

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização  
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado  
Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-084-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.  
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo  
Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego
2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis
3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

#### **1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Um dos pilares da relação laboral, a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE
2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos
3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurtem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO
3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA
4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

-----

**AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA**

**UNION AUTONOMY AND THE PRINCIPLE OF THE "PURITY": REFLECTIONS FROM AN INTERLOCUTION BETWEEN THE BRAZILIAN AND VENEZUELAN LABOR LAWS**

**Konrad Saraiva Mota  
Lilian Mariano Fontele Mota**

**Resumo**

O presente artigo tem como objeto fazer um diálogo entre as legislações brasileira e venezuelana, na análise acerca da possibilidade de aplicação, no Brasil, do princípio da pureza sindical previsto no ordenamento jurídico da Venezuela. É absolutamente comum na realidade brasileira a prática de condutas atentatórias à liberdade e autonomia sindicais. Todavia, a legislação do trabalho no Brasil, ao contrário da venezuelana, não conta com eficiente modelo de proteção contra as posturas antissindicais e interferências de interesses econômicos nos sindicatos profissionais. O princípio da pureza sindical trazido pela legislação venezuelana compreende um conjunto de normas voltado para o resguardo da entidade contra atitudes que possam prejudicar sua liberdade e autonomia. Na Venezuela, a contenção de condutas antissindicais vai além da estabilidade provisória dos dirigentes, alcançando todos os trabalhadores que, de algum modo, possam ter seus direitos sindicais violados, tanto pelo empregador como por terceiros. A legislação venezuelana proíbe, ainda, a conjugação de interesses profissionais e econômicos dentro de um mesmo sindicato. Apesar de Brasil e Venezuela terem seus respectivos ordenamentos marcados pelo signo da contradição em torno da liberdade e autonomia sindicais, o certo é que o ordenamento venezuelano é bem mais aparelhado do que o brasileiro em relação à mencionada pureza sindical. Por outro lado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza expressamente o uso do direito comparado como fonte de integração normativa, abrindo as portas para a aplicação dos institutos venezuelanos de preservação da independência sindical. Brasil e Venezuela são membros efetivos do MERCOSUL e países com espaços político, social e econômico semelhantes, o que reforça a possibilidade de diálogo entre suas legislações. O artigo é composto de quatro partes, sendo que nas duas primeiras serão abordadas as características do sindicalismo brasileiro e venezuelano. Na terceira, será analisado o princípio da pureza sindical previsto na legislação da Venezuela para, na última parte, sustentar-se a possibilidade de sua aplicação no Brasil. A pesquisa é aplicada e essencialmente bibliográfica. Os métodos empregados são o dedutivo, saindo do geral para o específico e o hipotético-dedutivo, apresentando soluções possíveis ao problema e falseando

aquelas que se consideram insustentáveis. Finalmente trata-se de pesquisa qualitativa, pois pretende analisar a pertinência da transferência de conceitos e teorias ao tema proposto e verificar sua extensão.

**Palavras-chave:** Sindicalismo, Pureza, Direito comparado, Brasil, Venezuela

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The subject of this article is to make a dialogue between the Brazilian and Venezuelan labor laws, analyzing the possibility of application in Brazil of the principle of the union "purity" from legal system of Venezuela. It is quite common in the Brazilian reality the practice of conducts against the union autonomy. However, the labor law in Brazil, unlike Venezuela, does not have an efficient model of protection against anti-union attitudes and economic interferences in labor unions. The principle of union "purity" brought from the Venezuelan legislation gathers several standards related to the protection of the organization against actions that want to impair union freedom and autonomy. In Venezuela, the containment of anti-union attitudes goes beyond the temporary stability of the union leaders, reaching all workers who, in some way, have violated its union rights, both by the employer and by third parties. The Venezuelan legislation also prohibits the combination of professional and economic interests within the same union. Although Brazil and Venezuela have their legislation stained by the mark of contradiction related to union freedom and autonomy, there is no doubt that the Venezuelan legislation is much more prepared than the Brazilian one about union purity. On the other hand, the labor law in Brazil expressly allows the use of the comparative law as a source of normative integration, opening the door to the application of Venezuelan institutes to preserve the union independence. Brazil and Venezuela are members of MERCOSUR and countries with political, social and economic areas are similar, reinforcing the possibility of dialogue between their laws. The article has four parts; both first and second will address the characteristics of labor unionism in Brazil and Venezuela. In the third, will be analyzed the principle of union purity brought from the Venezuela legislation. In the last part, will be showed the possibility of its application in Brazil. The research is applied and essentially bibliographic. The methods are deductive, going from the general to the specific and the hypothetical-deductive, presenting possible solutions to the problem and putting out unsustainable ones. Finally the research is qualitative, intending to analyze the possibilities of transfer concepts and theories between different countries.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Unionism, Purity, Comparative law, Brazil, Venezuela

