

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE – MACAÉ
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

WELLYSON VERÇOSA DE LEMOS

**LIBERDADE SINDICAL: CONDUTAS ANTISSINDICAIS NO
DIREITO BRASILEIRO.**

MACAÉ-RJ

2021

WELLYSON VERÇOSA DE LEMOS

**LIBERDADE SINDICAL: CONDUTAS ANTISSINDICAIS NO DIREITO
BRASILEIRO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal Fluminense como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professor Dr. José Antônio Callegari.

MACAÉ-RJ

2021

Ficha catalográfica automática - SDC/BMAC
Gerada com informações fornecidas pelo autor

L5551 Lemos, Wellyson Verçosa de
Liberdade Sindical : Condutas Antissindicais no Direito
Brasileiro / Wellyson Verçosa de Lemos ; Jose Antonio
Callegari, orientador. Macaé, 2021.
66 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)- Universidade
Federal Fluminense, Instituto de Ciências da Sociedade, Macaé, 2021.

1. Liberdade sindical. 2. Direitos humanos. 3. Direito
internacional. 4. Constituição. 5. Produção intelectual.
I. Callegari, Jose Antonio, orientador. II. Universidade Federal
Fluminense. Instituto de Ciências da Sociedade. III. Titulo.

CDD

WELLYSON VERÇOSA DE LEMOS

**LIBERDADE SINDICAL: CONDUTAS ANTISSINDICAIS NO DIREITO
BRASILEIRO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Federal Fluminense como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Aprovado em 24 de Setembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. José Antônio Callegari

Universidade Federal Fluminense (UFF)

Professora Dra. Priscila Petereit de Paola Gonçalves

Universidade Federal Fluminense (UFF)

Vinnícius de Matos Hipólito

Universidade Federal Fluminense (UFF)

MACAÉ-RJ

2021

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha mãe, por seu amor incondicional e por sempre ter acreditado em meus objetivos, à minha esposa e família.

AGRADECIMENTOS

“As palavras ditas por grandes pessoas somente se perpetuam na história porque apesar da efemeridade da vida humana, o que realizamos, é inatingível pelo esquecimento que por vezes nos impõe o tempo”.

Embora entre aspas, o parágrafo que inicia estes agradecimentos não tem autoria certa, nem por isso deixa de ser verdadeiro.

A beleza da vida são as próprias infinitas possibilidades de viver, nenhuma delas é maior do que a outra, assim, é responsabilidade de cada homem encontrar o seu modo de existir.

Agradeço a vida tudo o que me proporcionou viver até aqui. Já me disse um amigo, “nunca perdemos, sempre aprendemos”.

Agradeço à minha mãe, mulher simples, inteligente, de coragem inspiradora e caráter sem igual.

Aos meus irmãos, por me darem sempre renovações de que fiz a escolha certa, e sempre me auxiliarem quando precisei.

Aos amigos e professores do tempo de escola regular, que sem dúvida contribuíram para a minha construção como pessoa.

À minha esposa, que em muitos momentos não me deixou desanimar.

À minha filha e enteados.

Aos amigos de curso, que se tornaram amigos na vida.

Ao meu orientador, que “em tempo”, antes mesmo de receber o convite para orientação me possibilitou através das aulas, ainda que a distância, um reencontro com minhas aspirações, as quais me levaram a escolha do curso e do tema deste trabalho.

Termino essas sinceras palavras com uma que espero carregar por toda a minha caminhada, GRATIDÃO.

RESUMO

O presente trabalho aborda a existência de condutas antissindicais no direito brasileiro como limitação aos direitos sindicais dos trabalhadores. Para tanto contextualizamos o direito à liberdade sindical no cenário internacional e interno e, a partir de então traçamos uma relação entre condutas antissindicais e violação de direitos sindicais. Por fim, apontamos alguns dos instrumentos internos de combate à essas condutas, sob a perspectiva de atuação dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Como metodologia, analisamos recortes da literatura jurídica, da legislação vigente e decisões da Justiça do Trabalho, agregando uma visão empírica do objeto de estudo.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade sindical, Direitos humanos, Direito internacional, Constituição.

ABSTRACT

This paper addresses the existence of anti-union behavior in Brazilian law as a way of limiting workers' union rights. To do so, we contextualized the right to freedom of association in the international and domestic scenario and, from then on, we drew a relationship between anti-union behavior and the violation of union rights. Finally, we list some of the internal instruments to combat these behaviors, from the perspective of the work of unions, the Public Ministry of Labor and the Labor Court. As a methodology, we analyzed excerpts from legal literature, current legislation and decisions of the Labor Court, adding an empirical view of the object of study.

KEYWORDS: Freedom of Association, Human Rights, International Law, Constitution.

LISTA DE TABELAS NO TEXTO

TABELA 1: CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS CONTRA TRABALHADORES.

TABELA 2: CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS CONTRA DIRIGENTES SINDICAIS.

TABELA 3: CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS CONTRA ENTIDADES SINDICAIS.

ANEXOS PÓS-TEXTUAIS

ANEXO 1: ACÓRDÃOS RESULTANTES DA PESQUISA REALIZADA NO SITE DO TRT-1ª REGIÃO.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	LIBERDADE SINDICAL: PANORAMA INTERNACIONAL	12
2.1	Direitos Humanos e Liberdade Sindical	15
2.2	Organização Internacional do Trabalho - OIT	21
2.3	Declaração Universal dos Direitos Humanos	25
2.4	Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos	25
2.5	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.	26
2.6	Convenção Americana de Direitos Humanos	27
2.7	Declaração Sociolaboral do Mercosul	28
3	LIBERDADE SINDICAL PANORAMA INTERNO	31
3.1	Consolidação das Leis do Trabalho	31
3.2	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	35
4	CONDUTAS ANTISSINDICAIS: ÓBICE À LIBERDADE SINDICAL	39
4.1	Classificação das Condutas Antissindicais	41
4.2	Atuação dos Sindicatos no Combate às Condutas Antissindicais	46
4.3	Atuação Do Ministério Público do Trabalho	49
4.4	Atuação da Justiça do Trabalho	53
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	62

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso é menos um trabalho de encerramento de um ciclo e mais um trabalho que inicia uma nova jornada.

O direito do trabalho e o direito coletivo do trabalho fazem parte da trajetória desse estudante desde pelo menos o início da vida adulta, quando tive a oportunidade de vivenciar o dia-a-dia de um empregado de fábrica.

Durante a trajetória no curso, “encontrei-me” nas disciplinas de direito do trabalho e, já principiando a fase de conclusão da graduação, tive a sabedoria de reconhecer que as minhas experiências de vida seriam parte da importante carga axiológica que compõe esse trabalho, o qual é fruto de aspirações pessoais, percepções de mundo, bem como da trajetória construída até aqui.

As linhas que se seguem serão igualmente influenciadas pelas experiências vivenciadas em um projeto comunitário de educação pré-vestibular, o qual contribuiu grandemente para minha formação enquanto ser social.

Além desses elementos subjetivos que contribuíram para a escolha do tema a ser explorado, o contexto atual de retrocesso e relativização de direitos sociais, entre os quais os direitos trabalhistas, são igualmente justificadores da temática a ser abordada.

Lembro-me que, em um momento onde o Ministério do Trabalho havia sido absorvido pelo Ministério da Economia, quando se falava em extinção da Justiça do Trabalho, nesse contexto, aparentemente desfavorável à discussão, realizei a escolha do tema que de início seria sobre a liberdade sindical e o problema da unicidade sindical, mas que após reuniões com o meu orientador resolvi mudar para o tema atual “LIBERDADE SINDICAL: CONDUTAS ANTISSINDICAIS NO DIREITO BRASILEIRO”.

A mudança do tema que modificou o trabalho em parte, pois ainda será abordada a liberdade sindical, deve-se principalmente ao fato de que a unicidade sindical é prevista expressamente na Constituição Federal de 1988 e a alteração que se faz necessária para possibilitar a pluralidade sindical deve ser realizada não por outra forma que não via Emenda Constitucional.

A temática acima não privilegiaria a atuação direta da sociedade civil e, o privilégio a essa atuação é um dos nossos objetivos. A sociedade civil

organizada a que nos referimos estará representada neste trabalho, pelas organizações sindicais de trabalhadores, ou, sindicatos de trabalhadores.

Nesse sentido, nosso objetivo é também fomentar o debate sobre a ampliação participativa dos atores sociais, nas questões sociais, certos de que o trabalho é uma questão social e não apenas uma mercadoria de troca. O valor social do trabalho já foi afirmado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Declaração da Filadélfia, declaração de princípios dessa organização internacional.

Outro objetivo é analisarmos no cenário brasileiro, a partir do direito à liberdade sindical, a existência de condutas antissindicais, ou seja, aquelas condutas contrárias e violadoras desse direito que está referendado em diversos instrumentos internacionais conforme será demonstrado.

Antes, porém, de analisarmos as condutas que se enquadram como antissindicais, a partir de definições de estudiosos, tentaremos adotar um conceito para a liberdade sindical e fazer um recorte dos principais instrumentos normativos internacionais que fazem menção ao direito em estudo, a fim de estabelecer o atual patamar de proteção normativa em que se encontra o direito.

Em seguida vamos realizar uma breve abordagem acerca do surgimento dos direitos humanos e sua classificação em gerações, para então encontrar em qual dessas classificações se encontra a liberdade sindical, assim, definindo-a como um direito humano.

Posteriormente ao enquadramento da liberdade sindical como um direito humano, trataremos das previsões específicas onde os instrumentos normativos internacionais mencionados fazem referência à liberdade sindical.

Tendo definido o cenário internacional, analisaremos o cenário interno brasileiro. Tomaremos como ponto referencial o Decreto-Lei nº 5.452/1943 “Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”, as alterações trazidas ao texto da CLT após o início de vigência da Lei 13.467/2017 e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Desenhado o quadro do direito à liberdade sindical no cenário internacional e interno, passaremos a abordar as condutas antissindicais no direito brasileiro e a atuação de três atores no combate a esses atos como

forma de afirmação e promoção da liberdade sindical, são eles, os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Por fim, apresentaremos considerações sobre a efetividade da liberdade sindical no direito brasileiro.

2. LIBERDADE SINDICAL PANORAMA INTERNACIONAL

Com o intuito de familiarizar o leitor com o conteúdo do direito em estudo, iniciamos esse capítulo trazendo algumas conceituações acerca de liberdade sindical.

José Claudio Monteiro de Brito Filho define a liberdade sindical como o direito que possuem trabalhadores e empregadores de constituírem as organizações sindicais que consideram convenientes na forma que entenderem conveniente, direito ainda de estabelecer as regras de funcionamento e de estabelecer as ações a serem desenvolvidas, bem como direito de filiação, permanência e retirada dos quadros de associados dessas organizações¹.

O autor aponta ainda para a possibilidade de se dividir a liberdade sindical sob dois prismas, individual e coletivo, sendo o prisma individual os direitos de filiação e desfiliação, e o segundo prisma, coletivo, os direitos de associação, organização, administração e exercício das funções².

Mozart Victor Russomano conceitua a liberdade sindical como uma figura triangular, para este autor, somente se observa a liberdade sindical em se observando, a sindicalização livre, a autonomia sindical e a pluralidade sindical³.

Arnaldo Sussekind enxerga a liberdade sindical sob um triplo aspecto, liberdade sindical coletiva, o que corresponderia ao direito de constituição de entidades sindicais, liberdade sindical individual, correspondente ao direito de filiação e desfiliação, e autonomia sindical, relacionada à liberdade de organização e funcionamento da organização sindical⁴.

As definições acima têm em comum que para se verificar a liberdade sindical necessário se visualizar direito de fundação de entidade sindical; direito de filiação, permanência e desfiliação de entidade sindical e, direitos de organização destas entidades.

Reconhecida como uma garantia fundamental, a liberdade sindical é resultado do curso histórico em que se desenvolveu esse direito, o que nos

¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8ª edição, 2019. 79p. Ed. LTr.

