CONDUTAS ANTISSINDICAIS

SERJUSMIG

LUCCHESI ADVOGADOS ASSOCIADOS

A necessidade de se tutelar o direito fundamental à liberdade sindical e a real democracia participativa

Caminhante, são tuas pegadas
o caminho e nada mais;
caminhante, não há caminho,
se faz caminho ao andar

Ao andar se faz caminho
e ao voltar a vista atrás
se vê a senda que nunca
se há de voltar a pisar

Cantares - Antonio Machado

CONDUTAS

ANTISSINDICAIS

A necessidade de se tutelar o direito fundamental à liberdade sindical e a real democracia participativa

Belo Horizonte/MG – Outubro/2015

Obra gentilmente cedida pela consagrada artista plástica Esthergilda Meniccuci

“O século XIX caracterizou-se pela revolução da informação com a conquista das liberdades essenciais. O século XX foi marcado pela vitória da informação e da tecnologia graças ao fenômeno da comunicação ao alcance de todos. O século XXI será da convivência no sentido da geração de condições para a coabitação possível entre pontos de vistas diferentes, num mundo cada vez menor onde os indivíduos sabem tudo e do qual não se pode escapar.“

Dominique Wolton

“A democracia supõe e nutre a diversidade dos interesses, assim como a diversidade de ideias. O respeito à diversidade significa que a democracia não pode ser identificada com a ditadura da maioria sobre as minorias; deve comportar o direito das minorias e dos contestadores à existência e à expressão, e deve permitir a expressão das ideias heréticas e desviantes.”

Edgar Morin

“Saber Pensar não é só pensar. É também, e, sobretudo, saber intervir (...). Saber pensar é reconhecer rapidamente as relevâncias do cenário/contexto e tirar conclusões úteis, ver longe para além das aparências, perceber a greta das coisas, inferir texto inteiro de simples palavra, porque, a bom entendedor, uma palavra basta.”
(...)
“A prepotência humana busca seres que apenas replicam ordens, mas esta é a lógica binária da ditadura, como diz Kosko. Aprender é antes de tudo repelir a reprodução. Nesse sentido é fenômeno sempre reconstrutivo e político.”

Pedro Demo

Autores:

Lucchesi Advogados Associados

Humberto Lucchesi de Carvalho – OAB/MG 58.317
Mestre e Especialista em Direito Administrativo pela UFMG
Presidente da Comissão de Articulação e Acesso ao Conselho Nacional de Justiça da OAB/MG

Otávio Augusto Dayrell de Moura – OAB/MG 81.814
Especialista em Direito Público pela PUC/MG

Consultoria:

Gazelconsult

Lucchesi Advogados Associados

Palavra da Diretoria

Em 1975 foi criada a primeira associação coletiva de servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais. De lá para cá, muita coisa mudou: vivemos o obscuro período da ditadura militar, batalhamos pela retomada democrática e, em 1988, conseguimos a valorização dos Sindicatos mediante a promulgação da Constituição Federal.

Embora nossos direitos de representação e luta estejam garantidos em lei, a busca por sua efetivação deve ser constante, de forma a tirar do papel as garantias que nos foram outorgadas e colocá-las em prática, sempre na defesa dos interesses da categoria.

Porém, ainda convivemos com frequentes ameaças à liberdade sindical e ao nosso direito de representação. Estas são as chamadas condutas antissindicais, práticas corriqueiras que partem dos mais diversos agentes e com as mais escusas motivações mas que possuem algo em comum: tentam minar e obstruir os movimentos sindicais.

Cientes da necessidade de combatermos tais condutas, lançamos o presente estudo acerca das condutas sindicais pois temos convicção de que a informação e o conhecimento são os primeiros passos para combater os vícios que ainda nos cercam. Boa leitura!

Sandra Margareth Silvestrini de Souza
Presidente do Serjusmig

Luiz Fernando Pereira Souza
1º Vice-Presidente do Serjusmig

Rui Viana da Silva
2º Vice-Presidente do Serjusmig

Luzimar Silva Nunes Gontijo
3º Vice-Presidente do Serjusmig

Apresentação

O ser humano é naturalmente social. Seja por meio da família, religião ou nacionalidade, desde cedo nos filiamos a grupos que compartilham de interesses e afinidades comuns.

Na dinâmica laboral não poderia ser diferente. Partindo das famigeradas corporações de ofício, a organização dos trabalhadores evoluiu ao ponto de chegar-se à moderna concepção dos sindicatos: instrumentos de representação, luta e atuação política na defesa dos interesses da categoria dos trabalhadores e na busca contínua por melhores condições de trabalho.

No Brasil, os sindicatos possuem relevância histórica: desde as bases da organização sindical firmadas no governo Vargas, passando pela égide da resistência e luta contra o regime ditatorial, até chegarmos ao cenário atual com o reconhecimento da liberdade sindical como um direito social fundamental, assegurada pela Constituição Federal de 1988.

