícil provar que determinado ato patronal está motivado na filiação ou atividade sindical de determinado sujeito ou grupo, já que deverá demonstrar uma intenção alheia ou exercício irregular de um direito. Daí, a necessidade de que, neste caso, seja o empregador quem deva demonstrar que a despedida questionada tem determinado fundamento alheio ao sindical, tal como prescreve o art. 9º da Convenção Internacional do Trabalho n° 158 e letra e do número 2 do art. 6 da Recomendação n° 143 e o Comitê de Liberdade Sindical. Por outro lado, a aplicação das técnicas jurídicas comuns leva a conclusões de efeitos similares a propósito da prova de determinados atos que devem estar necessariamente fundamentados” (ob. cit., p. 53).

46 “Para facilitar a prova da conduta anti-sindical, tem-se sugerido a inversão do ônus, transferindo para o empregador a demonstração de que os indícios existentes sobre a discriminação são infundados e que existe a razoabilidade para não contratar o empregado, ao invés de impor ao obreiro a prova do comportamento anti-sindical” (ob. cit., p. 1456).

47 Registra Oscar ErmidaUriarte (ob. cit., p. 53-54): “(...) a lentidão com que, freqüentemente, se chega a uma decisão final acerca de determinado ato de discriminação anti-sindical tem dois efeitos altamente nocivos: por um lado, se o ato não foi temporariamente suspenso, produz seus efeitos ilícitos durante todo um período, e, por outro lado, é provável que nesse período a situação violadora se tenha consolidado de fato, tornando impraticável a sentença eventualmente anulatória, porém tardia; nesta matéria ‘um procedimento prolongado pode equivaler a uma denegação de justiça’ (OIT. *A liberdade sindical*. 2. ed. Genebra, 1976, n. 227, p. 85)”.

48 Ob. cit., p. 1456.

D O U T R I N A

convenções coletivas.⁴⁹ Sustenta ainda a ilustre e culta professora, magistrada e jurista de Minas Gerais, a presunção do dano moral sempre que comprovada a lesão à liberdade sindical,⁵⁰ com o que concordamos, conforme o exposto no item 5.

Concluindo, pensamos que, em tão relevante tema, todos os mecanismos devem ser utilizados, pois os atos discriminatórios de retaliação e de ingerência na organização e participação dos trabalhadores afrontam o cânone da liberdade sindical, que orienta o Direito do Trabalho.

49 Oscar Ermida Uriarte (ob. cit., p. 53) propõe, por seu lado, a suspensão imediata e total do ato anti-sindical: “Esta (a suspensão) é indispensável (ou muito necessária) para evitar que o ato e seus efeitos se consolidem antes de que haja uma solução definitiva”.

50 Idem.