² Ibdem. 82p.

³ Ibdem. 81p.

⁴ Idem.

remete ao estudo dos principais documentos internacionais que o reconheceram. Adiantamos que o mais importante destes instrumentos é a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT⁵, a qual trata da Liberdade Sindical e da Proteção ao Direito de Sindicalização.

Adotada pela Organização Internacional do Trabalho aos 17 dias do mês de Junho do ano de 1948, a Convenção 87 precede a Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, datada esta de 10 de Dezembro também de 1948.

Está a Convenção 87 da OIT para a liberdade sindical, assim como a Declaração Universal dos Direitos Humanos está para os direitos humanos. Os documentos figuram no direito internacional como os mais importantes sobre a proteção da liberdade sindical e sobre a proteção dos direitos humanos respectivamente, direitos esses que se caracterizam por serem reconhecidos para além dos ordenamentos dos Estados.

Note-se que dos 30 (trinta) artigos da DUDH, 29 (vinte e nove) deles contém algum ou alguns dos seguintes termos “todo ser humano”, “todos os seres humanos”, “todos são”, ou ainda, “ninguém será”, o que deixa claro que os direitos ali reconhecidos tem como única exigência a condição humana dos seus titulares.

Outros instrumentos normativos internacionais fazem expressa previsão ao direito à liberdade sindical. A própria Organização Internacional do Trabalho, antes mesmo da adoção da Convenção 87, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (1948), já enunciava o princípio da liberdade sindical no preâmbulo de seu documento constitutivo de 1919⁶, sendo na ocasião esse direito alçado ao status de meio para se alcançar a melhoria das condições dos trabalhadores e assegurar a paz mundial, objetivo em destaque no pós Primeira Grande Guerra.

Nesse sentido, o preâmbulo da Convenção 87 da OIT:

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical.

⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ª edição, 1998. 338p. Ed. LTR.

⁶ *Ibidem*.

Há previsão do direito à liberdade sindical também no sistema internacional regional, qual seja, Organização dos Estados Americanos – OEA.

No ano de 1948 foi aprovada em Bogotá a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Consta do texto da Declaração Americana⁷ o direito de associação, para fins inclusive sindicais.

Prevê o artigo XXII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem que “Toda pessoa tem o direito de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger os seus interesses legítimos, de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza.”⁸.

São ainda documentos relevantes sobre a previsão do direito à liberdade sindical, o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos⁹ de 1966, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁰ também de 1966, a Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto São José da Costa Rica de 1969¹¹ e a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1998¹².

Os documentos apresentados, longe de serem os únicos, são aqueles que maior relevo apresentam para a proteção do direito em estudo no cenário internacional global (DUDH, Convenção 87 da OIT, PIDCP e PIDESC) e no cenário internacional regional americano (Declaração Americana dos Direitos e

⁷ OEA. **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**. Disponível em: [\<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm\>](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm). Acesso em: 14 de julho de 2021.

⁸ Ibidem.

⁹ BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. Disponível em: [\<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm\>](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm). Acesso em: 14 de julho de 2021.

¹⁰ BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos internacionais. Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais. Promulgação. Disponível em: [\<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm\>](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 14 de julho de 2021.

¹¹ BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: [\<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm\>](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 14 de julho de 2021.

¹² MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [\<https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015.\>](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015). Acesso em: 14 de julho de 2021.

Deveres do Homem, Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de São José da Costa Rica), e ainda regional sul-americano (Declaração Sociolaboral do Mercosul).

A referência aos instrumentos normativos supra, visa a contextualizar a relevância desse direito no cenário internacional.

Fazemos essa contextualização para que quando adentremos efetivamente no estudo das condutas antissindicais no cenário brasileiro, o qual é o objeto central desse trabalho, percebamos a liberdade sindical como um direito previsto no contexto internacional de proteção dos direitos humanos.

Importante também porque, com exceção da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil é parte de todos os demais instrumentos citados. Sendo assim, as condutas antissindicais contrariam os documentos internacionais dos quais o país é signatário.

No capítulo que se inicia no próximo parágrafo, faremos uma breve abordagem do contexto em que surgiram os chamados direitos humanos, e a relação da liberdade sindical com esses direitos.

2.1 Direitos Humanos e Liberdade Sindical

Como dissemos, para maior compreensão deste trabalho, faz-se necessário ainda que brevemente, tecermos algumas considerações a respeito do surgimento dos chamados direitos humanos, os quais são base da liberdade sindical.

Faremos referência às lições do professor Fábio Konder Comparato sobre a evolução dos direitos humanos, direitos esses que pressupõem uma igualdade entre os homens.

Aponta o professor Comparato, que a ideia de que os homens seriam iguais despontou no período axial da história¹³, ou seja, no eixo da história do homem. Esse período está delimitado, mais ou menos, entre os séculos VIII e II a.C, período axial porque dividiria a história ao meio logo após o surgimento de pensamentos que romperiam com as explicações mitológicas para desmistificar

¹³ COMPARATO. Fábio Konder. **A Afirmação Histórica Dos Direitos Humanos**. 3ª edição, revista e ampliada 2003, Editora Saraiva, p. 10.

a natureza. Nascendo nesse contexto, no século V, a filosofia e a democracia¹⁴.

Segundo ainda o professor, quando a mitologia foi substituída pela ciência, deixou então de existir uma fundamentação teológica para organização da sociedade e os homens passam a ser vistos como seres racionais e dotados de liberdade. Foi esse pensamento de que os homens seriam livres e iguais que lançou os ideais de direitos universais.

No entanto, passaram-se mais de dois milênios e meio para que essa igualdade viesse a ser reconhecida¹⁵ pela primeira vez por uma organização internacional que fosse formada por quase a totalidade dos povos. Esse reconhecimento se verificou em 1948, na Declaração Universal dos Direitos do Homem – DUDH.

Surgindo no pós Segunda Guerra Mundial, que como se sabe, lamentavelmente, foi palco de atrocidades cometidas tendo como ideias a superioridade de uns homens sobre outros, a Declaração Universal de 1948 é o marco histórico de um reconhecimento universal dos direitos humanos.

Nesse sentido, Paulo Bonavides afirma que os direitos fundamentais, sendo estes, os direitos humanos internalizados no ordenamento de cada Estado, compreendem em sua primeira configuração os direitos da liberdade, direitos civis e políticos, direitos da luta contra o absolutismo estatal¹⁶, sem dúvida, os crimes humanitários cometidos na 2ª Guerra Mundial exigiram o reconhecimento desses direitos como direitos que ultrapassam a proteção estatal.

Não obstante o marco acima, em período que antecedeu à “DUDH”, ainda que numa geografia limitada, a Declaração da Independência Americana¹⁷ de 1.776, figura na história como o nascituro dos direitos

¹⁴ *Ibidem*, p. 8.

¹⁵ *Ibidem*, p. 10.

¹⁶ BONAVIDES, Paulo. “**As cinco gerações dos direitos fundamentais**”. Palestra de abertura do X Seminário de Direito Militar realizado pelo Superior Tribunal Militar e proferida em 28/11/2011. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zWnoaRP0jao>>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

¹⁷ E.U.A. **Declaração de Independência**. Disponível em: <<https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

humanos, muito embora tenha trate-se de uma declaração estatal e não universal como ocorreu em 1948.

Nesse interregno entre a Independência Americana e a DUDH, tem-se ainda a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão¹⁸ de 1.789, fruto da Revolução Francesa, essa Declaração viria a reforçar os direitos reconhecidos treze anos antes na Declaração da Independência Americana, em especial a igualdade e a liberdade.

Afirma Comparato sobre esse período que, ao mesmo tempo em que os homens eram reconhecidos livres e desvinculados dos grupamentos sociais a que até então se submetiam, essa liberdade tornou-os mais vulneráveis¹⁹.

Nesse contexto de igualdade entre os homens, bem como com a forte ideia do liberalismo da Revolução Francesa, não havia razões para se considerar a necessidade de proteção de determinados grupos mais vulneráveis na relação com outros, era o caso em que trabalhadores e empregadores eram tidos como contratantes em igualdade de condições.

Essa igualdade mostrou-se uma igualdade formal, pois, se por um lado os homens eram livres, os trabalhadores estavam sujeitos a acordos de trabalho que lhes colocavam em situações degradantes e insalubres, sujeitando-se a tais condições pela necessidade do trabalho como meio de subsistência.

Por outro lado, foram as mesmas condições de trabalho degradantes que fizeram com que os trabalhadores passassem a se organizar em classes. A organização dos trabalhadores por melhores condições acabou por exigir o reconhecimento de certos direitos de caráter preponderantemente sociais, pois o liberalismo trouxe o problema da máxima exploração do homem pelo homem, diante da inexistente, até então, interferência estatal nas relações privadas.

Segundo ainda o professor Paulo Bonavides, os direitos sociais, culturais e econômicos, assim como os direitos coletivos, reflexos da ideologia

¹⁸ FRANÇA. **Declaração de direitos do homem e do cidadão – 1789**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

¹⁹ COMPARATO. Fábio Konder. **A Afirmação Histórica Dos Direitos Humanos**. 3ª edição, revista e ampliada 2003, Editora Saraiva, p. 33.

e reflexão antiliberal, compreende a segunda geração dos direitos fundamentais²⁰.

Assim, ainda que não contasse com as características das associações sindicais contemporâneas, os primeiros movimentos no sentido de reunião de trabalhadores com interesses em comum, tiveram como pano de fundo a Revolução Francesa, que dentre seus ideais liberais rechaçava qualquer espécie de intermediários entre o cidadão e o Estado, ou mesmo entre particulares, pondo um fim às até então existentes corporações de ofício²¹.

De outro lado, como dito, as condições de trabalho comumente degradantes, tanto do ponto de vista temporal, as pessoas laboravam por muitas horas, como do ponto de vista das condições de higiene dos locais de trabalho, colaboravam para que as insatisfações dos operários fossem potencializadas, uma vez que agora os trabalhadores estavam “amontoados nas fábricas” e a troca das queixas e insatisfações entre eles era inevitável, não esqueçamos de que a Revolução Industrial que aumentou a concentração da população nas cidades precedeu à Revolução Francesa.

Os autores, dentre os quais, Amauri Mascaro Nascimento, classificam a evolução do movimento sindical em três períodos.

O primeiro corresponde ao período de proibições²², sendo marca deste período, a proibição de qualquer tipo de reunião, porque contrária às liberdades individuais, desse período é exemplo a *Lei Le Chapelier*²³, esta Lei em seu artigo 1º estabelecia a proibição do restabelecimento de qualquer tipo de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão.

O segundo período foi uma consequência da ineficácia das repressões e sanções estatais às organizações de trabalhadores. Conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento, nesse período denominado de período de tolerância,

²⁰ BONAVIDES, Paulo. “**As cinco gerações dos direitos fundamentais**”. Palestra de abertura do X Seminário de Direito Militar realizado pelo Superior Tribunal Militar e proferida em 28/11/2011. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zWnoaRP0jao>>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

²¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8ª edição, 2019. Ed. LTr.

²² Ibidem.

²³ VARGAS João Tristan. **Qual é o liberalismo da lei Chapelier? Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX**. Disponível em: <https://redib.org/Record/oai_articulo2678861-qual-%C3%A9-o-liberalismo-da-lei-chapelier-seu-significado-para-os-contempor%C3%A2neos-e-para-a-historiografia-francesa-dos-s%C3%A9culos-xix-e-xx>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

ainda não havia o reconhecimento das organizações, mas as previsões legais de criminalização de coalisões foram paulatinamente suprimidas²⁴.

Posteriormente, não podendo mais o Estado permanecer indiferente às situações de fato, teve de reconhecer as entidades de trabalhadores, foi o início de uma fase de reconhecimento dos movimentos sindicais²⁵.