Porém, nenhuma liberdade é absoluta ou perpétua. E na prática, o que se constata é que frequentemente os direitos sindicais tentam ser suprimidos ou violados em seu exercício, pelos mais diversos agentes e pelas mais variadas justificativas.

Com base nisso, o Serjusmig, ciente de seu papel institucional como defensor das prerrogativas sindicais, lança a presente cartilha para discutir e apresentar os principais pontos relativos às condutas antissindicais. Consideramos um dever moral, não só do sindicato, mas também de cada trabalhador isoladamente considerado, combater tais práticas que violam os

direitos dos trabalhadores. É o mínimo que devemos ao histórico de lutas e conquistas que vieram de forma tão árdua.

Norberto Bobbio ensina que “nossas sociedades são sociedades complexas. Nelas se formaram esferas particulares relativamente autônomas, desde os sindicatos até os partidos, desde os grupos organizados até os não organizados, etc. O melhor modo para organizar uma sociedade deste tipo é fazer com que o sistema político permita aos vários grupos ou camadas sociais que se expressem politicamente, participem, direta ou indiretamente na formação da vontade coletiva.[1]” Este é o nosso desejo: que os sindicatos de servidores públicos continuem atuantes e que o presente trabalho dê o seu contributo para coibir as condutas que tentam diminuir a importância constitucional das nossas instituições.

Humberto Lucchesi de Carvalho
Advogado do Serjusmig

Otávio Augusto Dayrell de Moura
Advogado do Serjusmig

[1]BOBBIO, Norberto. As ideologias e o poder em crise. Brasília: Editora UNB, 1999.

Sumário

Página

1 O Sindicato e a democracia.....8

2 Condutas Antissindicais: afronta à liberdade.....14

3 Exemplos de condutas antissindicais.....21

4 O combate às condutas antissindicais.....23

5 Conclusão.....31

6 Glossário.....33

7 Anexo I – Os casos nos Tribunais.....36

8 Anexo II – Projetos de lei sobre o tema.....40

9 Referências Bibliográficas.....50

1 – O sindicato e a democracia

Das variadas formas de organização popular, o sindicato representa uma das mais importantes. Não só em razão de sua anterioridade no tempo, mas porque trata de interesses sociais ligados à atividade laboral, fator básico da vida humana em sociedade[2].

Orlando Gomes leciona que o "*sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão*, que convencionaram colocar por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos, em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão com vista a melhorar suas condições de trabalho.[3]"

Evaristo de Moraes Filho elucida que "*o verdadeiro movimento sindical é luta, reivindicação, risco, desprendimento, conquista de melhores níveis e condições de vida*, com sacrifício pessoal.[4]"

Reconhecendo tal relevância, a Constituição Federal assegurou em seu art. 5º o direito à livre associação de maneira genérica, cláusula pétrea que não pode ser violada nem mesmo por lei:

---

[2] FAVA, Marcos Neves. Revista trabalhista direito e processo. Vol. VI. Jun/2003.
[3] GO*MES, Orlando e Elson Gottschalk,* Curso de direito dos trabalhadores, vol. II.
[4] MORAES FILHO, Evaristo de. O problema do sindicato único no Brasil. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

> 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:
> XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar
> XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

Ao Estado, incumbe o dever de cuidar da idoneidade do fenômeno sindical com vista a tornar possível o desejado equilíbrio entre as desiguais relações existentes no mundo do trabalho[5].

Não se trata somente da não interferência na organização e na liberdade sindical. Mais do que uma conduta abstencionista, a nossa Carta Maior exige uma atuação positiva da Administração Pública, no sentido de resguardar e zelar pelo exercício pleno dos direitos sindicais, seja na seara pública, seja no âmbito privado.

Nesse sentido, o art. 8º, III, da Constituição da República, ao dispor especificamente acerca da organização sindical, assim prescreve:

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> 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,

[5] MARTINES, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013

> 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;
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> 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;
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Do dispositivo *supra* depreende-se que *a legitimidade dos sindicatos tem sede constitucional*. Cria-se, portanto, os alicerces para a construção de um Direito Sindical, ciência jurídica que, a partir da organização de classe dos trabalhadores, cuida de sua estruturação, seus fins, suas formas de atuação, sua determinação dos interesses de seus representados, meios de defesa, conflitos resultantes e formas de solução destes conflitos[6].

[6] AROUCA, José Carlos. Curso básico de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2014.

