

LIBERDADE SINDICAL

LAURO MAGNAGO, ADVOGADO TRABALHISTA em Porto Alegre – RS.
Integrante do ESCRITÓRIO WOIDA, FORBRIG, MAGNAGO & ADVOGADOS ASSOCIADOS.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A questão da liberdade sindical é de grande importância para aqueles que atuam ou detém algum interesse na questão sindical brasileira. Vivemos um paradoxo relativamente à posição dominante no mundo. Somos um dos poucos países que não adotam a Convenção 87 da OIT, diferentemente da Argentina, Uruguai, Paraguai, só para citar os vizinhos do Sul.

Esse tema, transformado em bandeira política, sempre foi suscitado pelo movimento sindical nos tempos da ditadura militar (1964-1984), como uma forma de exigir o direito de livre organização dos trabalhadores e o fim da intervenção do governo militar na vida sindical. Com o processo de redemocratização e, em especial, com a Constituinte de 1986 e a sua resultante, a Constituição de 1988, podemos provar grandes avanços, havendo quem diga que, a rigor a liberdade sindical foi garantida, apenas (se é que assim se pode minimizar) com a exigência da unicidade. Mas há, ainda, uma contrariedade, muito próxima de ser majoritária, dos que entendem que, com unicidade, além de outros entraves constitucionais ou não, há uma mácula fundamental na liberdade e autonomia sindical.

Nesse contexto da discussão da liberdade sindical, facilmente se confundem questões como unidade e pluralidade, com unicidade. Também questões de princípios (teses) como a liberdade, com questões conjunturais imediatas, do tipo, qual seria o efeito imediato no movimento sindical brasileiro da adoção abrupta de um sistema baseado na liberdade sindical, rompendo com o sistema atual, calcado em mais de setenta anos de unicidade. O medo do novo, somado ao oportunismo de alguns setores conservadores que pretendem fazer da proposta de implantação da liberdade uma forma de livrar-se do incomodo de um sindicalismo reivindicatório e vigilante dos interesses dos trabalhadores, tem feito com que, ao longo dos anos, inúmeras possibilidades históricas de avanço tenham sido sepultadas.

Aconteceu assim durante o processo constituinte, no final da ditadura militar, quando o tema esteve em debate e acabou derrotado, com a adoção da atual redação constante da Carta Constitucional. Mais recentemente, novamente tal possibilidade apresentou-se com a vitória de Luiz Inácio Lula da Silva, na disputa presidencial de 2002, oriundo da vertente do novo sindicalismo metalúrgico, originário do ABC Paulista, revigorado no final da década de 70, propunha uma ampla reforma sindical, baseada na liberdade, que, aliás, defendera no processo constituinte e poderia ser o condutor dessa reforma. Inúmeras injunções, entre elas o medo do sistema sindical posto, quer como casta, quer como poder, mais os interesses conservadores patronais e de uma burocracia sindical, fizeram com que o texto da reforma, apesar dos avanços, mantivesse uma matriz híbrida, mesclando liberdades com unicidade e, pior, mesmo este encontra-se ameaçada de não sair do papel.

É uma história em que o vencedor é o medo, o medo de mudar. Apesar da crítica de todos ao sistema vigente, quando debate o futuro, as propostas e as mudanças, a média resultante tem sido a manutenção do sistema vigente, como sendo o mal menor, o que não é nada edificante, nem promissor.

A pretensão, bastante modesta, deste trabalho é fazer um cotejo dos conceitos da liberdade sindical, levantando alguns entraves de sua adoção e, timidamente vislumbrar um caminho que tornasse possível o avanço nesse sentido, sem destruir aquilo que já se construiu em termos de sindicalismo de trabalhadores no Brasil, levando a uma transição menos traumática e, assim viável.

É de registrar, por dever de lealdade intelectual, que tratamos o tema não como quem trata de um objeto teórico, distante. Tratamos do assunto de forma muito próxima, com vantagens e desvantagens disso, pois somos partícipes da construção do sindicalismo, na condição de advogado de trabalhadores e de entidades sindicais, desde os primeiros passos da construção da CUT até o momento atual. Portanto não é, sequer pretende ser, uma fala acadêmica ou com pretensão de neutralidade. Tratamos do tema, a partir de um determinado local bem definido, com posições políticas e ideológicas também definidas, sem que isso implique em impossibilitar de ver o todo e, mesmo, de ser crítico com o sindicalismo que temos e do qual fazemos parte.

1. DAS CONVENÇÕES DA OIT

É basilar afirmar-se que os conceitos básicos da liberdade sindical estão consolidados na Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual firmou para o mundo uma visão da organização sindical moderna em termos democráticos.