Nessa terceira fase da evolução dos movimentos sindicais, a Constituição do México de 1917 foi a pioneira a reconhecer o direito de associação profissional²⁶, seguida pela Constituição de Weimar em 1919²⁷.

Essas duas Constituições do início do século XX viriam a constituir as bases da evolução das instituições políticas no ocidente e de certa forma deram início ao processo de institucionalização da democracia que resultaram nos Pactos de 1966 da ONU, PIDCP e PIDESC²⁸.

A partir do século XX, visualiza-se então uma tendência de garantia do direito de associação por parte dos Estados. Os fundamentos dessa liberdade de associação e de sindicalização são encontrados principalmente na Convenção 87 da OIT.

Fundada a OIT no pós 1ª Guerra Mundial como parte do Tratado de Versalhes²⁹, a liberdade sindical consta como um objetivo desse organismo internacional desde sua constituição, conforme se visualiza no próprio preâmbulo do documento constitutivo.

Considerando que a paz universal e duradoura só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social; E considerando que existem condições de trabalho que envolvem injustiças, privações e privações para um grande número de pessoas, a

²⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8ª edição, 2019. Ed. LTr.

²⁵ Ibidem, p. 59.

²⁶ COMPARATO, Fábio Konder Comparato. **A Constituição Mexicana de 1917**. Disponível em: [\<http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm\>](http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm). Acesso em 21 de julho de 2021.

²⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo. Saraiva, 1989, p. 26.

²⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **A Constituição Alemã de 1919**. Disponível em: [\<http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/alema1919.htm\>](http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/alema1919.htm). Acesso em: 21 de julho de 2021.

²⁹ OIT. **História da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: [\>https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm\>](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm). Acesso em 24 de julho de 2021;

ponto de produzir uma agitação tão grande que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo; e uma melhoria dessas condições é urgentemente necessária; como, por exemplo, pela regulamentação das horas de trabalho, incluindo o estabelecimento de um máximo de jornada e semana de trabalho, a regulamentação da oferta de trabalho, a prevenção do desemprego, a provisão de um salário adequado para viver, a proteção do trabalhador contra doença, doença e lesões decorrentes de seu emprego, a proteção de crianças, jovens e mulheres, provisão para velhice e lesões, proteção dos interesses dos trabalhadores quando empregados em países diferentes do seu; Considerando que também a omissão de qualquer nação em adotar condições humanas de trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países; As Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, bem como pelo desejo de garantir a paz permanente do mundo, e com vistas a atingir os objetivos enunciados neste Preâmbulo, acordam com a seguinte Constituição do Trabalho Internacional Organização:³⁰.

Esse valor, o direito de associação, é tido como um princípio fundamental da OIT. Nesse sentido, a Convenção 87 que trata especificamente da liberdade sindical foi eleita como uma das Convenções fundamentais, inseparáveis dos próprios motivos que levaram à criação da OIT, qual seja, a manutenção da paz mundial, mediante a justiça social.

Marcam ainda o reconhecimento desses novos direitos humanos, de cunho social, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição alemã de Weimar de 1919.

³⁰ OIT. **Constituição.** Disponível em: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::no:62:p62_list_entrie_id:2453907:no. Acesso em: 21 de julho de 2021.

A liberdade sindical está compreendida nos direitos humanos de segunda geração, nas lições do professor Bonavides³¹, direitos econômicos, sociais, culturais e de coletividade.

Nos próximos itens trataremos especificamente das previsões sobre a liberdade sindical nos documentos internacionais mencionados no primeiro capítulo.

2.2 Organização Internacional do Trabalho – OIT

Como já apontamos a Organização Internacional do Trabalho tem sua origem no período pós Primeira Guerra Mundial.

No ano de 1919, um ano após o encerramento da Primeira Grande Guerra, durante a Conferência de Paz sediada em Paris era criada a Liga das Nações fruto do Tratado de Paz que encerrou o conflito mundial.

O texto de 29 artigos do documento “parisiense” viria a ser incorporado ao Tratado de Versalhes, assinado, de um lado pelas potências aliadas vencedoras do conflito, de outro lado pela Alemanha então derrotada.

Como parte do Tratado de Versalhes fora constituída a OIT, esse organismo vinha a ser um dos esforços para se evitar que um novo conflito nas proporções da recém-encerrada 1ª Guerra Mundial viesse a se repetir³².

A criação da Organização Internacional do Trabalho elevou a questão da fragilidade dos trabalhadores ao cenário mundial, possibilitando assim que os diversos Estados regulamentassem o tema por meio de Convenções, estas, um dos instrumentos normativos da referida organização.

Tendo como objetivos a promoção dos direitos dos trabalhadores, através da melhoria das condições de trabalho, a OIT conta em sua estrutura normativa com duas principais ferramentas, as Convenções e as Recomendações.

³¹ BONAVIDES, Paulo. **As cinco gerações dos direitos fundamentais**. Palestra de abertura do X Seminário de Direito Militar realizado pelo Superior Tribunal Militar e proferida em 28/11/2011. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zWnoaRP0jao>>. Acesso em: 27 de julho de 2021.

³² GARCIA, Eugênio Vargas. **Liga das Nações**. Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/LIGA%20DAS%20NA%C3%87%C3%95ES.pdf>>. Acesso em 27 de julho de 2021.

Ambas as espécies normativas Convenções e Recomendações, são adotadas mediante debate na Conferência Geral da OIT, acerca de algum tema da agenda, quando se entender que o tema deve tomar uma dessas formas.

As Convenções adotadas pela OIT podem ou não ser ratificadas pelos países membros, tendo o país ratificado a Convenção, sempre um ato de soberania, ele vincula-se ao cumprimento das obrigações constantes na Convenção ratificada.

Diversamente, as Recomendações não são passíveis de ratificação e o cumprimento na política interna não é obrigatório como no caso das Convenções ratificadas, embora exista obrigação de uma comunicação periódica por parte do país ao organismo internacional acerca daquele tema recomendado.

Atualmente, de acordo com informações no site da OIT, o Brasil tem ratificadas 98 de um total de 124 Convenções, relativamente àquela que trata sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização - Convenção 87, bem como aquela sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva - Convenção 98, o Brasil ratificou esta última, estando ainda a Convenção 87, desde 1948, data de sua adoção pela OIT, não internalizada pelo país.

No ano de 1944, quando da 26ª Sessão anual da Conferência Geral da OIT, ocorrida na Filadélfia, foi aprovada a Declaração sobre os objetivos e propósitos da Organização Internacional do Trabalho, denominada Declaração de Filadélfia. O texto dessa Declaração passou a integrar desde então a Constituição do OIT como um documento anexo.

Entre os objetivos e propósitos reafirmados na Declaração da Filadélfia, consta a liberdade de expressão e de associação, como direitos essenciais para o progresso sustentado.

A Declaração da Filadélfia ainda prevê em seu texto que toda pessoa tem direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, além de reconhecer o direito à negociação coletiva.

Não obstante previsão no seu documento constitutivo e na Declaração da Filadélfia de 1944 sobre os objetivos da OIT, o direito de associação e outros direitos integrantes da liberdade sindical tem sido uma constante

preocupação deste organismo internacional, e são tratados nas Convenções 87 e 98, a liberdade de associação consta ainda em outros documentos internacionais a que já fizemos referência.

Importante, no que se refere à OIT, reforçar que a convenção nº 87, relativa à Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, é sem dúvida o documento internacional que, de forma mais ampla, coloca a questão dos direitos relacionados à liberdade sindical.

A partir do texto da Convenção 87 da OIT pode-se afirmar que a liberdade sindical se visualiza sob dois enfoques, sendo um deles o direito subjetivo e o outro o direito de não interferência, classificação essa de nossa autoria adotada para fins didáticos.

Os direitos subjetivos são os direitos de constituição e filiação, são titulares desses direitos os trabalhadores, empregadores e as próprias organizações de trabalhadores ou de empregadores, uma vez que as organizações podem constituir outras entidades e a elas se filiarem.

CONVENÇÃO N. 87

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão 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.

Também se visualizam os direitos subjetivos nos artigos em que a Convenção 87 confere aos titulares as faculdades de gestão das organizações³³.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

O segundo enfoque dos direitos referentes à liberdade sindical previstos na Convenção 87 visa a dar efetividade ao primeiro, visualiza nos artigos em

³³ OIT. **Convenção nº 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: [\<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm\>](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em 03 de agosto de 2021.

que a Convenção faz previsão ao direito de não interferência do poder público nas organizações sindicais³⁴.

Art. 3 — 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.

Por sua vez, a Convenção nº 98 trata de proteção contra atos atentatórios ao direito de associação e negociação coletiva, atos antissindicais³⁵.

CONVENÇÃO N. 98

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

1 — 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 — 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

³⁴ Ibidem.

³⁵ OIT. **Convenção nº 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: \<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang-pt/index.htm\>. Acesso em 03 de agosto de 2021.

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.

As Convenções 87 e 98 se complementam na medida em que uma define a liberdade sindical e o direito de negociação, enquanto a outra prevê as condutas antissindicais e as medidas que devem ser tomadas para combatê-las.

2.3 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi proclamada no período pós Segunda Guerra Mundial, precisamente no ano de 1948, aos dez dias do mês de dezembro daquele ano, durante a Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris,³⁶.

O artigo 23 item “4” da DUDH reconhece a universalidade do direito de fundação e filiação sindical para a defesa de seus interesses.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Artigo 23

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Nesse sentido não há dúvida de que a possibilidade de fundação, bem como de associação ou filiação sindical é um direito reconhecido a todos os homens e prescinde de qualquer outro requisito.

2.4 Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos

O direito reconhecido na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 foi reafirmado no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos - PIDCP, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas no ano de 1966.

³⁶ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: [\<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos\>](https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos). Acesso em: 06 de agosto de 2021.

Com texto semelhante ao da DUDH, o PIDCP estabelece que toda pessoa tem o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se³⁷.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Artigo 22

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

O documento ainda estabelece as vedações à restrição do direito à liberdade sindical³⁸.

2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.

2.5 Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

No mesmo contexto em que fora adotado o PIDCP, datado de 16 de Dezembro de 1966, três dias depois, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC.

Prevê o artigo 8º do Pacto Internacional acima que, o direito já elencado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, qual seja, o direito de liberdade para criar associações que visem à defesa de seus interesses, bem como o direito à

³⁷ BRASIL. **Decreto nº 592, 06 de Julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em 06 de agosto de 2021.

³⁸ Ibidem.

liberdade de escolher filiar-se ou não a essas associações, deve ser exercido tendo como limite apenas o crivo da observância aos estatutos de tais organizações.

Prevê ainda que a lei só pode impor limitações a esses direitos, nos termos já previstos no PIDCP, ou seja, para garantia da segurança nacional ou da ordem pública, ou, para defesa de direitos e liberdades alheias³⁹.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Artigo 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2.6 Convenção Americana de Direitos Humanos

Datada de 1969, a Convenção Americana de Direitos Humanos conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, estabelece em seu artigo 16.1 o direito de livre associação para fins, ideológicos, religiosos, políticos,

³⁹ BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: \<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm\>. Acesso em: 11 de agosto de 2021.

econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos, ou de qualquer outra natureza⁴⁰.

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS

Artigo 16

Liberdade de Associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos, ou de qualquer outra natureza.

2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas.

3. O disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia.

2.7 Declaração Sociolaboral do MERCOSUL

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL é um tratado internacional criado pelos Estados Partes do Mercado Comum do Sul durante reunião semestral do Conselho do Mercado Comum, datado de 10 de dezembro de 1998, no Rio de Janeiro.

O documento concretiza a tentativa do bloco regional em promover temas sociais, uma vez que sua natureza organizacional traduzia, até o momento, vertente predominantemente econômica.

O artigo 1º da Declaração ao tratar dos direitos individuais veda a discriminação sindical.