Partindo-se do contexto histórico, verifica-se que "o sindicalismo no serviço público brasileiro contemporâneo se constituiu na confluência de conjunturas difíceis, isto é, surgiu no contexto da transição para a democracia no país, a qual, por sua vez, ocorreu em um momento de acentuada crise fiscal e financeira do Estado, o que, sem dúvida, determinou um caráter mais militante dos sindicatos."[7]

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos (Lei nº 8.112/90) também trata do tema ao dispor que:

> Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, **o direito à livre associação sindical** e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:
> a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
> b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
> c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

O Poder Judiciário é uníssono em reconhecer a legitimidade dos sindicatos. Reconhecimento que tem como base o artigo 8º, inciso III, da CF/88, o qual prescreve que as entidades sindicais possuem ampla capacidade processual desde que constituídas corretamente e que a substituição possa ser exercida sem restrições.

[7] CHEIBUB, Zairo B.. Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público: dilemas e perspectivas. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 15, n. 43, 2000.

Também o artigo 5º, inciso LXX, da CF/88 prevê a legitimidade de sindicatos por meio da possibilidade de se usar o Mandado de Segurança Coletivo, também na defesa de direitos dos sindicalizados, podendo as entidades agirem sem que a legislação infraconstitucional fixe requisitos específicos para tanto.

Daí que os efeitos do provimento jurisdicional destes processos abrangerão toda a categoria funcional representada pelo sindicato, ou seja, todos os servidores ativos e inativos sindicalizados e filiados, conforme verifica-se de excerto extraído do Supremo Tribunal Federal:

> RE 537740 / CE – CEARÁ
> RECURSO EXTRAORDINÁRIO
> Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI
> Julgamento: 21/03/2011
> (...)
> 1- Nos termos do art. 8º, III, c/c art. 5º, XXI da CF, o Sindicato **está legitimado para representar os seus membros em quaisquer questões judiciais ou administrativas que postulem direitos inerentes à categoria, possuindo a norma do art. 8º, III**, em cotejo com a regra do art. 5º, XXI, ambas da Lei maior, caráter especial, devendo ser aplicada sem as limitações impostas pela norma geral. Precedentes.

Há que se ter em mente a diferença entre representação processual e substituição processual. Na representação, as entidades agem sob expressa autorização individual do associado, não podendo atuar em nome próprio. Estes são os típicos casos das associações civis, que somente podem agir mediante a anuência do interessado.

Diferentemente, *aos sindicatos foi conferida a prerrogativa da substituição processual, mediante a qual a entidade age na defesa dos interesses de toda a categoria, seja em âmbito administrativo ou judicial*. Trata-se de ferramenta de suma importância para conferir autonomia e dinamicidade aos sindicatos.

Dessa forma, pode se dizer que o art. 8º da Constituição, ao tratar da representação sindical, conferiu aos sindicatos perspectivas mais longínquas do que as prerrogativas do direito de associação genericamente previsto no art. 5º, inc. XVII e XVIII.

Há muito o Judiciário também já se manifestou sobre a amplitude da substituição processual dos sindicatos[8]:

> EMENTA: PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução d os créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido. (RE 193503, Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO,

[8] Nesse mesmo sentido, confira-se: RE 193.589/SP; RE 208.983/SC; RE 210.029/RS; RE 211.874/RS; RE 213.111/SP. Lado outro, o STJ também se posicionou: EResp 1.082.891/RN; AgRg no EREsp 1.077.723/RS; EResp 760840/RS; Resp 410374-RS; Resp 427298-DF; AGRS no Resp 503759-AM

Relator(a) p/ Acórdão: Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 12/06/2006, DJe-087 DIVULG 23-08-2007 PUBLIC 24-08-2007 DJ 24-08-2007 PP-00056 EMENT VOL-02286-05 PP-00771)

Dessa forma, verifica-se que a Carta Magna "garantiu plenamente a sindicalização, porém a sua operacionalização ainda está sendo discutida, o que é mais que normal, visto que ainda a atual Carta está entrando na sua fase madura. O direito, porém, está posto como direito fundamental, não sujeito a sua retirada[9]".

E um dos entraves a esta operacionalização são justamente as condutas antissindicais, cujos principais aspectos serão analisados a seguir.

2 – Condutas antissindicais: afronta à liberdade

Em que pese o reconhecimento de direitos aos trabalhadores, é importante garantir-lhes meios de instrumentalizar e exercer tais direitos no dia a dia, sob pena de não sairmos do campo teórico e abstrato, fazendo letra morta dos preceitos constitucionais. E o direito à sindicalização se efetiva mediante a liberdade sindical, de modo que a conduta antissindical é comumente compreendida como o comportamento direcionado a impedir ou limitar o exercício de tal liberdade.

A liberdade sindical é, na verdade, um dos

[9] LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Constitucionalismo social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização. Porto Alegre: Verbo jurídico, 2008. Pág. 72.

direitos fundamentais do homem, integrante dos direitos sociais, componente essencial das sociedades democrático-pluralistas[10].