## 1 INTRODUÇÃO

A República Bolivariana da Venezuela possui um significativo papel na economia da América do Sul. Dotada de uma pujante reserva energética, impulsionada pela grande quantidade de petróleo que dispõe, a Venezuela é também dona de um expressivo mercado consumidor. Tal vigor contrasta, todavia, com uma política nacionalista que impõe fortes obstáculos à abertura negocial e econômica.

Embora a Venezuela não tenha participado da formação do MERCOSUL<sup>1</sup>, já que não figurou como membro originário do bloco, criado formalmente em 1991, aquele país foi aceito como integrante efetivo do MERCOSUL no ano de 2012, em atenção a pedido formulado no ano de 2006 e que foi alvo de intensos debates internos. O fato é que, hoje, Venezuela e Brasil nunca estiveram tão próximos (geográfica, econômica e politicamente), sendo perfeitamente lícita a comparação entre seus respectivos ordenamentos jurídicos.

O presente artigo tem como objeto realizar uma interlocução entre a legislação brasileira e a *Ley Orgánica del Trabajo* da Venezuela, com ênfase para as regras que tratam da intitulada “pureza” sindical, investigando acerca da possibilidade de uso comparado do normativo venezuelano na conformação das lacunas existentes no Direito do Trabalho brasileiro.

Para tanto, o artigo subdivide-se em quatro partes. Na primeira, será abordado o sindicalismo brasileiro, com foco nos institutos da liberdade e autonomia sindicais. A seguir, serão expostas as aparências e contradições do modelo sindical da Venezuela. Em um terceiro momento, será feita uma incursão no sistema de normas venezuelano que tratam da “pureza” sindical para, ao final, arrematar-se com o enfrentamento da discussão sobre o uso do direito comparado como fonte integrativa nacional.

## 2 SINDICALISMO NO BRASIL: AUTONOMIA OU DEPENDÊNCIA?

---

<sup>1</sup> O Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) teve sua criação formalizada em 26 de março de 1991, através da assinatura do Tratado de Assunção (aprovado no Brasil através do Decreto Legislativo nº 197 de 1991), contanto inicialmente com a participação de quatro membros originários, denominados “Estados Partes”: Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai

Autonomia significa autogestão ou poder de autogoverno. Em termos sindicais, compreende o conjunto de garantias capazes de assegurar a independência da agremiação, especialmente no tocante à sua estrutura e funcionamento, criando uma verdadeira barreira de proteção contra interferências indevidas do Estado e de entidades privadas. De acordo com Prado (1991, p. 109), “ao sindicato devem ser garantidas as condições necessárias para que possa exercer suas prerrogativas de representatividade legal da categoria profissional ou econômica. Assegura-se sua autonomia, necessária ao desempenho de seus propósitos [...]”.

Na verdade, a autonomia sindical nada mais é do que um desdobramento da liberdade sindical coletiva. Refere-se ao reconhecimento de que o sindicato possui “[...] um caráter privatístico, desligado dos aspectos de entidade de direito público [...]” (BATALHA;BATALHA, 1994, p. 82). Assim, a entidade sindical é livre para elaborar seus estatutos, definir sua estrutura interna, eleger seus representantes, compor sua organização e atuar na defesa de seus interesses, sem que o Estado interfira nesse funcionamento.

A autonomia sindical funda-se em dois pilares básicos. O primeiro deles diz respeito a não intervenção administrativa e estrutural no funcionamento dos sindicatos. O segundo relaciona-se ao conjunto de meios e instrumentos voltados à garantia dessa autonomia, com destaque para a estabilidade no emprego dos dirigentes sindicais. No Brasil, ambos os pilares da autonomia sindical encontram guarida no texto constitucional.