Em síntese, os dispositivos mais importantes desta convenção são os seguintes:

“(…)

Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 –

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 - As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 - As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 - As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 - A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 -

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 -

1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicação às forças armadas e à polícia será determinada pela presente Convenção.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 - Na presente Convenção, o termo “organização” significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores. (...) (SÜSSEKIND, 1998, p. 468-469).

Faça-se o registro de uma quase obviedade, o Brasil, em que pese fazer parte da OIT não ratificou a presente convenção, nem o poderia ter feito, eis que seu conteúdo choca-se com as disposições constitucionais, mormente as contidas no art. 8º, da Carta de 1988, como se verá adiante. O mesmo aconteceu, a grosso modo, com as constituições e legislações anteriormente vigentes.

Arnaldo Sússekínd, tratando desse tema, assim registra:

“O Brasil não se insere entre os países que aderiram a esse tratado multilateral. Em obediência à Constituição da OIT, o Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou o texto da convenção ao Congresso Nacional (mensagem n. 256, de 31.5.49). Entretanto, até hoje não foi possível a sua aprovação, porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT; a Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que essas funções se incluía, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades; a vigente, de 1988, impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema.” (SUSSEKIND, 1998, pág. 467)

Esta convenção, de número 87, foi aprovada já no ido ano de 1948, durante a 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em São Francisco, entrando em vigor no plano internacional em 04 de abril de 1950 e já foi ratificada por 108 dos 164 membros da OIT.

A Convenção 98 da mesma OIT, trata, por sua vez da proteção do exercício da atividade sindical, com suas principais normas :

“(…)

Art. 1 –

1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios a liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 –

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e

outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 – Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 – Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 –

1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicação às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 - A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direito ou de seus estatutos". (...) (SÜSSEKIND, 1998, p. 206-207).

Esta convenção, em que pese não ser devidamente cumprida e respeitada, ao nosso ver, foi ratificada pelo Brasil, aprovada através do Decreto Legislativo n.

49, de 27.8.52, do Congresso Nacional, ratificada em 18 de novembro de 1953, tem vigência nacional desde 18 de novembro de 1953.

Por exemplo, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a pretexto de coibir eventuais abusos, “ressuscitaram” o art. 522 da CLT, -- o qual fora devidamente sepultado pela Carta Constitucional de 1988, -- declarando que o mesmo foi recepcionado pela nova ordem constitucional. Limitaram o número de dirigentes sindicais a SETE, em Orientação Jurisprudencial elevada à potência de Súmula do TST (súmula 369, II), lendo de forma mais restritiva ainda, o contido na velha CLT, que dava a prerrogativa dos Sindicatos terem até vinte e quatro dirigentes com estabilidade entre diretores, conselho fiscal e representantes junto a federação, titulares e suplentes. Um avanço para trás.

Esta posição atenta contra a constiuição de 1988, art. 8º, caput ee inciso VIII, onde está garantida a liberdade sindical e a proteção contra a demissão imotivada do dirigente sindical e, fere, sem dúvida a Convenção 98 da OIT.

Esta atitude e um sem número de outras, perpetradas contra a organização dos trabalhadores, seja por parte do Estado ou de empregadores, coibindo sindicalização através de demissões, impedindo o exercício sindical de dirigentes afastados do trabalho, criando sindicatos fantasmas, servil aos interesses patronais, fazem com que não se dê efetividade a Convenção 98 em nosso país, apesar da formal ratificação.

2. A DEFINIÇÃO DE LIBERDADE SINDICAL

Ainda que sucintamente, é necessário recorrer sobre a definição de alguns autores sobre uma conceituação do que seja a liberdade sindical. Vamos a elas.

José Francisco Siqueira Neto define a liberdade sindical como “*direito de trabalhadores e empregadores de construir, organizar e gerir organizações sindicais, sem qualquer interferência ou intervenção dos Poderes e autoridades públicas.*”(SIQUEIRA NETO, 1991, p. 85)

Já Octávio Bueno Magano, assim define: “Liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferência nem dos poderes públicos nem uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertençam” (*apud* MOREIRA, 2002, pág. 1).

Há outros aspectos atinentes à liberdade sindical a dividem, do ponto de vista individual, em: a) positiva, que expressa-se no direito do trabalhador de filiação sindical, ou seja, a opção de participar da vida sindical; b) a negativa, correspondente ao direito do trabalhador em não filiar-se (ou mesmo desfiliar-se) de uma entidade sindical. Estes aspectos estão previstos expressamente no art. 8º, inciso V da CF/88.

Do ponto de vista de grupo (coletivo), a liberdade sindical implica na possibilidade de um grupo de trabalhadores ou empregadores criarem entidades sindicais, deliberar sobre sua auto-organização (estatutos, administração, eleições, etc...). E ainda, enquanto sindicatos, já constituídos, na possibilidade de filiarem-se a outras organizações, sejam federações, confederações ou mesmo organizações internacionais, quer de trabalhadores ou de empregadores.