De acordo com Amauri Mascaro, a liberdade sindical significa a liberdade de organizar sindicatos para a defesa dos interesses coletivos, segundo um princípio de autonomia coletiva que deve presidir os sistemas jurídicos trabalhistas. *Liberdade sindical significa também a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitado-o como uma manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade* enquanto em conformidade com o interesse comum. Nesse caso, liberdade sindical é o livre exercício dos direitos sindicais[11].

A liberdade sindical comunica-se diretamente com o direito à liberdade de expressão e de comunicação previstas também na Constituição. Um sindicato sem voz não pode ser considerado um sindicato livre: suas pautas devem ser discutidas e publicizadas, sob pena de se tornarem vazias de sentido e de alcance horizontal.

Uma sociedade civil democrática, plural e eticamente sustentável reclama a construção da cultura contemporânea do contraponto crítico e responsável. Torna-se indispensável para o crescimento do debate qualitativo a compreensão da importância de valorização da autoridade do argumento e não o argumento da autoridade.

---

[10] SIQUEIRA NETO, José Francisco de. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. São Paulo: LTr, 2000.
[11] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. São Paulo: Saraiva, 1991.

Há muito, George Orwell ensina que "*se liberdade significa alguma coisa, é o direito de dizer às pessoas o que elas não querem ouvir.*" Em complemento, devemos ter em mente que a liberdade (seja ela sindical, de crença, de expressão, etc.) possui, sim, alguns limites, devendo ser exercida de maneira responsável, respeitando-se os demais direitos e garantias.

Ou seja, a liberdade sindical não compreende apenas o direito de se sindicalizar ou não, mas sim toda uma gama de prerrogativas atinentes à organização e estruturação dos sindicatos, tais como: direito de greve, direito de representação de seus filiados[12], autonomia político-econômica, direito de eleger os representantes democraticamente, soberania dos estatutos e assembleias, negociação coletiva, entre muitos outros.

Dessa forma, *a conduta antissindical apresenta-se como a negação ao exercício desta liberdade*. Trata-se de esbulho, privação, violação ao Direito, na medida que tenta deslegitimar aquilo que o legislador exaltou. Independe da análise acerca de dolo ou culpa, podendo ser praticada inclusive mediante conduta omissiva, cabendo apenas analisar se houve afronta à liberdade sindical.

[12] A Lei de Processo Administrativo Federal (Lei nº 9784/99) preceitua que até mesmo em âmbito administrativo os sindicatos estão legitimados para acompanhar os interesses da categoria, conforme verifica-se: Art. 9o São legitimados como interessados no processo administrativo: (...) III - as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos. Art. 58. Têm legitimidade para interpor recurso administrativo: (...)III - as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos;

Nesse sentido, valorosas são as lições de Luciano Martinez, ao esclarecer que a antissindicalidade adquire status de gênero, designando abstratamente, como se disse, qualquer ação ou omissão hostil aos sindicatos, à sua filosofia ou aos seus propósitos, independentemente de se tratar de uma prática isolada ou de uma verdadeira atividade concertada.

Da antissindicalidade *lato sensu* emergem as espécies: antissindicalidade *strictu sensu* e antissindicalismo. A primeira espécie é aplicável para designar atos jurídicos antissindicais de natureza simples, não sistematizados; a segunda, para identificar atos antissindicais de natureza complexa, sistematizados, engenhados, como um contramovimento ou uma contradoutrina.[13]"

Conforme aduz Cláudio Armando Couce de Menezes, é importante denotar que, em regra, a prática antissindical tem como agente ativo o empregador, seus prepostos e organizações, e como sujeito passivo o trabalhador e suas organizações. Com efeito, o Estado viola a liberdade sindical quando realiza atos de ingerência nos sindicatos e nas organizações trabalhistas e persegue lideranças sindicais – basta lembrar o que ocorreu nos países da América Latina nas décadas de 60, 70 e 80 do século passado. Outra forma de conduta antissindical ocorre quando governos e partidos políticos buscam favorecer diretamente os interesses dos empregadores, fazendo causa comum com estes, adotando políticas desfavoráveis à organização dos trabalhadores.

[13] MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013.

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

Outra prática antissindical do Estado reside na elaboração de normas (leis, decretos, portarias) para estabelecer, ainda que veladamente, restrições à liberdade sindical, condicionando a existência e o funcionamento das entidades sindicais ao preenchimento de formalidades por demais onerosas, quando não impossíveis de serem atendidas.[14]

Destaca-se por outro lado, que as próprias organizações de trabalhadores podem praticar atos antissindicais contra os trabalhadores ou seus sindicatos. E assim é que os sindicatos, em determinados momentos, têm visto nas cooperativas, associações ou outras instituições, uma forma de desestimular a sindicalização[15].

A título de exemplo, infelizmente, tem se tornado pratica comum hoje em dia a captura e o aliciamento pelas associações civis de servidores públicos que, não raras vezes, ajuízam ações judiciais de matérias já tratadas pelos sindicatos da categoria, ocasionando duplicidade de ações, atrasos na tramitação e até mesmo a extinção dos processos.