Relativamente ao não intervencionismo do Estado na estrutura e funcionamento da agremiação, dispõe o art. 8º, I, da Constituição Federal (CF), que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. Já no tocante à garantia de emprego dos dirigentes sindicais, o mesmo artigo constitucional, em seu inciso VIII, preleciona ser “[...] 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”. (BRASIL, 1988).

Entretanto, nada obstante a literalidade constitucional, o certo é que as entidades sindicais brasileiras não desfrutam da proclamada autonomia na sua plenitude. Isto porque o sindicalismo no Brasil ainda é fortemente marcado por traços de um modelo corporativista que até hoje deixa sequelas no movimento associativo classista nacional.

O projeto oficial de fundação do sindicalismo corporativista foi motivado pelo empenho governamental de fortalecimento do Estado nacional, cuja hegemonia viabilizaria a superação da economia agroexportadora das oligarquias regionais. Na estratégia de construção de um Estado forte, os segmentos dominantes e a classe trabalhadora teriam de ser contemplados, de modo que as transformações partiriam do próprio Estado, através de um discurso inclusivo voltado à reorganização da economia e da sociedade (MOTA; SANTOS, 2014, p. 272)

O modelo corporativista consistiu em uma série de medidas sofisticadas de contenção progressiva das reivindicações sindicais. “Aos trabalhadores foram assegurados direitos sociais até então impensados. Em contrapartida, incentivou-se a sindicalização oficial, com agremiações comandadas pelo Estado, que intervia de modo determinante na sua formação, custeio e funcionamento” (MOTA; SANTOS, 2014, p. 273).

Obviamente que o modelo corporativista, cujo ápice se deu no governo Getúlio Vargas, sofreu inúmeras derrogações ao longo dos tempos, mormente a partir da politização sindical fruto da participação ativa das agremiações classistas no movimento de redemocratização do país ocorrido na década de 1980, culminando com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, alguns resquícios do antigo modelo ainda dão o tom do sindicalismo brasileiro hodierno.

Alguns exemplos podem ser citados para ilustrar a mitigação da autonomia sindical no Brasil. O primeiro deles reside no próprio processo de criação dos sindicatos, exigindo-se a solicitação do registro junto ao Ministério do Trabalho em Emprego, com a correspondente inclusão no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). Ora, se o Estado não pode interferir no funcionamento sindical, não há razão para se exigir um registro oficial dos sindicatos constituídos.

Outro exemplo do déficit de autonomia sindical no Brasil pode ser apontado no entendimento sumulado<sup>2</sup> pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula da jurisdição trabalhista brasileira, no sentido de que a garantia de emprego dos dirigentes sindicais trazida pelo art. 8º, VIII, da Constituição abrange apenas sete dirigentes titulares e seus respectivos suplentes, conforme indicado pelo artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Finalmente, o próprio sistema de custeio oficial das entidades sindicais brasileiras, através da incidência do imposto sindical compulsório, também é fator que prejudica a autonomia dos sindicatos nacionais. A CLT não apenas previu o imposto sindical a ser pago

---

<sup>2</sup> TST, Súmula nº 369 (...), II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>> Acesso em: 22jun2015.

por empregados e empregadores (art. 579)<sup>3</sup>, mas também disse como tais recursos devem ser aplicados (art. 592)<sup>4</sup>, demonstrando uma função assistencial da entidade, como verdadeiro auxiliar do Estado.

O fato de a Consolidação das Leis do Trabalho prever onde os recursos da contribuição sindical demonstra (CLT, art. 592), segundo a visão corporativa em que o modelo pátrio se estruturou, que, além do papel de auxiliar do Estado e defensor da categoria que representa, ao sindicato cabe, também, função assistencial. (HINZ, 2012, p. 101).

Ressalte-se que a Constituição Federal de 1998 teve a oportunidade de reduzir ou, até mesmo, de eliminar a participação do Estado no custeio sindical. Todavia, não apenas manteve o imposto sindical compulsório, como viabilizou a instituição, através de deliberação em assembleia, da denominada contribuição confederativa (art. 8º, IV, CF)<sup>5</sup>.

Percebe-se, pois, que, apesar de a Constituição Federal em vigor preconizar a autonomia sindical no Brasil, protegendo as agremiações de classe contra a intervenção indevida do Estado, bem como de outras entidades privadas, o modelo sindical ainda guarda características do projeto oficial de caráter autoritário e corporativista cuja semente fora plantada nas primeiras décadas do século XX, mas ainda florescem nos dias de hoje. A desejada autonomia prescrita constitucionalmente não resiste à realidade de dependência que assola o sindicalismo brasileiro.