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

Art. 1º Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

⁴⁰ BRASIL. **Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 11 de agosto de 2021.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

Ao tratar dos direitos coletivos, há uma distinção entre liberdade de associação prevista no artigo 8º, e liberdade sindical prevista no artigo 9º da Declaração em referência.

Liberdade de associação

Art. 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

Liberdade sindical

Art. 9º Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

- a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
- b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
- c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convênios coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

Embora o artigo 8º faça previsão somente à liberdade de associação de trabalhadores e empregadores, uma espécie de liberdade de associação profissional, não nos parece que há uma ambiguidade entre esse direito e o direito previsto no artigo seguinte, qual seja, liberdade sindical.

Há uma justificativa para tal distinção, a liberdade sindical concebida na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL em seu artigo 9º, trata especificamente de garantir que os direitos da liberdade de associação sejam exercidos sem que isso traga algum prejuízo ao seu titular. A liberdade sindical é concebida neste instrumento é então uma proteção contra discriminação ao exercício dos direitos previstos no artigo anterior.

Os diversos instrumentos normativos internacionais citados até aqui não deixa dúvida de que a liberdade de associação é um valor estável no direito internacional, a liberdade sindical é uma das manifestações desse direito de associação, nesse sentido, deve-se entender que se há uma gama de normas internacionais que protegem o direito de associação, igualmente protegem o direito de associação sindical.

3. LIBERDADE SINDICAL PANORAMA INTERNO

Ao abordamos a liberdade sindical em diversos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos estabelecemos um paradigma acerca desse direito, ou seja, a liberdade sindical é aquilo que os diversos diplomas internacionais dizem que ela é.

Nesse sentido, a observação e análise desse direito no ordenamento jurídico interno brasileiro depende de uma análise de método indutivo, das previsões particulares no direito brasileiro para aquelas constantes nos instrumentos internacionais.

No presente capítulo faremos uma análise comparativa entre o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 “Consolidação das Leis do Trabalho” e as previsões dos instrumentos normativos internacionais já estudados, faremos também análise da Constituição Federal de 1988, com as previsões dos mesmos instrumentos normativos internacionais.

Esclarecemos que quando tratarmos da Consolidação das Leis do Trabalho, iremos considerar também a Lei 13.467/2017 que trouxe modificações ao diploma trabalhista.

3.1 Consolidação das Leis do Trabalho

O nosso estudo não elencará todos os dispositivos da CLT contrários à liberdade sindical, mas traremos alguns dispositivos como forma de ilustração do panorama interno.

A Consolidação das Leis do Trabalho “CLT” possui um título próprio disciplinando a organização sindical, o que logo de início nos parece um contraponto à liberdade sindical apregoada nos instrumentos internacionais já estudados no capítulo anterior.

O referido título celetista se inicia com o artigo 511, este dispositivo limita a possibilidade de associação às finalidades de estudo e defesa de interesses econômicos ou profissionais.

O dispositivo ainda exige a identidade ou similitude ou conexão de atividade, no caso de associação de empregadores, e de profissão ou trabalho, no caso de associação de empregados.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Nesse sentido, a previsão do artigo 511 da CLT contrapõe-se ao artigo 2 da Convenção 87 da OIT, a qual estabelece como único requisito para a formação da associação, a conformação ao Estatuto desta.

CONVENÇÃO 87

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão 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.

O artigo 511 em referência contraria ainda disposição da Convenção Americana de Direitos Humanos em seu artigo 16, o qual reconhece o direito de associação para fins de qualquer natureza e não somente econômico ou profissional.

ARTIGO 16

Liberdade de Associação

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos, ou de qualquer outra natureza.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul em seu artigo 8º tem previsão no sentido de que os Estados parte daquele documento assumem o compromisso de assegurar o direito à livre associação.

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

Art. 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

A CLT em seu artigo 512 traz outra limitação, além do escopo em que as associações de empregadores ou trabalhadores podem atuar, bem como o limite imposto às possibilidades de formação de associação sindical, pela exigência de identidade, similitude ou conexão, o dispositivo limita o reconhecimento dessas associações a prévio registro em órgão competente governamental.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Assim, é o referido dispositivo celetista, igualmente antagônico aos dispositivos da Convenção 87 da OIT, bem como à Declaração Sociolaboral do Mercosul, pois, exige o artigo 512 da CLT, para reconhecimento da associação sindical, a conformação dos objetivos da associação ao limites do 511 do mesmo diploma, bem como o registro em órgão governamental.

Não há dúvida de que a previsão dos referidos artigos da CLT expressam condicionantes ao direito de liberdade de associação ou livre associação e, o antagonismo entre esses dois modelos, não superado pelo legislador até hoje, mesmo após mais de sete décadas do Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, revela que o texto da CLT em vigência se amolda a qualquer outro cenário, mas não à liberdade sindical tal qual a reconhece o direito internacional.

O diploma trabalhista data de um contexto político de intervencionismo estatal nas associações sindicais, segundo o ex-ministro do Tribunal Superior de Trabalho, Almir Pazzianoto, durante um mandato “democrático” do Presidente Dutra (1946-1951), foram decretadas intervenções em 147 sindicatos dos então 947 existentes⁴¹.

As disposições do artigo 511 e 512 da CLT, portanto, no período em que entraram em vigor, não se “distanciavam” do contexto político então existente.

⁴¹ PAZZIANOTO, Almir. “**Discurso de abertura do Seminário Liberdade Sindical: uma proposta para o Brasil**”. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020. Disponível em: \<https://www.youtube.com/watch?v=sLDML_m-hj\>. Acesso em: 15 de agosto de 2021.

O que não se justifica é que mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual elegeu o princípio da dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, ainda persista no ordenamento jurídico pátrio, limitação ao direito de associação, ou seja, limitação aos meios de alcançar a dignidade proclamada no texto constitucional.

Igualmente, a Declaração da Filadélfia, sobre os objetivos e propósitos da Organização Internacional do Trabalho⁴², ratificada pelo Brasil em 1948 e que tornou-se um documento anexo à Constituição da OIT, estabelece como direito fundamental humano o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade.

Portanto, as limitações da Consolidação das Leis do Trabalho são também contrárias à própria Constituição da OIT.

Visualiza-se o seguinte cenário, uma associação somente será reconhecida como sindicato, ainda que seja formada pelos associados para defesa de seus interesses, se o Estado reconhecer que entre os associados há identidade de atividades ou profissões exercidas.

Diversamente, o que preceitua o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos é que toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

O critério de identificação adotado no documento internacional é a solidariedade entre trabalhadores, independente da similitude de profissão exigida pelo artigo 511 da CLT.

Remetendo ao passado, as condições de trabalho desumanas que influenciaram as primeiras organizações de trabalhadores não se visualizavam em função da espécie de ocupação profissional, mas da condição de empregado, portanto, a afinidade que a CLT exige, não é compatível com o direito de livre associação presente em diversos instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário.

⁴² OIT. **Constituição**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 21 de agosto de 2021.

Exigir que os associados sejam pertencentes à uma determinada categoria é mitigar as possibilidades de agrupamento e consequente enfraquecer as associações.

A breve análise que realizamos comparando alguns dispositivos da CLT com documentos internacionais sobre a liberdade sindical parece nos informar que no atual cenário brasileiro não se visualiza a liberdade sindical em sua amplitude prevista no direito internacional, não obstante o país seja parte de todos os instrumentos internacionais citados até aqui, com exceção da Convenção 87.

Por fim, relativamente à CLT, a Lei 13.467/2017 alterou diversos dispositivos do diploma celetista, entre as alterações, acabou com a contribuição sindical obrigatória e conferiu maior poder aos acordos e convenções coletivas de trabalho em face do direito legislado, com algumas ressalvas.

Entendemos que tais mudanças, isoladamente, não tem outro efeito senão enfraquecer as entidades sindicais. Para que houvesse o fortalecimento da liberdade sindical seria necessária uma modificação das bases do sistema sindical pátrio, entre as medidas necessárias, julgamos ser uma delas o fim da unicidade sindical, ou seja, a possibilidade de existência de mais de um sindicato capaz de representar um mesmo agrupamento de trabalhadores, mas isso é assunto para o próximo item.

3.2 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A Constituição Federal de 1988 situa o direito de associação dentro do artigo 5º, inciso XVII, a escolha do legislador constituinte confere ao referido direito o caráter de direito e garantia fundamental.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Interessante também os incisos seguintes da Constituição:

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

- XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;
 XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;
 XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

Os dispositivos mencionados informam uma escolha do legislador constitucional pela liberdade de associação, plenamente compatível com o direito internacional.

Entretanto, o artigo 8º do texto constitucional, ao fazer menção às associações profissionais ou sindicais inicia com a previsão de que a associação é livre, “observado o seguinte”. Interessante que o artigo 5º tem a seguinte redação, prescrevendo o tratamento igualitário:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

O inciso XVII do artigo 5º garante a plena liberdade de associação, mas no artigo 8º nos surpreendemos com o seguinte texto “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte”.

Temos a impressão de que o legislador constitucional prega a igualdade e logo em seguida comete tratamento discriminatório. O legislador optou por garantir à todas as espécies de associações a plena liberdade e, às associações profissionais ou sindicais impor limites.

O inciso I do artigo 8º parece corrigir o tratamento discriminatório do caput, mas não o faz. Logo após previsão de que a Lei não poderá exigir autorização para funcionamento e vedação de interferência do Poder Público, os incisos seguintes trazem uma série de ingerência do Estado no funcionamento e organização das entidades sindicais.

Artigo 8º

- I - 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;
 II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou

econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

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;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

A impossibilidade de pluralidade sindical conforme inciso II do artigo 8º, a forma de custeio das entidades sindicais, prevista no inciso IV e a regulamentação de direito de voto nas eleições internas, inciso VII, não se compatibilizam com a liberdade sindical, seja ela aquela prevista nos instrumentos internacionais, seja aquela prevista no artigo 5º, inciso XVII e XVIII da Constituição Federal.

Ao vedar a existência de mais de uma organização na mesma base territorial, frustra-se o direito de criação de organizações para defesa de seus interesses, direito esse reconhecido na Declaração Universal dos Direitos do Homem, artigo 23 item “4”, direito de fundação de sindicato para defesa de seus interesses.

A previsão da parte final do artigo 8º, inciso II da Constituição, ao estabelecer que a base territorial mínima, não será inferior a área de um Município se relaciona com o direito de livre organização das associações sindicais.

O inciso “IV” do mesmo artigo 8º prevê a destinação da contribuição sindical, em violação do autonomia de gerenciamento das organizações.

O inciso IV afronta o direito de autogestão das associações, pois apesar de não ter mais aplicação sua parte final, que dispõe sobre a contribuição prevista em lei diante da alteração do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, a previsão de fixação de contribuição para custeio do sistema confederativo configura inegável interferência estatal.

O inciso VII ao fazer previsão quanto ao direito de votar e ser votado nas organizações sindicais ingressa na autonomia de eleição de representantes sindicais.

Diante desse cenário, visualizamos uma antinomia constitucional, onde o artigo 5º prevê a plena liberdade de associação e o artigo 8º limita essa liberdade.

4. CONDUTAS ANTISSINDICAIS: ÓBICE À LIBERDADE SINDICAL

Nesse capítulo adentramos efetivamente no estudo das condutas antissindicais.

Para Alice Monteiro de Barros⁴³, as condutas antissindicais nem sempre vem expressas nos ordenamentos jurídicos dos Estados. Segundo a autora o conceito de conduta antissindical é amplo e contempla outros dois, o foro sindical e as práticas desleais.

O foro sindical inicialmente compreendia os direitos e prerrogativas de dirigentes sindicais, entretanto, esse conceito evoluiu para abranger também os direitos e prerrogativas de trabalhadores envolvidos em negociações coletivas, essa modificação visualiza-se como forma de fomento às atividades sindicais, são exemplos de foro sindical, a licença sindical e a possibilidade de uso dos quadros de avisos nas empresas⁴⁴.