Como cediço, o ajuizamento da ação coletiva (intentada pelo sindicato) não impede que o servidor busque individualmente seu Direito. Mas tal conduta deve ser realizada

[14] MENEZES, Cláudio A.C. Proteção contra condutas anti-sindicais: atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais. Brasília: Rev. TST, v. 71, n. 2, mai/ago 2005.
[15] BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Ed. 29. Belo Horizonte.

de maneira responsável e sempre em diálogo aberto com o sindicato da categoria, como forma de se evitar os problemas supracitados.

Por fim, há que se destacar que até mesmo o próprio dirigente sindical é passível de praticar conduta antissindical[16], por exemplo, quando realiza perseguição às oposições políticas ou viola as disposições do estatuto do sindicato ou da assembleia. Embora tal situação seja mais difícil de se verificar na prática, deve ser fortemente coibida, vez que a ideia de liberdade sindical engloba seus próprios participantes, os quais devem possuir a adequada noção de participação democrática e de pluralidade de opiniões. No direito sindical insere-se também o direito ao dissenso, sendo necessária a maturidade para contestar e debater as opções políticas que concernem à organização sindical, garantindo-se não só o direito à representação, mas, também, o direito de voz a todos os filiados.

E os holofotes direcionam-se de maneira tão incisiva à figura do dirigente sindical que, no âmbito privado, a CLT, inclusive, garantiu-lhe a estabilidade provisória de emprego, conforme verifica-se:

> Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho

[16] Nesse sentido, a Lei de Organização Judiciária de Minas Gerais (Lei Complementar nº 59/2001) estabelece que: Art. 274. Aos servidores dos órgãos auxiliares dos Tribunais e da Justiça de Primeira Instância é proibido: (...) VII – coagir ou aliciar subordinados a filiar-se a associação profissional ou sindical ou a partido político;

> das suas atribuições sindicais.
> (...)
> § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Quanto ao tema, o Supremo Tribunal Federal já se pronunciou:

> **STF Súmula nº 197** - 13/12/1963 - *Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 99.*
> **Empregado com Representação Sindical - Despedida - Inquérito em que se Apure Falta Grave**
> O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

Embora tal situação não se aplique ao caso dos servidores públicos, uma vez que estes gozam da estabilidade funcional, via de regra, faz-se importante o registro para demonstrar a racionalidade e intenção do legislador em proteger, em todas as esferas, o efetivo exercício da liberdade sindical.

Delineado ali o cenário normativo que busca a todo momento conferir fundamentabilidade ao direito da liberdade sindical. O olhar torna-se plural, com vistas para a proteção da dignidade da comunhão organizada dos interesses coletivos alojados na missão institucional do sindicato.

3 – Exemplos de condutas antissindicais

As condutas antissindicais são normalmente classificadas em três tipos[17]: antissindicalidade ostensiva, por controle direto e por controle indireto.

A antissindicalidade ostensiva é aquela praticada de modo intencional, provocador, hostil, por manifesta intolerância. O Estado aparece como protagonista, valendo-se do próprio poder estatal para deslegitimar os sindicatos, como por exemplo, editando leis e/ou atos normativos infralegais que proíbem a atividade sindical. Embora esse tipo de antissindicalidade tenha se reduzido com o reconhecimento da liberdade sindical como direito fundamental, ainda é possível noticiar alguns casos isolados, como, por exemplo, as perseguições políticas a dirigentes sindicais.

Já a antissindicalidade por controle direto é definida como aquela em que o Estado absorve o conflito sindical com o objetivo de minimizá-lo e, por ação contínua, eliminá-lo. Tal modo de conduta antissindical está diretamente relacionado ao regime totalitário, no qual o Estado absorve a esfera privada e, de maneira autoritária, dita as regras do jogo de forma praticamente absoluta.

Por fim, a antissindicabilidade por controle indireto é aquela praticada de modo sub-reptício e furtivo. Desse

[17] Aqui, adotaremos a brilhante classificação trazida pelo Juiz do Trabalho Luciano Martinez. Para mais informações, recomenda-se a leitura de sua obra: MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013. Págs.172/180.

modo, os sujeitos antissindicais passam a atuar disfarçadamente, de modo vil e obscuro, disfarçando suas finalidades e tentando agir sob um falso véu de legalidade. Atualmente tal modo de conduta é o mais comum, podendo ser verificado, por exemplo, em situações de assédio moral, cooptação dos dirigentes sindicais, dispensas injustificadas, entre outras condutas ardilosas.

A seguir, listamos alguns exemplos mais comuns de condutas antissindicais verificados no cotidiano da dinâmica laboral, cientes, no entanto, de que, dada a inventividade praticamente ilimitada do ser humano, poderão surgir outros exemplos de atos atentatórios à liberdade sindical.