### **30 MODELO SINDICAL VENEZUELANO: APARÊNCIAS E CONTRADIÇÕES EM TORNO DA LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAIS**

Desde o ano de 2012, a Venezuela figura como membro pleno do MERCOSUL<sup>6</sup>. Sabe-se que o processo de integração não decorre da decisão isolada do Estado participante, senão a

---

<sup>3</sup> CLT, Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 Disponível em:

<sup>4</sup> Dentre as várias aplicações dos recursos sindicais previstas no art. 592 da CLT, destacam-se: assistência técnica e jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; realização de estudos econômicos e financeiros; bibliotecas; creches; congressos e conferências, entre outros.

<sup>5</sup> CF, Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> Embora a Venezuela não tenha participado da formação do MERCOSUL, já que não figurou como membro originário do bloco, criado formalmente em 1991, aquele país foi aceito como integrante efetivo do

partir de uma aguda influência dos mais diversos atores sociais que, direta ou indiretamente, são afetados pelo estreitamento das relações com outros países. Os sindicatos indubitavelmente compõem o rol desses atores.

Em termos normativos, o legislador venezuelano tratou do sindicalismo tanto na *Constitución de la República Bolivariana da Venezuela* (CRBV), de 1999; como na *Ley Orgánica del Trabajo* (LOT), de 2012. O estudo que doravante será realizado acerca do sindicalismo na Venezuela estará pautado, basicamente, na análise do sistema de liberdade e autonomia sindicais daquele país, sempre em busca de uma interlocução com os postulados que regem o sindicalismo no Brasil.

O primeiro aspecto do sindicalismo venezuelano a ser analisado consubstancia-se na denominada liberdade sindical. A temática constitui, sem dúvida, elemento fundamental para a compreensão da opção política feita em relação à formação e desenvolvimento dos sindicatos no âmbito interno de um país, ultrapassando o simples direito de associação para configurar verdadeira liberdade pública (BAYLOS, 2009, p. 13).

Para Hinz (2012, p. 48-52) a liberdade sindical possui três dimensões: a) liberdade de formar sindicatos; b) liberdade de filiar-se ou desligar-se de um sindicato; e c) liberdade de elaborar estatutos, eleger representantes e organizar suas atividades. Devido sua inquestionável importância, a liberdade sindical mereceu preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja Convenção nº 87 passou a contemplá-la em todas as referidas dimensões, alcançando tanto a liberdade de criação e funcionamento sindical (artigo 2 e 3, item 1), como a não obrigatoriedade de filiação e desfiliação (artigo 2)<sup>7</sup>.

A Venezuela, na qualidade de signatária da Convenção nº 87 da OIT desde setembro de 1982<sup>8</sup>, assumiu, ao menos em tese, o compromisso de pôr em prática suas disposições. Exatamente por isso – e demonstrando a opção política venezuelana – foi que a vigente *Constitución de la República Bolivariana da Venezuela* fez dispor, em seu *artículo 95*, que:

Los trabajadores y la trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen el derecho a constituir

---

MERCOSUL em 2012, em atenção a pedido formulado no ano de 2006 e que foi alvo de intensos debates internos.

<sup>7</sup> Vide Convenção nº 87 da OIT. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_pt.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_pt.htm)> Acesso em: 02nov2014.

<sup>8</sup> Informação obtida em <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232)> Acesso em: 02nov2014.

libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes (VENEZUELA, 1999).

A parte inicial do dispositivo constitucional parece abraçar claramente a primeira dimensão da liberdade sindical preconizada por Hinz (criação de sindicatos sem interferência estatal ou exclusividade territorial). A segunda dimensão da liberdade sindical (liberdade de filiação e desfiliação) também está assegurada no texto constitucional, assim como a terceira dimensão (autonomia de estruturação e funcionamento), sendo esta última representada pelo artigo ao afirmar que as organizações sindicais “[...]no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa”.

A *Ley Orgánica del Trabajo* (LOT) da Venezuela também previu, no seu *artículo 353*, a liberdade sindical. Com redação bastante semelhante à do *artículo 95 de la Constitución* venezuelana, dispõe a LOT que:

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho (VENEZUELA, 2012).