Já as práticas desleais se referem aos atos de ingerência recorrentemente patronais nas organizações dos trabalhadores. São exemplos de práticas desleais, a recusa à negociação coletiva e a obstrução de exercício de direitos sindicais das referidas organizações.

As práticas desleais também podem ser praticadas por sindicatos, ou seja, pelas próprias organizações de trabalhadores em prejuízo destes, são exemplos, o uso da violência e a intimidação como forma de interferência na liberdade sindical individual, imagine-se prática de violência para constranger empregado a filiar-se, ou no mesmo sentido, prática violenta para constranger a aderir a movimento paredista⁴⁵.

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. **Condutas Anti-sindicais – procedimento**. Exposição feita no III Congresso Brasileiro de Processo Civil e Trabalhista, realizado em Natal (RN), de 24 a 26.09.98 e promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. ** Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, Juíza Togada do TRT da 3ª Região, Professora Adjunto IV de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 21 de agosto de 2021.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem.

A autora ainda aponta para a classificação das condutas antissindiciais, os atos de discriminação antissindical, esses dirigidos aos indivíduos, por fim os atos de ingerência, praticados contra organizações sindicais.

Nesse sentido os atos ou condutas antissindiciais são os termos mais abrangentes na doutrina, porque englobam as classificações acima exemplificadas, todas elas definidoras de condutas que, sem justa causa, limitam o exercício de direitos sindicais, direitos esses previstos principalmente nas Convenções 87 e 98 da OIT.

A Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil, ao tratar do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, não elenca exhaustivamente quais são os atos antissindiciais, prevendo, entretanto, em seu artigo inaugural, que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego⁴⁶.

A convenção 87 da OIT também não elenca os atos antissindiciais, faz no entanto, a seguinte previsão:

CONVENÇÃO Nº 87

Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.⁴⁷

Embora das previsões 87 e 98 da OIT não se chegue a uma definição dessas condutas, certo é que, caso se visualizem nas relações de trabalho, tais condutas existem em contrariedade aos diversos instrumentos normativos internacionais já mencionados nesse trabalho, bem como em contrariedade ao artigo 5º da Constituição, em especial inciso XVII.

Nesse sentido, a ausência de uma previsão legal tipificando a conduta antissindical, não deve ser impedimento para que a mesma seja incompatível com o ordenamento jurídico pátrio e por isso incompatível com o mesmo.

⁴⁶ OIT. **Convenção nº 98.** Disponível em: [\<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm\>](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em 25 de agosto de 2021.

⁴⁷ OIT. **Convenção nº 87.** Disponível em: [\<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm\>](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 de agosto de 2021.

No âmbito internacional, a OIT possui um órgão de controle da aplicação nos Estados membros, das normas internacionais produzidas por ela, trata-se do Comitê de Liberdade Sindical⁴⁸.

A não aplicação das previsões e garantias em matéria sindical emanadas pela OIT configura conduta que afronta ou limita a liberdade sindical.

No mesmo sentido do que dissemos referente ao cenário interno, ainda que não se visualize nas normas da OIT uma relação de atos ou condutas antissindicais, os diversos instrumentos por ela emanados, não deixa dúvida que a efetividade da liberdade sindical deve ser visualizada na repressão de condutas antissindicais, sejam elas praticadas por particular, por entidade sindical ou ainda pelo próprio Estado.

4.1 Classificação das Condutas Antissindicais

As Convenções 87 e 98 da OIT trazem em seus textos, algumas condutas que se caracterizam como contrárias aos direitos sindicais nelas previstos.

Não obstante, o nosso paradigma para a classificação das condutas antissindicais será o manual, ATOS ANTISSINDICAIS – MANUAL DE ATUAÇÃO, editado em 2020 pela Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical e do Diálogo Social, órgão dentro da estrutura do Ministério Público do Trabalho - MPT.

A importância da iniciativa é sem igual pois, diante da inexistência de um paradigma interno objetivo para a configuração de condutas antissindicais, o manual em comento torna-se uma ferramenta atual que possibilita a identificação de atos ou condutas antissindicais.

Divide o Manual de Atuação do MPT, os atos antissindicais em três categorias, atos antissindicais praticados contra trabalhadores; atos

⁴⁸ SOUSA, André Luis Nacer de. **Breves considerações sobre o Comitê de Liberdade Sindical e sua inserção na estrutura de controle da Organização Internacional do Trabalho.** 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/103543>>. Acesso em: 28 de agosto de 2021.

antissindicais praticados contra dirigentes sindicais e, atos antissindicais praticados contra entidades sindicais e sua organização⁴⁹.

Importante ressaltar que embora a liberdade sindical seja um direito tanto de trabalhadores como de empregadores, o Manual de Atuação tem enfoque em identificar os atos antissindicais que violam os direitos dos trabalhadores e das entidades sindicais destes.

Os direitos dos trabalhadores são aqueles previstos na Convenção 87 da OIT, direito de constituir, independente de autorização, as organizações que desejarem, bem como direito de se filiarem a essas organizações, unicamente sob a condição de obedecerem os estatutos das mesmas e a legislação nacional.

Dentre as condutas que afrontam os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, o MANUAL DE ATUAÇÃO elenca as seguintes:

Tabela 1
Condutas Antissindicais Praticadas Contra Trabalhadores

Despedir ou discriminar trabalhadora ou trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, assembleia, manifestação ou o engajamento a qualquer atividade sindical;

Transferir, deixar de promover ou prejudicar de qualquer forma trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atividade sindical;

Desestimular a filiação sindical ou estimular a desfiliação sindical;

Utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados;

Impedir trabalhadora ou trabalhador de participar de assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;

Monitorar, constranger, interferir e manipular, por prepostos ou instrumentos tecnológicos, a livre participação da trabalhadora ou do trabalhador em assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;

Deslegitimar decisão coletiva fruto de assembleia legitimamente convocada e realizada pela entidade sindical;

Induzir ou coagir trabalhadora ou trabalhador a desistir ou renunciar a direito objeto de ação judicial proposta por entidade sindical para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria;

⁴⁹ MPT. **Atos Antissindicais Manual de Atuação**. Disponível em: [\<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindicais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf\>](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindicais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 28 de agosto de 2021.

Cercear ou dificultar a adesão e o livre exercício do direito de greve;

Constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho, com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

Contratar, fora das hipóteses previstas na lei, trabalhadoras ou trabalhadores para substituir aqueles que aderiram ao movimento paredista legitimamente convocado;

Implementar prêmio ou qualquer incentivo para incentivar trabalhadora ou trabalhador a não aderir ou participar de greve;

Subordinar a admissão ou a preservação do emprego a não filiação a entidade sindical;

Conceder tratamento discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

Financiar, facilitar, promover a criação de sindicato, com o único intuito de atender aos interesses do empregador ou do sindicato patronal;

Sabotar ou proibir campanha de filiação sindical dentro dos locais de trabalho;

Subordinar a admissão ou a preservação do contrato de trabalho à filiação a determinada entidade sindical;

Induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação a determinada entidade sindical;

Estimular, sugerir, auxiliar e induzir a trabalhadora ou o trabalhador a apresentar cartas de oposição ao desconto da contribuição instituída em negociação coletiva;

Restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e demais contribuições destinadas ao financiamento do sindicato profissional estabelecidas na lei, nos instrumentos normativos ou no estatuto do sindicato;

Descumprir cláusulas inseridas em instrumento coletivo, notadamente cláusulas referentes ao financiamento sindical.

As condutas acima têm em sua maioria, em comum, o caráter discriminatório e exercem a função de influenciar no livre exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores.

Se os atos antissindicais praticadas contra trabalhadores são aqueles que criam obstáculos subjetivos ou mesmo impedem o exercício dos direitos sindicais, os atos praticados contra dirigentes sindicais são aqueles que se se visualizam como represália à atividade sindical de representantes dos trabalhadores e igualmente importam em limitação ou impossibilidade de exercício dos direitos sindicais, são exemplos:

Tabela 2
Condutas Antissindicais Praticadas Contra Dirigentes Sindicais

Dispensar trabalhadora ou trabalhador em gozo de estabilidade provisória decorrente da eleição para o cargo de dirigente sindical, até um ano após o término do mandato, inclusive na condição de suplente;

Impedir a frequência de dirigentes sindicais nas assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas;

Deixar de promover trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atuação como dirigente sindical;

Dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao exercício do mandato sindical, estando o trabalhador em atividade na empresa ou afastado para o exercício do mandato.

Ainda, os atos antissindicais podem ser praticados contra as entidades sindicais. Nos exemplos a seguir visualizamos que o principal objetivo desses atos é retirar a força normativa ou deslegitimar a atuação das entidades sindicais.

Tabela 3
Condutas Antissindicais Praticadas Contra Entidades Sindicais

Interferir ou praticar qualquer ato de ingerência nas organizações sindicais de trabalhadoras e trabalhadores;

Obstaculizar campanhas de filiação sindical nos locais de trabalho;

Financiar, facilitar ou promover a criação de sindicato com o único intuito de atender os interesses do empregador ou do sindicato patronal;

Articular, incentivar ou promover a criação de chapas formadas por trabalhadores comprometidos com os interesses do empregador;

Descumprir obrigações inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho, notadamente no capítulo destinado às relações sindicais;

Reprimir e criminalizar a atividade sindical, notadamente a realização de reuniões, assembleias, manifestações, greves, dentre outros movimentos de reivindicação;

Restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e de demais contribuições destinadas ao financiamento da entidade sindical profissional;

Impedir a participação de trabalhadoras e trabalhadores em assembleias convocadas pela entidade sindical profissional;

Violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

Constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o livre exercício do direito de greve;

Utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados;

Promover ato da Administração Pública direta ou indireta que inviabilize o exercício da liberdade de organização e ação sindical.

As condutas e atos previstos acima, extraídas do Manual da CONALIS, não são exaustivas, mas decorrem do resultado do grupo de estudo composto pelos procuradores Alberto Emiliano de Oliveira Neto, Bernardo Leoncio Moura Coelho, Cássio de Araújo Silva e João Hilário Valentim.

Trouxemos o rol ao presente trabalho para demonstrar que as condutas antissindicais podem ser explícitas, implícitas, comissivas e omissivas.

Diante dessas possibilidades, entendemos que a interpretação que se deve aplicar na análise de eventual conduta, se antissindical ou não, deve ser aquela em que se considerem os reais motivos determinantes da conduta, seja ela comissiva ou omissiva, explícita ou implícita.

Explicamos, no sistema normativo pátrio não vigora o princípio da garantia de emprego, ou seja, o empregador, em regra, tem a liberalidade de dispensa injustificada do empregado, sem que isso caracterize qualquer ilegalidade.

As exceções à liberalidade do empregador, a título de ilustração, são aquelas em que o empregado goza de estabilidade provisória, exemplo do empregado que sofre afastamento por acidente de trabalho, gestante, membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e dirigentes sindicais.

Assim, não goza de estabilidade o empregado que simplesmente participa de Assembléia convocada por sindicato pelo qual é representado.

Não obstante, caso esse empregado venha a ser despedido em um contexto em que se visualize como real causa da demissão, uma espécie de represália por comparecimento em assembleia sindical, fica caracterizada a conduta antissindical do empregador, ainda que a conduta do empregador, em princípio, pareça legítima.

Assim, a interpretação que propusemos, considerando-se os reais motivos determinantes da conduta, visa suprir as brechas que possam existir para a configuração do ilícito antissindical.

4.2 Atuação dos Sindicatos no Combate às Condutas Antissindicais

A figura dos sindicatos no combate aos atos antissindicais toma um contorno relevante, pois, além de se caracterizar por uma espécie de autotutela, também se caracteriza por uma atuação na defesa dos direitos dos representados e, uma maior ou menor combatividade quanto aos atos antissindicais revela uma maior ou menor representatividade dos sindicatos nos interesses dos trabalhadores representados.