* Fomento de sindicatos comprometidos com os interesses do empregador e dominados ou influenciados por este;

* Despedida, suspensão, aplicação injusta de sanções, alterações de tarefa e de horários, rebaixamento, inclusão em “listas negras” ou redução salarial em virtude de o servidor ser associado ou dirigente sindical;

* Isolamento ou congelamento de dirigentes sindicais;

* Procedimentos que inibem o direito de greve, tais como abertura de processos administrativos infundados, perseguição aos grevistas, corte de ponto, etc;

* Ameaça, coação ou lesão aos dirigentes sindicais;

* Recusa à negociação coletiva;

* Inviabilizar ou dificultar a atividade sindical;

* Impedir a afixação de material do sindicato no local de trabalho;

* Proibir os trabalhadores de agendarem assembleias para discutirem os interesses da categoria;

* Levar em consideração a condição de sindicalizado, diretor, representante, militante sindical, membro ou ex-membro de comissões internas, grevista ou integrante de movimento reivindicatório, inclusive de cunho político, para fins de estagnar ou rebaixar profissionalmente o trabalhador, de estabelecer a remuneração e outras vantagens, de conceder licenças ou férias;

* Prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;

4 – O combate às condutas antissindicais

Além da importância política dos sindicatos na luta constante pelo reconhecimento de seus direitos, conforme já destacado alhures, o combate às condutas antissindicais pode ser verificado também nas frentes legislativa e judiciária.

No âmbito legislativo, já discorremos sobre o reconhecimento à liberdade sindical conferido pela Constituição da República e confirmado pelas legislações esparsas. Mas é importante destacar também a atuação fundamental da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), que fixa parâmetros de comportamento a serem observados pelos Estados-nação que ratificam suas convenções.

A OIT é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões do trabalho. É composta por 185 estados-membros, entre eles o Brasil, em representação tripartida de governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

A seguir, abordaremos algumas das Convenções elaboradas pela OIT, destacando seus principais pontos que guardam relação direta com a temática das condutas antissindicais.

A Convenção nº 87 da OIT

> 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.
>
> Art. 3. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.
>
> Art. 8.2 2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.
>
> Art. 11 — 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.

Dorothée Susanne Rudiger defende a importância da Convenção nº 87 ao dispor que "essa liberdade de organização normatizada pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, é necessária para que os trabalhadores e suas organizações possam se adequar às mudanças sociais, econômicas e políticas ocorridas no contexto da globalização.[18]"

Há que se destacar que o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, uma vez que o nosso ordenamento adota a unicidade sindical (um sindicato apenas por categoria, com abrangência mínima de um município).

Sem querermos nos aprofundar no tema, por outro lado, há que se ter em mente que a abertura completa da liberdade sindical, autorizando-se a pluralidade de sindicatos, não necessariamente seria positiva, podendo servir como instrumento de enfraquecimento e quebra das entidades sindicais, podendo até facilitar as ingerências e condutas antissindicais que esta cartilha objetiva denunciar.

[18] LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Constitucionalismo social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização. Porto Alegre: Verbo jurídico, 2008. Pág. 33.

A Convenção nº 98 da OIT

Convenção Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva. Foi ratificada pelo Brasil em 18/11/1952.

> ARTIGO 1º
> 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
> 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
> a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de 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.
>
> Artigo 2º
> 1. Às organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em formação, funcionamento e administração.

A Convenção nº 111 da OIT

Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), versa sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação e entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60. Foi ratificada pelo Brasil em 26/11/1965.

Artigo 2.º
Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstancias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 4.º
Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objecto da suspeita legítima de se entregar a uma actividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja actividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

A Convenção nº 135 da OIT

A convenção nº 135 dispõe sobre a proteção aos representantes sindicais. Entrou em vigor na ordem jurídica internacional: 30 de Junho de 1973. Foi ratificada pelo Brasil em 18/05/1990.

Artigo 1º
Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor.

> Artigo 2º
> 1. Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenharem rápida e eficazmente as suas funções.

A via judicial

No âmbito jurídico, a conduta antissindical pode gerar, via de regra, a invalidação do ato praticado ou um dever de indenização, a depender do caso concreto.

A indenização visa a reparar a lesão sofrida pelo indivíduo ou pela categoria, em virtude da conduta antissindical. Possui como um dos alicerces a teoria da responsabilidade civil, segundo a qual "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito." Sendo que "Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.[19]"

Cumpre destacar que atualmente pacificou-se o entendimento dos Tribunais quanto ao cabimento de reparação por dano moral coletivo em caso de conduta antissindical. "O dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade, idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável[20]".

[19] Ver artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.
[20] BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Pode a coletividade sofrer dano moral? In Rep. IOB, Jurisprudência.