Em relação ao Estado, a liberdade sindical caracteriza-se pela impossibilidade de intervenção estatal na organização, criação e dissolução do sindicato. Este aspecto vê-se quase todo contemplado no disposto no inciso I, do art. 8º da CF/88, onde o Constituinte limita o Estado brasileiro em relação a intervenção nos sindicatos.

Num ponto há, salvo melhor juízo, um certo grau de concordância entre inúmeros autores, qual seja: não cabe ao Estado intervir na forma de organização dos sindicatos, muito menos cabe à alguma instância administrativa do Estado conferir registros e/ou dissolver o organismo sindical. Igualmente não cabe a interferência patronal na organização dos trabalhadores (ou mesmo o inverso, ainda de existência que pouco verificável), cabendo aos próprios interessados formular seus estatutos, adotar as formas de eleições e de administração e assim se conduzirem com autonomia, defendendo os seus interesses, quer profissionais ou econômicos.

O grande choque de nossas normas constitucionais com a liberdade sindical dar-se-ia por conta das seguintes normas, preponderantemente:

- a) adoção do sistema de categorias (profissionais ou econômicas) e a unicidade sindical (tendo como limite mínimo o município), art 8º, II, da CF/88;

b) manutenção da contribuição compulsória dos integrantes das categorias, sócios ou não, conforme o art 8º, IV, da CF/88;

c) definem alguns que a norma sobre direito de voto do aposentado, prevista no art. 8º, VII, também atenta contra a liberdade sindical;

Este sistema, mantido na constituição de 1988, acrescido do fato de que a previsão de registro em órgão competente, como forma de preservar a unicidade, acabou por redundar (via decisão do STF) que o Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão que deve fazer tal registro e, face as disputas sindicais existentes, acabou por fixar regras, através de Portarias, que fazem exigências discutíveis em relação a própria liberdade sindical fixada no caput do art. 8º, da CF/88 e do seu inciso I.

Cabe registrar aqui, ainda que com superficialidade, que não se vê como verdadeira a contraposição entre a liberdade sindical -- que pode trazer a pluralidade sindical consigo -- e a unidade sindical (que, para alguns, somente seria preservada a força, via unicidade). Esta visão defende a unidade mesmo com o custo da liberdade sindical, acaba por defender a unicidade como meio (de força) para (obrigar a) manter unidos, numa só entidade sindical, uma determinada categoria, seja de trabalhadores ou empregadores.

É verdade que o sistema de liberdade sindical pode, em determinado momento, implicar na existência de mais de um sindicato, de mesma categoria ou categorias sobrepostas, em uma determinada base, mas não é isso que se defende com liberdade sindical. Mais ainda, mesmo que isso venha a acontecer, em realidade, no sistema de liberdade, caberá aos trabalhadores e seus líderes constituírem uma maturidade no sentido de forjarem a **unidade, mesmo na diversidade**. Este é um processo que guarda semelhanças com o processo humano de evolução e, em particular, a adolescência: é difícil crescer e amadurecer e não há como fazê-lo sem passar por esta fase,

A história mostra que a evolução do sindicalismo, com liberdade, tem levado a um grau de maturidade tal que redundam em unidade. Exemplos como o do sindicalismo alemão, que vem diminuindo, paulatinamente, o número de sindicatos, via fusões, para fazê-los mais fortes, unindo mais os trabalhadores e, assim, garantindo o sucesso de suas lutas.

Em outros países, mesmo com a existência de pluralidade sindical, o momento da negociação coletiva unifica, quer pela formação de uma mesa proporcional, quer pelo critério do sindicato mais representativo, a representação unitária dos trabalhadores frente aos empregadores. Desta forma acontece na Espanha, por exemplo.

3. UM SISTEMA DE LIBERDADE SINDICAL

É preciso ver a liberdade sindical como um sistema maior, mais complexo, do que somente a recepção da Convenção 87 da OIT e seus princípios para dentro da nossa ordem jurídica. Já suscitamos, acima, a Convenção 98, que trata dos atos anti-sindicais e, que, a nosso ver não vem sendo respeitada em nosso país, a qual, de forma substantiva, deve fazer parte deste sistema.

Faz parte desse sistema de liberdade sindical um sistema de relações de trabalho, entre trabalhadores e empregadores, que fomente a negociação coletiva como forma de avanços no estabelecimento de melhores condições de remuneração, de condições de trabalho, de proteção à saúde do trabalhador, criando uma relação de maior harmonia (e distribuição da riqueza) entre o capital e o trabalho, apesar de todos os conflitos a isso inerentes. Isso passa pela renovação das regras relativas a negociação e contratação coletiva, estabelecendo uma conduta de respeito ao princípio da boa fé nos processos negociais.