Não há como falar em liberdade sindical sem que existam meios de defesa desse direito a serem exercidos pelas entidades sindicais.

O direito de greve regulado pela Lei nº 7.783 de 28 de Junho de 1.989 - "Lei de Greve", prevê a legitimidade da paralização dos serviços pelos empregados como instrumento capaz de viabilizar a negociação coletiva a que o empregador se recusa, ou ainda, como forma de provocação do judiciário trabalhista para atuar como órgão julgador no dissídio coletivo.

A utilização desse instrumento deve ter uma pauta de exigências ou reivindicações e pressupõe a impossibilidade de negociação prévia com o empregador ou entidade patronal.

Não obstante a exigência de uma pauta, a Lei de Greve não limita o que pode ser objeto da pauta grevista, o artigo 1º da Lei em comento estabelece que cabe aos trabalhadores o juízo de oportunidade e definição da pauta de interesses, respeitados os requisitos previstos na referida Lei, tais como, não interrupção total de serviços essenciais e notificação prévia ao empregador.

A Constituição Federal também faz menção ao referido direito em seu artigo 9º, §§ 1º e 2º. O texto constitucional serviu de inspiração ao legislador ordinário que, em momento ainda muito recente à promulgação da Carta Constitucional de 1988, transferiu a letra e o espírito do artigo 9º da CF para o artigo 1º da Lei de Greve.

Parece-nos assim, que a deflagração de greve pode ter sua pauta para além dos interesses da categoria. Citamos as palavras do professor da

Universidade Federal do Pernambuco e ex-procurador do trabalho, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade ao defender a necessidade de uma pauta ampla do direito do direito coletivo do trabalho:

a fabrica polui, a fábrica afeta minha saúde, a fábrica está afetando a camada de ozônio, a fábrica está poluindo os rios e a fábrica está nos envenenado com o produto que vende para nos alimentar. Por que a luta operária só pode ficar restrita ao interior das organizações produtivas?⁵⁰.

Diante da previsão da Constituição Federal, bem como da Lei de Greve, este instrumento pode e deve ser utilizado como mecanismo de combate aos atos antissindicais, ainda que tais atos não sejam praticados diretamente em desfavor dos direitos dos trabalhadores, mas sim de direitos das entidades sindicais, isso porque entendemos que quando violados os direitos da organização representativa, viola-se os direitos dos representados.

Outro instrumento de combate aos atos antissindicais pode ser visualizado na iniciativa da Associação Coletiva dos Servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais – SERJUSMIG, entidade de classe, que publicou em 2015 a obra CONDUTAS ANTISSINDICAIS.

Além de caracterizar algumas condutas antissindicais típicas como forma de informação e prevenção, o texto ainda aponta que os sindicatos tem uma atuação política no combate aos atos antissindicais⁵¹.

A iniciativa do SERJUSMIG é uma iniciativa política porque pautada na defesa dos seus interesses, e nessa característica está o caráter político.

Não se ignora a importância de iniciativas como a acima, mas, para defesa da liberdade sindical pensamos que são necessários meios que vinculem as partes envolvidas, sob pena de inefetividade das medidas.

⁵⁰ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. “Entrevista ao programa Papeando com Pamplona. Tema: Liberdade Sindical”. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=hG-F56cMhes>>. Acesso em 28 de agosto de 2021.

⁵¹ SERJUSMIG. **Condutas Antissindicais**. Disponível em: <https://antigo.serjusmig.org.br/noti_imagens/2015/Condutas_antissindicais.pdf>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece a validade das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho como um direito do trabalhador.

Diante do destaque constitucional aos instrumentos de negociação coletiva, pensamos que estes podem utilizados como meio de veiculação de condutas antissindicais, impondo inclusive multas pelo desrespeito das cláusulas convencionais.

Outro meio de atuação sindical do combate aos atos antissindicais é a Ação Civil Pública, instrumento regulado pela Lei nº 7.347 de 24 de Julho de 1985. A Lei em referência regula o procedimento para responsabilização por danos morais causados à coletividade, dentre eles o direito dos trabalhadores.

A título de ilustração, em 2020, o Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco intentou Ação Civil Pública em face de diversas empresas empregadoras dos representados pelo Sindicato em questão. A ação intentada visava compelir as empresas a fornecer álcool em gel e máscaras aos representados e demais empregados nas empresas ainda que não vinculados ao sindicato autor.

Em outro caso, processado pelo TRT da 4ª Região (TRT-RS), uma decisão proferida por juízo singular determinou a conversão de uma ACP em Ação de Cobrança Trabalhista (Reclamação Trabalhista), com fundamento de que os pedidos seriam relativos a direitos individuais e não coletivos ou difusos como exige a Lei nº 7.347/85.

A matéria veiculada na Ação proposta consubstanciava-se na prática de atos antissindicais praticados pelo empregador, contra os direitos dos empregados. Em sede recursal a sentença foi reformada por acórdão do tribunal regional do trabalho da 4ª região, sob o entendimento de que a defesa dos direitos dos empregados contra supostos atos antissindicais constituiu direito coletivo em sentido estrito⁵².

Trouxemos os acórdãos acima porque embora a Lei de Ação Civil Pública não aponte expressamente a possibilidade de sua utilização para direitos coletivos do trabalho, os julgados nos mostram a viabilidade.

⁵² TRT - 4. **Processo nº 0021650-48.2017.5.04.0333**. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756820411/rot-216504820175040333/inteiro-teor-756820421>>. Acesso em 29 de agosto de 2021.

Em sentido diverso, a mesma Lei não pode ser utilizada para defesa de interesse individual de trabalhador ainda que representado por entidade sindical, isso porque os incisos do artigo 1º da Lei se referem a direitos coletivos ou difusos.

Ainda a título de ilustração, o TRT da 12ª Região (TRT-SC) extinguiu Ação Civil Pública proposta pelo Sindicato dos Bancários de Blumenau que pretendia tutelar direitos individuais dos filiados⁵³.

4.3 Atuação do Ministério Público do Trabalho

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público ganhou o status de instituição permanente e essencial, cabendo-lhe a defesa da ordem jurídica e defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

A desvinculação dessa instituição de qualquer dos três poderes da república possibilita a sua independência funcional nas prerrogativas que lhe são conferidas pelo artigo 127 da Constituição Federal.

Conforme o §1º do artigo 127 da Constituição Federal, são princípios da instituição do Ministério Público a unidade e a indivisibilidade, o que significa que o Ministério Público do Trabalho é parte do Ministério Público da União, juntamente com o Ministério Público Federal, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Compõe ainda o Ministério Público os ministérios Públicos dos Estados.

A organização do Ministério Público está prevista no artigo 128 da Constituição Federal.

Ao nosso trabalho interessa o papel desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, esse atua na defesa da ordem jurídica trabalhista e defesa dos interesses indisponíveis dos trabalhadores.

A atuação do Ministério Público do Trabalho é segmentada por temas, elegendo assim a instituição para as áreas prioritárias, coordenadorias nacionais temáticas. Entre as áreas eleitas prioritárias encontra-se a promoção

⁵³ CSJT. “**Sindicato não pode propor ação civil pública para defender direitos individuais de filiados**”. Disponível em: \<http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-dos-trts/-/asset_publisher/q2Wd/content/sindicato-nao-pode-propor-acao-civil-publica-para-defender-direitos-individuais-de-filiados\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

da liberdade sindical, a que corresponde a Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS⁵⁴.

Para além das áreas prioritárias, a atuação do MPT nas prerrogativas já mencionadas tem três frentes, atuação como órgão interveniente, atuação como órgão agente e por fim atuação como órgão indutor de políticas públicas⁵⁵.

Sem nos atermos demasiadamente a cada uma dessas frentes de atuação, traremos alguns exemplos de atuação como órgão agente e outros como promotor de políticas públicas.

A atuação como órgão interveniente está prevista no artigo 83, II da Lei Complementar nº 75/1993, esta Lei dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, é a atuação do MPT por excelência em casos concretos de processos judiciais⁵⁶.

LEI COMPLEMENTAR Nº 75, DE 20 DE MAIO DE 1993

Seção I

Da Competência, dos Órgãos e da Carreira

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

Um exemplo recente de promoção de políticas públicas se visualiza na iniciativa da COORDENADORIA NACIONAL DE LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL.

A CONALIS tem atribuições na defesa da liberdade sindical, tendo como parâmetro as diretrizes desse direito previstas nos artigos 8º, 9º e 37 incisos VI e VII da Constituição Federal/88, as consagradas nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, as orientações do Comitê de Liberdade

⁵⁴ Nota Técnica do Chefe do gabinete do procurador-geral do Ministério Público do Trabalho. Publicado no Boletim Mercado de Trabalho Nº 48, IPEA. 2011.

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Ibidem.

Sindical da OIT e as que impliquem cerceamento ou retaliação, direta ou indiretamente, à atividade sindical legítima⁵⁷.

Em 2020 o lançamento do MANUAL DE ATUAÇÃO a que já fizemos referência, faz parte de um projeto mais amplo do Ministério Público do Trabalho, o qual se visualiza como uma política pública.

Em 2018, na 23ª Reunião Nacional da CONALIS, foi aprovada a elaboração de projeto para combate aos atos antissindicais “O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS - SINDICATOS LIVRES”, do qual o MANUAL DE ATUAÇÃO é parte.

Além do Manual, outros exemplos de políticas públicas como frente de atuação do MPT são as Notas Técnicas. Essa atuação política tem o objetivo de informar a sociedade quais as diretrizes adotadas pelo Ministério Público do Trabalho no combate aos Atos Antissindicais.

A Nota Técnica nº 1/2018 da CONALIS dispõe sobre as alterações trazidas com a vigência da Lei 13.467/2017, entre elas a supressão da obrigatoriedade de contribuição sindical obrigatória, passando a mesma a ser facultativa.

Segundo se extrai do texto, a modificação trazida pela Lei 13.467/2017 não visa garantir a liberdade sindical dos trabalhadores, mas sim criar obstáculos à manutenção das entidades sindicais e o enfraquecimento das mesmas, ocasionando em último caso, em prejuízo aos trabalhadores.

A nota técnica nº 2/2018 trata igualmente das mudanças trazidas pela reforma trabalhista em especial a contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho⁵⁸.

A Nota Técnica nº 3/2019 da CONALIS dispõe o financiamento sindical, editada logo após o Presidente da República ter editado a Medida Provisória nº 873. A referida Medida Provisória prevê a obrigatoriedade de prévia autorização para o recolhimento das contribuições sindicais.

⁵⁷ MPT. **Atos Antissindicais – Manual de Atuação.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindicais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

⁵⁸ MPT. **Nota Técnica 2 da CONALIS.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-2-de-26-de-outubro-de-2018/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

A conclusão constante na Nota Técnica nº 3/2019 é de que a Medida Provisória nº 873 viola a autonomia privada coletiva, a negociação coletiva e a liberdade sindical, esta última, em especial, ao direito de organização e custeio das entidades sindicais.

No mesmo ano de 2019 foi promulgada a Medida Provisória nº 905, o que levou o Ministério Público do Trabalho a se pronunciar através da Nota Técnica nº 4/2019.

A Medida Provisória nº 905 limita a aplicação dos direitos previstos da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como aqueles previstos nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertença, àquilo que não for contrário ao disposto no texto da referida Medida Provisória.

Segundo a interpretação do MPT, há no texto da Medida Provisória em comento violação do direito de reconhecimento dos acordos e convenções Coletivas de Trabalho, direito reconhecido no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988, violação ainda da autonomia privada coletiva e do princípio da norma mais favorável⁵⁹.

Ainda, no ano de 2020 a COORDENADORIA NACIONAL DE LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SINDICAL editou a Nota Técnica nº 7/2020. O texto versa sobre a dispensa coletiva e tem como pano de fundo a dispensa coletiva durante a Pandemia Covid-19.