Como se pode perceber, ao menos do plano normativo, a liberdade sindical está amplamente respaldada pelo ordenamento positivo venezuelano, possuindo *status* constitucional e infraconstitucional. Ressalte-se que a presença ou não da liberdade sindical permite identificar a conformação do sindicalismo existente em um determinado Estado, bem como sua vocação para a construção autônoma e coletiva do direito do trabalho e das demais condições que acompanham as relações individuais de trabalho.

O segundo aspecto do sindicalismo venezuelano que merece ser aqui destacado diz respeito à autonomia sindical. O *artículo 95 de la Constitución* venezuelana assegurou a lúdida autonomia ao dispor que as entidades de classe “[...] no están sujetas a intervención, suspensión o

disolución administrativa” (VENEZUELA, 1999). Tal comando foi literalmente reproduzido pelo *artículo 353* da LOT. Já em seu *artículo 354*, a LOT foi mais direta ao dispor que:

Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales (VENEZUELA, 2012).

Observe-se que o *artículo* supracitado protege as agremiações sindicais não apenas contra a intervenção estatal, mas igualmente em relação a outras entidades de classe. A LOT venezuelana também não esqueceu que a autonomia sindical depende da garantia de emprego dos dirigentes associativos, a fim de que não sofram perseguições ou retaliações por seus atos de representação.

Neste particular, a legislação da Venezuela foi além da garantia de emprego brasileira, contemplando o instituto do foro sindical (*fuero sindical*), que, apesar da semelhança com a estabilidade provisória do Brasil, alcança uma quantidade mais expressiva de trabalhadores e os protege não somente contra a dispensa (*despido*), mas também contra a transferência (*translado*) e o rebaixamento (*desmejoramiento*)<sup>9</sup>.

Por todo o exposto, pode-se dizer que, em termos estritamente normativos, a República Bolivariana na Venezuela contempla de maneira até mais ampla do que o Brasil os princípios da liberdade e autonomia sindicais. Entretanto, referidos princípios contrastam com uma série de previsões acerca da estrutura e funcionamento dos sindicatos, bem como sobre seu custeio, o que fragiliza sobremaneira a anunciada intenção legislativa de promover o autogoverno das entidades.

Podem ser citados como exemplos ilustrativos de disciplinamentos interventivos o *artículo 373* da LOT, que trata da estrutura sindical; o *artículo 374* da LOT, que disciplina o registro nacional de organizações sindicais, exigindo-se da entidade de classe a prévia solicitação de inclusão para funcionamento; os *artículos 377 a 379* da LOT, que especificam o número mínimo de filiados da entidade; além do *artículo 426* da LOT, que elenca uma série de causas para a dissolução da entidade sindical<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Vide *artículo 419* da LOT venezuelana. Disponível em: <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/>> Acesso em: 25jun2015.

<sup>10</sup> Todos os *artículos* mencionados estão disponíveis em <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/>> Acesso em: 25jun2015.

Sendo um Estado que, ao menos no plano normativo, festeja a liberdade e autonomia sindicais, a República Bolivariana da Venezuela não deveria possuir um arcabouço de regras tão incisivas sobre a estrutura e funcionamento dos sindicatos. Uma verdadeira autonomia pressupõe a presença mínima ou praticamente nula do Governo na organização interna e externa das agremiações. Desse modo, semelhantemente ao que ocorre no Brasil, o sindicalismo venezuelano navega no contraste entre uma anunciada liberdade e a realidade de dependência e vinculação dos sindicatos ao Estado.

#### **4 PRINCÍPIO DA “PUREZA” SINDICAL: EXEMPLO VENEZUELANO A SER SEGUIDO PELO BRASIL**

Viu-se até aqui que os modelos sindicais adotados no Brasil e na Venezuela guardam inúmeras semelhanças. Ambos preconizam a liberdade e autonomia sindicais. Na prática, porém, estão presos a postulados nacionalistas que derogam as garantias de isenção das agremiações quanto à sua criação, estrutura, funcionamento, custeio e dissolução. Pouco do arquétipo sindical venezuelano pode contribuir positivamente ao sindicalismo brasileiro, e vice-versa.