Paralelamente, a conduta antissindical pode gerar pretensão jurídica de caráter invalidante. Nesse caso, a ação judicial objetivará anular o ato viciado, bem como os efeitos produzidos. Um exemplo clássico de pretensão invalidante diz respeito às dispensas ou penalidades administrativas que decorram de conduta antissindical. Em tais casos, haverá um desvio de finalidade no agir estatal, cabendo ao Judiciário retomar a correta noção de interesse público, confirmando ou anulando as penas dos servidores lesados.

O papel das Corregedorias

As condutas antissindicais também são passíveis de serem combatidas no âmbito da própria organização administrativa. Nesse sistema, as Corregedorias dos órgãos exercem papel central na fiscalização e combate aos ilícitos cometidos dentro do serviço público.

Mas não é só. A Corregedoria-Geral de Justiça (CJG) tem funções administrativas, de orientação, de fiscalização e disciplinares, a serem exercidas em sua secretaria, nos órgãos de jurisdição de primeiro grau, nos órgãos auxiliares da Justiça de Primeira Instância e nos serviços notariais e de registro do Estado. Entre as funções da Corregedoria, está também a fiscalização das adoções internacionais, o acompanhamento das inspeções carcerárias, a fiscalização dos cartórios extrajudiciais, além de serviços e projetos de aprimoramento da prestação jurisdicional. (art. 1º do Regulamento da CGJ)

No que diz respeito ao poder-dever de fiscalização das Corregedorias, o art. 24 do provimento 161/2006 do CGJ estabelece que:

> Art. 24. São objetivos do Plano de Ações de Fiscalização:
> I - assegurar, de modo sistematizado, o constante **monitoramento das atividades judiciária**, notarial e de registro no Estado, **com vistas à sua eficiência e presteza**;
> II - **direcionar, segundo critérios objetivos e gerais, a ação correicional**;
> III - organizar e estruturar, de maneira condizente com um planejamento prévio, as ações de apoio à fiscalização;
> IV - assegurar o acompanhamento da efetivação das providências recomendadas, por ocasião das correições e das atividades de inspeção; e
> V - assegurar a correta utilização dos sistemas informatizados de controle e movimentação de feitos, assim como de seus aplicativos.

Dessa forma, eventuais condutas antissindicais praticadas no âmbito do serviço público devem ser levadas ao conhecimento das corregedorias, as quais possuem como dever de ofício a fiscalização, punição e correção de possíveis abusos.

Nesse sentido, importante reportar a recente realização do 66º Encontro de Corregedores-Gerais de Justiça do Brasil, realizado na Cidade de São Paulo entre os dias 13 e 15 de agosto, que deu origem ao documento propositivo conhecido como “Carta de São Paulo”, cabendo transcrever o seguinte item:

> “Os Corregedores Gerais de Justiça têm como prioridade de sua atuação a orientação dos trabalhos nas unidades judiciárias, malgrado

reconheçam também a importância de sua relevante função controladora e fiscalizadora nas atividades judiciárias e extrajudiciais"[21]";

5 – Conclusão

As entidades sindicais "valorizam, sob uma perspectiva pluralista, o sentido essencialmente democrático da palavra participação e enriquecem os debates com elementos de informação e de experiências particulares que, indubitavelmente, são de irrecusável importância e de inquestionável significação[22]".

E parafraseando o Deputado Federal Tarcísio Zimmermann, ao justificar o Projeto de Lei nº 4.430/2008,[23] reafirmamos nossa convicção quanto à extraordinária contribuição do movimento sindical para o avanço democrático do nosso país. As bandeiras do trabalho digno, da distribuição de renda, da preservação dos direitos trabalhistas e sindicais, da participação do mundo do trabalho no cenário político-institucional marcam esta trajetória vitoriosa.

Os sindicatos e, em situação ainda mais peculiar, os sindicatos de servidores públicos conquistaram seu espaço

[21] Carta de São Paulo elaborada pelos Corregedores. Disponível em: http://www.tjsp.jus.br/Handlers/FileFetch.ashx?id_arquivo=61536

[22] MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013.

[23] PL 4.430/2008. Ementa: Dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho.

por meio de um histórico de muita luta. O reconhecimento da liberdade sindical como um direito social fundamental previsto na Constituição foi um grande avanço, afirmando-se a legitimidade e a contribuição de tais entidades na construção de um Estado Democrático de Direito.

Por outro lado, sempre haverá aqueles que tentarão solapar os direitos coletivos, tentar restaurar o autoritarismo e retirar a voz das massas. E as condutas antissindicais são as ferramentas comumente utilizadas por essas pessoas mal-intencionadas. Incumbe aos sindicatos e aos trabalhadores combater tais condutas. Esperamos que esta cartilha incentive a denúncia e o combate às situações ilegais que visam a restringir a liberdade sindical.