Concluindo a Nota Técnica nº 7/2020 na manifestação que devem ser observadas as regras e procedimentos em relação à dispensa coletiva, com vistas à proteção social dos trabalhadores, comunidades e setores sociais e à consecução da paz e da justiça sociais⁶⁰.

As referidas Notas Técnicas são parte de um conjunto de instrumentos do Ministério Público do Trabalho, parte da sua atuação como promotor de políticas públicas. Encontram-se ainda entre essas ferramentas de atuação, orientações, cartilhas, artigos e estudos.

⁵⁹ MPT. **Nota Técnica nº 4 da CONALIS.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-4-de-19-de-dezembro-de-2019/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

⁶⁰ MPT. **Nota Técnica nº 7 da CONALIS.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-no-7-de-11-de-novembro-de-2020/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

A última frente de atuação a que falta-nos falar é como órgão agente. Exemplos dessa atuação são o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, a Ação Civil Pública - ACP e Ações Anulatórias, note-se que a atuação como agente é sempre repressiva, já pressupõe a existência de uma conduta ilícita, enquanto que a frente de atuação sob a forma de políticas públicas é preventiva.

4.4 Atuação da Justiça do Trabalho

A atuação da Justiça do Trabalho no combate aos atos antissindicais, caracteriza-se pela impossibilidade de jurisdição de ofício.

Nesse capítulo traremos uma estatística de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, referente a pesquisa realizada no site do tribunal com o seguinte termo na ementa do acórdão “ANTISSINDICA”, optamos por pesquisar pelo termo pois inclui na busca tanto “ANTISSINDICAL” como “ANTISSINDICAIS”.

As decisões datam de 14/11/2017, data de início de vigência da Lei 13.467/2017, até a 14/11/2019, delimitando a pesquisa ao lapso temporal de dois anos de vigência da Lei 13.467/2017.

Foram encontrados nesse período um total de 24 acórdãos, os quais faremos uma análise dos temas mais julgados pelo judiciário trabalhista, no TRT-1 e no período já mencionado.

onze dos vinte e quatro acórdãos tratam de reintegração, demissão ou ameaça de demissão de trabalhadores, ou por comporem entidades sindicais, ou por participarem de movimentos e atividades por estas entidades promovidos.

Oito dos casos são relacionados à ingerência da empresa na autonomia dos sindicatos dos trabalhadores mediante financiamento ou contribuição empresarial na receita dos sindicatos dos trabalhadores.

Um caso de submissão de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT à homologação por sindicato não representativo. Ressalte-se que não mais é obrigatória a submissão dos TRCT's aos sindicatos após a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.

Um acórdão envolvendo conduta antissindical praticada por sindicato que recebia contribuição de categoria não representativa.

Um acórdão sobre ilegalidade de contribuição obrigatória criada em norma coletiva.

Um caso envolvendo obstáculo ao acesso de dirigente sindical à empresa, e um caso de desestímulo de filiação sindical por parte do empregador.

A análise microscópica que realizamos da jurisprudência nos dá a possibilidade de realizar duas afirmativas.

A primeira delas é que os trabalhadores são os maiores alvos de condutas antissindicais. Na pesquisa realizada, 45% dos atos antissindicais são praticados contra trabalhadores no sentido de promover-lhes a demissão por envolvimento com atividades sindicais.

A segunda afirmativa é no sentido de que os atos antissindicais mais praticados em segundo lugar visam a minar as entidades sindicais de trabalhadores mediante a vinculação de dependência econômica, ainda que parcial.

A somatória dessas duas condutas causa um cenário de insegurança ao trabalhador que, pode ser o sujeito passivo de um ato antissindical e não contar com a atuação enérgica da entidade sindical em seu favor.

Parece-nos que embora o papel desempenhado pela Justiça Trabalhista seja de importância indiscutível, sua atuação é sempre, ou na maioria das vezes, uma atuação paliativa e, depende portanto da atuação dos outros agentes e órgãos já mencionados, os quais exercem a prerrogativa de dar início à jurisdição dos conflitos existentes entre a liberdade sindical e os atos antissindicais.

Faremos a análise de alguns dos acórdãos resultados da pesquisa a fim de entender como são praticados os atos antissindicais e como a justiça do trabalho tem se posicionado sobre os mesmos.

PROCESSO nº 0100085-47.2016.5.01.0012 (RO) EMENTA DIRIGENTE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO. PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS. Não faltam dispositivos legais que objetivam proteger os representantes eleitos dos trabalhadores em suas múltiplas dimensões. Além das normas previstas na Constituição de 1988, as regras contidas nas

Convenções da OIT nº 98, 135 e 154 e nos Pactos dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Dec. 591/1992) e dos Direitos Cívicos e Políticos (Dec. 592/1992), oriundos de compromissos firmados pelo país na ordem internacional, instituem um sistema normativo de liberdade sindical. Não pode o intérprete distinguir quando a Constituição não diferencia, reduzindo de modo indevido o número de dirigentes sindicais estáveis, mormente quando o bem jurídico tutelado na proteção ao emprego não é somente o interesse individual do reclamante, mas o interesse coletivo e difuso no respeito à liberdade sindical, pilar da democracia. Recurso a que se dá provimento.

O processo acima se trata de um Recurso Ordinário interposto por empregado que teve o pedido de reintegração ao trabalho indeferido em reclamação trabalhista. O empregado fora demitido quando era dirigente sindical.

A fundamentação do juiz da Vara do Trabalho foi no sentido de que embora eleito para dirigente sindical, o referido sindicato não tinha à época da demissão, registro do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Em sede de Recurso Ordinário a sentença foi reformada com ampla fundamentação em especial no sentido de que a estabilidade do dirigente sindical não se sustenta sobre a existência de sindicato, mas sobre um juízo de valor para garantir a atividade sindical.

Neste caso, a interpretação constante no acórdão foi principiológica e não legalista. Embora à época da demissão o empregado eleito dirigente sindical não fosse representante dos trabalhadores da categoria por ausência de registro no MTE, entenderam os Desembargadores do caso, em conformidade com o voto da relatora Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, que a dispensa foi motivada por represália a atividade sindical.

PROCESSO nº 0011755-17.2015.5.01.0204 (RO) RECURSO ORDINÁRIO. MOVIMENTO GREVISTA. ATIVIDADE ESSENCIAL. EQUIPE DE CONTINGÊNCIA. MANUTENÇÃO. ATO ANTISSINDICAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A empresa que exerce atividade essencial para a sociedade se obriga, durante o movimento grevista, a garantir a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Assim, a atuação de equipe de contingência durante o movimento paredista, para garantir o fornecimento de tais serviços à população, não pode ser configurada como ato antissindical.

O caso acima é um Recurso Ordinário interposto por sindicato de empregados. A insurgência se deve à não conformação com a sentença em que não reconheceu a existência de atos antissindiciais praticados pela então Reclamada PETRÓLEO BRASILEIRO/SA.

No caso, durante movimento grevista a empresa manteve empregados de confiança confinados para atender as exigências legais por se tratar de atividade essencial.

O recurso interposto foi desprovido sob o fundamento de que nos autos não fora comprovada a práticas de atos antissindiciais e que, a mera continuidade das atividades da empresa durante o movimento paredista não configura por si só tentativa de enfraquecimento da greve, quando a prática conta com fundamento legal.

RECURSO ORDINÁRIO - TRT/RO - 0005798-14.2014.5.01.0481 - RTOrd RECURSO ORDINÁRIO. GREVE. DIREITO FUNDAMENTAL. JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A dispensa por justa causa fundamentada na adesão à greve é ato atentatório à liberdade sindical que visa criar temor, medo de participação em greve e que objetiva impedir a auto-organização dos trabalhadores. Diante deste quadro, a dispensa baseada na adesão do emprego ao movimento grevista caracteriza conduta antissindical do empregador. A antissindicalidade praticada pelo empregador pode ser compreendida tanto pelo prisma individual quanto pelo coletivo. No campo individual, as antissindicalidades dizem respeito ao constrangimento à adesão ou não dos trabalhadores ao movimento paredista, ao voto contra ou a favor da deflagração e manutenção da greve e à participação ou não das ações quando a paralisação estiver em curso. Sob o aspecto coletivo, incluem-se a convocação do movimento, a escolha de sua modalidade, a adoção das medidas que serão tomadas durante o movimento, as negociações para que as reivindicações da categoria sejam atendidas e a declaração de seu fim. A simples adesão à greve não constitui falta grave, ainda que os aspectos formais exigidos na Lei 7.783/89 não tenham sido observados em sua integralidade, já que o direito fundamental está assegurado a todos os trabalhadores e não somente aos sindicatos. A Constituição não autoriza que os partícipes da greve sejam despedidos por justa causa pela adesão ou organização do movimento paredista. Recurso ordinário conhecido e provido.

Trata-se o processo acima de um Recurso Ordinário onde um ex-empregado alegou em Reclamação Trabalhista ter sido demitido por justa por ter participado de greve. A defesa da Reclamada alegou que a greve foi

considerada abusiva em Ação Civil Pública, e que o empregado foi demitido por ter praticado atos de violência com o intuito de mobilizar outros empregados a aderir ao movimento paredista.

Entendeu o juízo de piso que a dispensa por justa causa foi legítima e denegou os pedidos do Reclamante, entre eles a conversão da justa causa.

Em sede recursal a decisão foi reformada sob os fundamentos de que a justa causa é sempre hipótese taxativa prevista no artigo 482 da CLT, a Reclamada não tipificou qual das alíneas fundamentava a existência da justa causa em concreto e tampouco comprovou a conduta atribuída ao então empregado.

Nos autos o Reclamante/Recorrente ainda postulava a condenação da Reclamada em indenização por danos morais pela prática de condutas antissindiciais o que igualmente foi reconhecido pela instância recursal pois, diante da inexistência nos autos de prova justificadora da dispensa sem justa causa, ficou caracterizada e demissão discriminatória, conduta atentatória ao direito de greve previsto na Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho.

Fechamos esse trabalho com uma decisão em matéria de liberdade sindical proferida pela instância máxima do judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal.

Em julgamento ocorrido no ano de 2017, no Recurso Extraordinário de nº 693.456, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se no sentido de que a Administração Pública deve suspender o pagamento dos salários de servidores públicos que aderirem a movimento grevista.

A decisão é tida como uma conduta antissindical praticada pela maior instância judiciária brasileira, especialmente porque o entendimento do Supremo Tribunal Federal não possibilita às esferas e órgãos da Administração Pública a suspensão do salário, o que já seria grave, mas emite um comando de dever de realizar a suspensão⁶¹.

Notoriamente a decisão causa impacto no direito de greve, um direito fundamental, tanto do ponto de vista de sua previsão constitucional, artigo 9º,

⁶¹ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **A Conduta Antissindical do Supremo Tribunal Federal: Reflexões Acerca do Recurso Extraordinário 693.456/RJ.** Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3142/2830>>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

dentro dos direitos fundamentais, como do ponto de vista da fundamental importância do direito como instrumento de combate aos atos antissindicais e na defesa dos interesses da categoria.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário brasileiro é dicotômico, temos um país que internacionalmente se comprometeu com a garantia de liberdade de associação, dentro desta a liberdade sindical. Internamente a previsão do artigo 5º da Constituição Federal confirma o compromisso internacional.

Entretanto como vimos do decorrer deste trabalho, ainda persiste no ordenamento interno brasileiro disposições que limitam o exercício da liberdade sindical, tais como o artigo 511 e 512 da Consolidação das Leis do Trabalho, diploma este produzido em um momento histórico político de questionável liberdade.

O texto constitucional de 1988, elaborado em um momento de participação popular e, muito em evidência o valor da democracia, contrasta em seu artigo 8º com os compromissos dos Pactos e Declarações internacionais, bem como com as disposições do artigo 5º do próprio diploma constitucional, em especial o caput e os incisos XVII e XVIII.