Todavia, ao contrário do Brasil, o sindicalismo venezuelano consagra um sistema normativo composto de inúmeras previsões atinentes à proteção contra práticas antissindicais, incluindo a indesejada “promiscuidade” de representação, consubstanciando o que se convencionou denominar de “pureza” sindical. O princípio da “pureza” orienta-se, em termos gerais, pelo *artículo 361*<sup>11</sup> da LOT venezuelana, que resguarda a associação de classe dos atos e omissões praticados pela Administração Pública, pelo empregador, pela própria organização e por outras organizações sindicais, de modo que o âmbito de proteção seja o mais amplo possível.

Mas não para por aí! O *artículo 358* da LOT elenca inúmeras práticas tidas por antissindicais e, portanto, vedadas pelo ordenamento. Preleciona o referido dispositivo que:

---

<sup>11</sup> LOT, Artículo 361. La libertad sindical, en su dimensión individual y colectiva, se protege frente a actos u omisiones de: a) La Administración. b) El patrono o patrona. c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas; y d) Otras organizaciones sindicales. e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antissindicales, cualquiera fuere el sujeto. Disponível em: <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/>> Acesso em: 25jun2015.

Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse de ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
  - b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
  - c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
  - d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.
  - e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.
- La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley. (VENEZUELA, 2012).

Note-se que a vedação aos empregadores vai desde a impossibilidade de condicionar a contratação à filiação ou à desfiliação sindical, até a intervenção direta, inclusive financeira, no funcionamento da organização sindical, sujeitando os violadores às sanções administrativas, sem prejuízo das consequências contratuais de caráter infracional.

Entretanto, a vedação de condutas antissindicais não se restringe aos empregadores, alcançando todos aqueles que, de algum modo, causem discriminação ou lesão aos direitos de liberdade sindical, seja em relação à afiliação ou à própria atividade da entidade. Assim, de acordo com o *artículo 368* da LOT, também constituem práticas antissindicais:

1. Los actos de discriminación en relación con el trabajo, tal como imponer a quien solicite trabajo, abstenerse de ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
2. Despedir a un trabajador o trabajadora, o perjudicarlo o perjudicarla por su afiliación sindical, o por ejercicio de actividades sindicales.
3. Los actos de injerencia indebida del patrono o patrona.
4. La negativa o dilación injustificada en el registro de organizaciones sindicales, o del trámite ante los órganos de la administración del trabajo de las diversas actividades sindicales.
5. La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, o de una organización sindical a una federación, confederación o central.
6. Otras que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical. (VENEZUELA, 2012).

Os itens 1, 2 e 3 do *artículo* supracitado continuam se reportando às atitudes dos empregadores. O item 1 considera discriminação nas relações de trabalho impor que determinado empregado abstenha-se de exercer seus direitos sindicais ou tome parte em um sindicato específico. Já o item 2 volta-se à proteção do empregado contra o despedimento pautado pela atividade sindical, constituindo garantia de que o contrato não será afetado pela participação agremiativa do trabalhador. Por sua vez, o item 3 amplia a proteção, ao dispor que qualquer ingerência indevida dos empregadores na atuação sindical de seus empregados será considerada prática antissindical.

Os itens 4 e 5 do aludido *artículo* referem-se ao Estado venezuelano, na figura dos órgãos de administração das relações de trabalho. Assim, quaisquer negativas ou dilações injustificadas, por parte de tais órgãos, concernentes ao registro de organizações sindicais (em todos os níveis) ou de afiliação de trabalhadores nas ditas organizações serão encaradas como práticas antissindicais. Finalmente, o item 6 concebe cláusula aberta, proibindo outras condutas que obstem o exercício da liberdade sindical, independentemente da origem ou do infrator.

Também foi preocupação do legislador venezuelano fixar o procedimento a ser adotado para apuração e sanção daqueles que venham a violar as normas antissindicais. Destarte, em atenção ao disposto no *artículo 363*<sup>12</sup> da LOT, os inspetores do trabalho, ao terem notícia de práticas antissindicais, verificação a veracidade das informações no prazo de 72 (setenta e duas) horas. Em seguida, constatada a sua existência, os inspetores ordenarão que cessem imediatamente, dispondo do prazo de 5 (cinco) dias para deflagrarem a providência administrativa correspondente.

Já no tocante à conhecida “promiscuidade” de representação, por decorrência da qual um mesmo sindicato representa interesses diametralmente opostos, configurando muitas vezes verdadeiro domínio da classe patronal nas associações de empregados, a LOT venezuelana não deixou a desejar, enunciando, em seu *artículo 366* que:

No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos. (VENEZUELA, 2012).