Há um avanço nesse sentido, com a ratificação pelo Brasil da Convenção 154, de fomento a negociação coletiva, sendo que alguns outros avanços restaram inscritos na proposta de reforma sindical que se encontra no parlamento, para análise, ainda que sem muitas perspectivas de aprovação breve.

Mas o Brasil, tanto o Poder Público, quanto os empregadores, quanto os trabalhadores precisam aprofundar a discussão em torno da negociação e contratação coletivas e entabular um sistema de relações, que seja claro, objetivo e que permita tanto o diálogo quanto o conflito dos interesses, com base na liberdade das partes, para que disso resulte uma síntese maior, com uma normatização das relações laborais, a partir de seus próprios atores. Isso torna-se mais urgente ainda com o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, na prática, a partir da Emenda 45 à CF/88, vigente desde dezembro de 2004. Uma vez retirado o Poder Normativo

da cena das relações de trabalho, caberá aos atores (trabalhadores e empregadores) o papel principal.

Além disso é impensável a contratação coletiva, num ambiente de liberdade sindical sem que exista um efetivo direito de greve. O contido no art. 9º da CF/88 representou um efetivo avanço, definindo que cabe aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de seu exercício, bem como quais os interesses que devem ser defendidos por meio da greve. Ali instaurou-se, de fato, o direito de greve, com bastante liberdade.

Entretanto, já em 1989, a lei nº 7783, trouxe nova regulamentação, a nosso modesto ver, inconstitucional, que restringiu em muito o exercício do direito de greve. Mas como o que é constitucional no Brasil é o que o Excelso STF diz que assim o é, a lei de greve é constitucional.

É imperioso para a existência de um verdadeiro sistema de liberdade sindical que haja a real possibilidade do exercício do direito de greve, respeitado o que dispõe a norma constitucional e permitindo que dos diálogos e embates possam surgir as regulações necessárias entre os interesses de empregadores e trabalhadores.

A liberdade ou é ou não é; não pode ser meia, mais ou menos, quase ou só “para os meus interesses”. Assim, salvo melhor juízo, a liberdade sindical não pode prescindir do real direito de greve.

Além disso, há um outro passo que é de extrema importância para o funcionamento desse sistema de liberdade que é o tema do fim da denúncia vazia ou imotivada do contrato de trabalho. Esta questão restou prevista na Constituição Federal, para ser regulamentada, mas jamais o foi. Por outro lado, no plano internacional, a Convenção 158 da OIT, também versa sobre a matéria e já causou bastante polêmica em nosso país, eis que houve a ratificação e, posteriormente, a denúncia desta Convenção junto à OIT. Este, sem dúvida, é um elemento indispensável para que o clima de liberdade sindical possa desenvolver-se em nosso país. O retrocesso foi ter sido denunciada a ratificação cerca de sete meses após a sua vigência, que deveria ser revista para a construção de algo novo para o futuro das relações laborais, mesmo que, para isso, houvesse que ser feita retificações na norma constitucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresenta-se assim, de forma muito sucinta e quiçá incompleta uma visão sobre a liberdade sindical e a forma como a pensamos dentro de um sistema mais completo, composto de vários ingredientes, como aqui abordado.

Não temos, por certo, a pretensão de esgotarmos o tema, até porque a nossa disposição é retomá-lo como conteúdo da monografia de conclusão deste Curso Especialização em Direito do Trabalho. Aí sim, de forma mais aprofundada e com mais embasamento, retornar-se-á ao tema, seja para confirmar, seja para refutar a visão ora esboçada.

Esperamos, contudo, através do presente ter esboçado, despretensiosamente, uma visão sobre o tema da liberdade sindical e sua íntima relação com outros institutos que lhe são tão caros, como a proteção contra atos anti sindicais, a negociação e contratação coletiva, o direito de greve e o fim da denúncia vazia do contrato de trabalho. Podemos chegar mesmo a afirmar que a liberdade sindical não é possível sem ser complementada, ou melhor, constituída, por estes outros seres, filhos e irmão seus.

OBRAS CONSULTADAS

AROUCA, José Carlos. ***O Sindicato em um Mundo Globalizado***. São Paulo: LTr, 2003.

BENITES FILHO, Flávio Antonello. ***Direito Sindical Espanhol – a transição do Franquismo à Democracia***. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. ***Constituição da República Federativa do Brasil***. Atualização e notas por Juarez de Oliveira. 2ª ed. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. ***Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores***. São Paulo: LTr, 2005.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Manual Prático do Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1999.

MOREIRA, Gerson Luis. Breve estudo sobre o sindicato. **Jus Navegandi**, Teresina, a. 6, n. 55, mar. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2781>> acesso em 27 set. 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo de Trabalho – perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ª ed. - São Paulo: LTr, 1998.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Proteção contra os Atos Anti-Sindicais**. Traduzido por Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.