Ousamos afirmar que as condutas antissindicais no direito brasileiro são também condutas institucionais, seja por força das previsões legais, seja por força do precedente do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 693.456..

A exigência de investidura da associação profissional em organização sindical, para que essa possa exercer a defesa dos direitos dos representado, investidura essa que se dá a juízo do Ministro do Trabalho, conforme preceitua o artigo 519 da CLT, além de violar o direito fundamental de liberdade para constituir associações em defesa de seus interesses, viola uma premissa básica, entendemos que a escolha sobre a associação que deve representar os interesses da categoria cabe aos trabalhadores e não ao Estado.

O tratamento diferenciado dispensado às organizações de trabalhadores é discriminatória, pois, não se verificam as exigências mencionadas quanto à constituição de outras espécies de associações, sem dúvida parece-nos uma conduta antissindical institucional.

O artigo 8º da Constituição ao vedar expressamente a pluralidade sindical limita o exercício do direito de liberdade sindical na medida em que não

oferece ao trabalhador a liberdade de escolha da entidade qual se deseja ser representado.

Estas disposições legais e constitucionais parecem-nos ser os maiores entraves no nosso ordenamento jurídico para que se visualize, não a efetividade da liberdade sindical, mas os meios para que os atores sociais interessados efetivem essa liberdade.

Passadas mais de três décadas da promulgação de uma Constituição autoproclamada instituidora de um Estado Democrático, destinado a assegurar a liberdade como um valor supremo em uma sociedade pluralista e sem preconceitos, ainda persiste no ordenamento jurídico interno limitações infundadas ao exercício das liberdades sindicais individuais e coletivas.

Os direitos dos trabalhadores nunca foram uma concessão, longe disso, o seu reconhecimento historicamente se visualiza da luta contra as opressões. A liberdade sindical é nesse sentido, pedra angular da luta por melhores condições de trabalho.

A dignidade da pessoa humana, fundamento expresso da República brasileira, artigo 1º da Constituição, deve ser entendido não como um valor somente material, mas igualmente como um valor formal, ou seja, mais do que condições dignas de trabalho é preciso garantir aos trabalhadores efetivos meios para que estes sejam os construtores do direito do trabalho e do constante aprimoramento da dignidade humana.

Pensamos que o atual modelo sindical brasileiro, em especial a unicidade sindical, contribui para a manutenção de um cenário de pouca representatividade das entidades sindicais aos interesses de seus representados, talvez essa a conduta antissindical em maior evidência no cenário brasileiro.

A evolução constante dos meios de produção, das configurações de relações de trabalho não pode ser acompanhada pelo direito, é preciso que essas relações sejam passíveis de autorregulação, sem prejuízo da tutela do Estado.

Mas a autorregulação que se deseja entre capital e trabalho exige mais do que a existência de entidades sindicais, estas devem ser capazes de negociar, senão em igualdade, com a menor desigualdade possível com a outra parte.

Essa capacidade de poder de negociação, entendemos, vai resultar na repressão e prevenção cada vez mais ampla dos atos antissindiciais pontuais.

O que esperamos é que a classe obreira alcance a sua emancipação e passe de objeto a sujeito das relações de trabalho. Não enxergamos uma solução fácil para a antinomia já apontada na Constituição, em seus artigos 5º e 8º, ou mesmo entre o artigo 8º e os instrumentos internacionais que versam sobre liberdade sindical.

Não obstante, o quadro histórico de evolução da liberdade sindical nos permite afirmar que a construção da efetiva liberdade sindical no Brasil deve partir das camadas sociais mais interessadas, é preciso olhar os trabalhadores não como homens e mulheres a ser tutelados, mas como agentes de transformação da sua própria realidade.

As atuações do Ministério Público do Trabalho no sentido de informar a sociedade civil por meio de manuais, orientações e notas técnicas, podem ser vistas como iniciativas válidas a prevenir atos antissindiciais.

É nesse sentido que acreditamos deverá ser traçado caminho da emancipação do trabalhador, através do fornecimento de meios de participar do diálogo social.

Encerramos este trabalho esperando ter, de alguma forma, contribuído para o debate sobre o problema das condutas antissindiciais no direito brasileiro, o que entendemos ser de fundamental importância, não deixemo-nos esquecer que a Organização Internacional do Trabalho surgiu em um contexto pós-guerra como ferramenta para evitar um novo conflito mundial.

Por fim, se nos é permitido, gostaríamos de fazer uma última reflexão. Assim como o professor Paulo Freire, entendemos que a emancipação e a libertação se dá a partir do oprimido⁶², indispensável, pensamos, a participação dos trabalhadores na sua tomada de consciência de ator social.

Diríamos ainda e por fim, algo que nos parece sempre propício, trabalhadores, uni-vos!!!

⁶² FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 11ª edição, 23ª Reimpressão.1994. Ed. Paz e Terra.

REFERÊNCIAS

AS CINCO GERAÇÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS - dr. Paulo Bonavides. [S. l.: s. n.], 2011. 1 vídeo (24 min). Publicado pelo canal Superior Tribunal Militar. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zWnoaRP0jao>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Condutas Anti-sindicais – procedimento**. Exposição feita no III Congresso Brasileiro de Processo Civil e Trabalhista, realizado em Natal (RN), de 24 a 26.09.98 e promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. ** Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, Juíza Togada do TRT da 3ª Região, Professora Adjunto IV de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 21 de agosto de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos internacionais. Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 14 de julho de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 14 de julho de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 14 de julho de 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo. Saraiva, 1989.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8ª edição, 2019. Ed. LTr.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica Dos Direitos Humanos**. 3ª edição, revista e ampliada 2003, Editora Saraiva.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Constituição Alemã de 1919**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/alema1919.htm>. Acesso em: 21 de julho de 2021.

COMPARATO, Fábio Konder Comparato. **A Constituição Mexicana de 1917**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>. Acesso em 21 de julho de 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. “**Sindicato não pode propor ação civil pública para defender direitos individuais de filiados**”. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-dos-trts/-/asset_publisher/q2Wd/content/sindicato-nao-pode-propor-acao-civil-publica-para-defender-direitos-individuais-de-filiados. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

E.U.A. **Declaração de Independência**. Disponível em:

\<<https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>\>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

FRANÇA. **Declaração de direitos do homem e do cidadão – 1789**. Disponível em:

\><http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>\<. Acesso em: 17 de julho de 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 11ª edição, 23ª Reimpressão.1994. Ed. Paz e Terra.

GARCIA, Eugênio Vargas. **Liga das Nações**. Disponível em:

\<<https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/LIGA%20DAS%20NA%C3%87%C3%95ES.pdf>\>. Acesso em 27 de julho de 2021.

LIBERDADE SINDICAL: uma proposta para Brasil. [S. l.: s. n.], 2020. 1 vídeo (1h 19min). Publicado pelo canal Academia Brasileira Direito do Trabalho. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=sLDMI_m-hjl. Acesso em: 27 de julho de 2021.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. I Reunião

Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em:

\<https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasil-17-de-julho-de-2015\>. Acesso em: 14 de julho de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atos Antissindiciais – Manual de Atuação**.

Disponível em: \<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindiciais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica do Chefe do gabinete e do procurador-geral do Ministério Público do Trabalho**. Publicado no Boletim Mercado de Trabalho Nº 48, IPEA. 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica 2 da CONALIS**. Disponível

em: \<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-2-de-26-de-outubro-de-2018/@@display-file/arquivo_pdf\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 4 da CONALIS**. Disponível

em: \<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-4-de-19-de-dezembro-de-2019/@@display-file/arquivo_pdf\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 7 da CONALIS**. Disponível

em: \<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-no-7-de-11-de-novembro-de-2020/@@display-file/arquivo_pdf\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **A Conduta Antissindical do Supremo Tribunal Federal: Reflexões Acerca do Recurso Extraordinário 693.456/RJ**.

Disponível em: \<<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3142/2830>\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: \<<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>\>. Acesso em: 06 de agosto de 2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**. Disponível em: \<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm\>. Acesso em: 14 de julho de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição**. Disponível em: \<http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::no:62:p62_list_entrie_id:2453907:n0\>. Acesso em: 21 de julho de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição**. Disponível em: \<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf\>. Acesso em: 21 de agosto de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: \<https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm\>. Acesso em 03 de agosto de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: \<https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm\>. Acesso em 03 de agosto de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: \><https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>\>. Acesso em 24 de julho de 2021;

SERJUSMIG. **Condutas Antissindicais**. Disponível em: \<https://antigo.serjusmig.org.br/noti_imagens/2015/Condutas_antissindicais.pdf\>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

SOUSA, André Luis Nacer de. **Breves considerações sobre o Comitê de Liberdade Sindical e sua inserção na estrutura de controle da Organização Internacional do Trabalho**. 2014. Disponível em: \<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/103543>\>. Acesso em: 28 de agosto de 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ª edição, 1998. Ed. LTR.

VARGAS, João Tristan. **Qual é o liberalismo da lei Chapelier? Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX**. Disponível em: \<https://redib.org/Record/oai_articulo2678861-qual-%C3%A9-o-liberalismo-da-lei-chapelier-seu-significado-para-os-contempor%C3%A2neos-e-para-a-historiografia-francesa-dos-s%C3%A9culos-xix-e-xx\>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

PAPEANDO COM PAMPLONA | Liberdade Sindical (3ª Temporada). [S. l.: s. n.], 2016. 1 vídeo (11 min). Publicado pelo canal CERS TV. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hG-F56cMhes>. Acesso em: 17 de julho de 2021.

ANEXO 1

ACÓRDÃOS REFERENTES AO RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA NO SITE DO TRT-1ª REGIÃO

PROCESSO Nº 0100085-47.2016.5.01.0012 - DEJT 22-03-2018

PROCESSO Nº 0101289-81.2017.5.01.0048 - DEJT 2018-09-01

PROCESSO Nº 0011755-17.2015.5.01.0204 - DEJT 30-01-2018

PROCESSO Nº 0012583-85.2015.5.01.0471 - DEJT 2018-09-04

PROCESSO Nº 0102109-46.2017.5.01.0551 - DEJT 2019-06-12

PROCESSO Nº 0005798-14.2014.5.01.0481 - DEJT 29-03-2019

PROCESSO Nº 0100321-60.2018.5.01.0551 - DEJT 2019-03-23

PROCESSO Nº 0101772-16.2017.5.01.0015 - DEJT 2019-02-21

PROCESSO Nº 0100213-04.2018.5.01.0075 - DEJT 2019-07-05

PROCESSO Nº 0100078-38.2017.5.01.0071 - DEJT 2018-09-06

PROCESSO Nº 0100417-54.2017.5.01.0052 - DEJT 2019-04-11

PROCESSO Nº 0011460-27.2015.5.01.0059 - DEJT 2019-05-18

PROCESSO Nº 0100168-27.2018.5.01.0551 - DEJT 2019-03-30

PROCESSO Nº 0100078-38.2017.5.01.0071 - DEJT 2019-02-09

PROCESSO Nº 0100146-66.2018.5.01.0551 - DEJT 2019-03-23

PROCESSO Nº 0100616-82.2017.5.01.0050 - DEJT 2018-08-29

PROCESSO Nº 0100173-65.2019.5.01.0017 - DEJT 2019-10-23

PROCESSO Nº 0001098-25.2012.5.01.0041 - DEJT 21-11-2019

PROCESSO Nº 0100657-73.2018.5.01.0451 - DEJT 2019-12-10

PROCESSO Nº 0102121-60.2017.5.01.0551 - DEJT 2019-09-04

PROCESSO Nº 0100003-76.2018.5.01.0034 - DEJT 2019-09-20

PROCESSO Nº 0100240-37.2018.5.01.0511 - DEJT 2019-09-28

PROCESSO Nº 0100689-22.2017.5.01.0481 - DEJT 2019-11-13

PROCESSO Nº 0100322-45.2018.5.01.0551 - DEJT 2019-10-02