O desiderato legislativo almejado com a previsão acima reside no reproche aos intitulados “sindicatos pelegos” ou “sindicatos amarelos”, que, travestidos formalmente de agremiações profissionais, são na verdade geridos e controlados pelos empregadores, diretamente ou através dos seus diretores ou gerentes, simulando uma pseudo legitimidade para, contrariamente aos interesses da categoria, fragilizar o movimento de representação setorial.

Destarte, fácil perceber que o ordenamento trabalhista venezuelano dá exemplo ao Brasil ao dedicar todo um arcabouço de normas destinadas à proteção contra práticas tidas por

---

<sup>12</sup>Disponível em: <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-v-ii/>> Acesso em: 25jun2015.

antissindicais, inclusive mediante procedimento de fiscalização e punição administrativa para aqueles que violarem o princípio da “pureza” sindical.

## **5 O DIREITO COMPARADO COMO FONTE DE INTEGRAÇÃO: ABERTURA PARA APLICAÇÃO SUPLETIVA DO PRINCÍPIO DA “PUREZA” VENEZUELANO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

A despeito da liberdade e autonomia sindicais possuírem valioso status no texto constitucional brasileiro, é certo que o ordenamento nacional, ao contrário do venezuelano, não contempla qualquer sistema mais estruturado de proteção contra as práticas antissindicais interventivas ou de “promiscuidade” representativa, limitando-se a assegurar a estabilidade provisória dos dirigentes da agremiação, o que é insuficiente frente a gama de ilicitudes que, diuturnamente, buscam enfraquecer o movimento setorial.

Não se está dizendo que a legislação brasileira seja conivente com as condutas antissindicais, ou mesmo que “simpatize” com a confusão de interesses no interior de determinada entidade. O que se está afirmando é que o ordenamento nacional possui um inequívoco déficit normativo quanto aos institutos venezuelanos que garantem a “pureza” sindical. Há, pois, indubitosa lacuna normativa.

O problema da lacuna normativa não é ignorado pela Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo a CLT a principal fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho brasileiro, a mesma contemplou um profícuo mecanismo de integração. Nesse sentido, dispõe o art. 8º da CLT que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943)

Note-se que a CLT faz menção expressa ao direito comparado como fonte de integração do Direito do Trabalho brasileiro, desde que a norma alienígena não seja incompatível com o conjunto de princípios que regem o sistema laboral nacional. O uso do direito comparado como ferramenta de integração normativa demonstra que “[uma das características do direito

do trabalho é o cosmopolitismo, ou seja, a peculiaridade de extrapolar os lindes da legislação pátria para buscar inspiração em ordenamentos jurídicos estrangeiros” (MARTINEZ, 2010, p. 69).

É bem verdade que a de integração do Direito do Trabalho brasileiro através do direito comparado demanda a exposição rigorosa de critérios que justifiquem a escolha de determinado ordenamento estrangeiro, em detrimento de outros tantos. No caso presente, existe enorme semelhança entre os modelos sindicais brasileiro e venezuelano, além de serem países que integram o mesmo bloco econômico e se situam no mesmo continente, com realidades similares.

“Fala-se, ainda, em macrocomparação e microcomparação” (BARROS, 2006, p. 154). Segundo a autora, a primeira pressupõe a comparação entre ordens jurídicas (*common law* x *civil law*, por exemplo), e a segunda entre institutos afins. Na espécie, o processo integrativo sugerido, com assimilação do princípio da “pureza” venezuelano pelo Direito do Trabalho brasileiro, corresponderia a uma microcomparação.

Independentemente do método comparativo aplicado, o certo é que, constatando-se a ocorrência de condutas antissindicais ocorridas no Brasil, ou “promiscuidade” de interesses dentro de uma mesma entidade de classe (como se dá nos chamados sindicatos “pelegos” ou “amarelos”), o operador do Direito do Trabalho brasileiro, sobretudo os juízes e tribunais nacionais, estariam perfeitamente autorizados pelo art. 8º da CLT a empregarem o princípio da “pureza” previsto na LOT venezuelana, com ênfase aos citados *artículos* 358, 366 e 368.

No pluriverso de medidas voltadas à proteção dos direitos humanos sociais, em prol dos quais a independência sindical se afigura imprescindível, o uso do ordenamento jurídico venezuelano no tocante ao princípio da “pureza” se mostra altamente recomendável, dada a indubitosa lacuna existente no Direito do Trabalho nacional, associada à expressa autorização legislativa para tanto. É o que se propõe!

## 6 CONCLUSÃO

Na Venezuela, assim como no Brasil, a aparência de liberdade e autonomia sindicais encobre-se sob o véu da contradição. A quantidade desproporcional de previsões versando

sobre a criação, funcionamento, estrutura e extinção dos sindicatos acaba por estabelecer parâmetros incompatíveis com a verdadeira independência dos sindicatos.

Nada obstante, em meio ao emaranhado de previsões que a *Ley Orgánica del Trabajo* da República Bolivariana da Venezuela traz em seu bojo, algumas se destacam como extremamente saudáveis à oxigenação do Direito do Trabalho brasileiro. É o caso dos *artículos* 358, 366 e 368 da LOT, que versam sobre a limpidez de interesses de representação e o reproche às práticas antissindicais, viabilizando o implemento prático da denominada “pureza” sindical.

Diante da lacuna normativa, aliada à autorização trazida pelo art. 8º da CLT, o ordenamento trabalhista brasileiro abre suas portas ao direito comparado como fonte de integração, sendo possível colmatar a omissão nacional com as normas de “pureza” sindical elencadas na LOT venezuelana, mormente diante da proximidade geográfica e econômica existente entre Brasil e Venezuela.

Assim, deparando-se com medidas que tenham por finalidade violar a independência sindical, o operador do Direito do Trabalho brasileiro tem na LOT venezuelana importante fonte integrativa, que pode e deve ser aplicada na conformação de problemas concretos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2006.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos, sindicalismo**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ed. LTr, 1994.

BAYLOS, Antonio. **Sindicalismo y derecho sindical**. 4. ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em: 28 jun. 2015

BRASIL. Presidência da república. **Decreto-lei nº 5.452 de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Diário Oficial da União de 17 jul. 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19472.htm)> Acesso em: 20 maio 2015

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 197, de 1991**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set 1991. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1991/decretolegislativo-197-25-setembro-1991-358152-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 28 jun. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.667, de 2012**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7667.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7667.htm)> Acesso em: 28 jun. 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v.64 , p.60-67, jan. 1996.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado**:lineamentos. São Paulo: LTr, 1992.

GODIO, Julio. **El movimiento obrero venezolano:1850-1944**. Caracas: Ateneo de Caracas, c1980.

GOLDFLUS, Sandra. La tutela jurídica de la libertad sindical (âmbitos nacional e internacional). In **Los derechos de libertad sindica y de negociación colectiva em uma perspectiva comparada**. José Luis Monereo Pérez (org). Granada: Editorial Comares, 2011. p. 163-179.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletiva do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. In. **Direito do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFPB**; coordenadores: Maria Rosaria Barbato, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Marconi do O. Catão. Florianópolis : CONPEDI, 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=123>> Acesso em: 28 jun. 2015.

PÉREZ, José Luis Monereo. Modelos sindicais: función del sindicato y mayor representatividade sindical (ponencia general sobre libertad sindical). In **Los derechos de libertad sindica y de negociación colectiva em uma perspectiva comparada**. José Luis Monereo Pérez (org). Granada: Editorial Comares, 2011. p. 3-73.

PINTO, Jairo Diniz. As causas econômico-políticas da entrada da Venezuela no Mercosul, através da teoria do intergovernamentalismo liberal In **Fronteira: revista de iniciação científica em relações internacionais**. v.8.n.15. Belo Horizonte: Ed. PUC Minas, p. 21-40, 1ºsem.2009.

PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito sindical**. 2a ed. rev. e atualizada. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, Karine de Souza; COSTA, Rogério Santos da. **Organizações internacionais de integração regional: União Europeia, Mercosul e Unasul**. Florianópolis: Editora da UFSC; Fundação Boiteux, 2013.

VENEZUELA. **Constitución de la República Bolivariana da Venezuela**. 1999. Disponível em: <[http://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp\\_ven-int-const.html](http://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html)> Acesso em: 21 jun. 2015.

VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo**. Publicada na *gazeta oficial* em 07 de maio de 2012. Disponível em: <<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-vii/>> Acesso em: 27 jun. 2015.

VIGEVANI, Tullo. **Mercosul: impactos para trabalhadores e sindicatos**. São Paulo: LTr, 1998.