Por fim, cumpre trazer à tona os ensinamentos de Norberto Bobbio: "Não há nem uma liberdade perdida para sempre, nem uma liberdade conquistada para sempre: a história é uma trama dramática de liberdade e de opressão, de novas liberdades que se deparam com novas opressões, de velhas opressões derrubadas, de novas liberdades reencontradas, de novas opressões impostas e de velhas liberdades perdidas. Toda época se caracteriza por suas formas de opressão e por suas lutas por liberdade.[24]"

[24] BOBBIO, Norberto. Igualdade e liberdade. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

6 – Glossário

Aqui apresentamos alguns conceitos adjacentes à temática sindical, mas que, não raras vezes, confundem-se e são utilizados de forma inadequada:

Conduta antissindical: conjunto de atos que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais ou uma coletividade, no exercício da atividade sindical ou por causa desta.

Foro sindical: medidas de proteção ao dirigente sindical ou àqueles que desenvolvem ação sindical, gremial ou coletiva[25].

Abuso de poder: tipo de conduta em que o agente impõe sua vontade sobre outrem, valendo-se, para tanto, do poder que lhe é conferido, mas em desrespeito aos limites e regras que orientam tal poder, fazendo, portanto, utilização ilegal e imoral de sua condição diferenciada, seja ela hierárquica, funcional, econômica, social, etc. Em outros termos: o abuso de poder caracteriza-se pelo uso ilegal, imoderado ou coercitivo de tal poder para atingir um determinado fim.

Abuso de autoridade: assemelha-se muito ao abuso de poder, de modo que muitos consideram que este seria gênero do qual aquele é espécie. A lei nº 4.898/65 tipifica o abuso de autoridade e considera autoridade quem exerce cargo, emprego ou função pública, de natureza civil, ou militar, ainda que transitoriamente e sem remuneração. Ou seja, enquanto o abuso de poder pode

[25] BARBATO, Maria Rosaria. Proteção em face de condutas anti-sindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical.

ser praticado por pessoas da iniciativa privada, agentes políticos, etc., o abuso de autoridade é tipicamente praticado por servidores públicos.

Assédio moral[26]: é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Não está vinculado a níveis hierárquicos, sendo possível a prática horizontal de assédio moral ou até mesmo ascendente (subordinado que assedia o superior hierárquico). Para se configurar o assédio moral, a conduta abusiva deve ser reiterada, de modo que um fato isolado dificilmente caracterizará tal tipo de assédio.

Assédio sexual: toda tentativa, via de regra, por parte de quem detém poder hierárquico sobre o subordinado, de obter dele favores sexuais, por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, mediante o uso do poder que possui, como forma de ameaça e condição de continuidade no trabalho. Podem ser assediados pessoas de sexo diferentes ou do mesmo sexo, independentemente de serem homem ou mulher. A lei nº 10.224/01 introduziu o assédio sexual como crime (art. 216-A do Código Penal).

[26] Em Minas Gerais, a Lei Complementar nº 117/2011 trata a respeito do assédio moral de servidores públicos, cabendo destacar a legitimidade dos sindicatos para apurar e acompanhar tais infrações: Art. 9° A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Prevaricação: prevista no art. 319 do Código Penal, trata-se de conduta praticada por servidor público em detrimento da Administração em geral, quando retarda ou deixa de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou o faz contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal. Quanto ao elemento subjetivo, o interesse pessoal é a vantagem pretendida pelo servidor, seja moral ou material. O sentimento diz respeito ao afeto do servidor para com as pessoas, como simpatia, ódio, vingança, despeito, dedicação, caridade, etc.

Abuso de Direito: exercício de um direito subjetivo ou outras prerrogativas individuais, de maneira exacerbada, ou seja, de modo desconforme aos limites estabelecidos pelos fundamentos axiológico-normativos inerentes ao direito ou prerrogativa individual exercida. No abuso, o sujeito aparentemente age no exercício de seu direito mas viola os valores que justificam o reconhecimento desse direito pelo ordenamento jurídico. Exemplo típico diz respeito ao abuso do direito de greve: embora a greve seja um direito assegurado aos servidores, a inobservância das formalidades previstas em lei importa em abuso no exercício de tal direito, podendo os responsáveis responderem pelos danos que causarem.

Práticas desleais: são determinadas condutas patronais, entre elas atos de ingerência na organização dos trabalhadores, obstrução do exercício de direitos sindicais, atos de discriminação antissindicais e recusa de negociar coletivamente[27]. São espécies da qual a conduta antissindical é gênero.

[27] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. Condutas antissindicais.

Atos de ingerência: expressão introduzida pela Convenção nº 98 da OIT. Diz respeito aos procedimentos que visam à dominação, controle ou interferência no âmbito da organização do sindicato, cabendo destacar, inclusive, a possibilidade de haver ingerência de um sindicato perante o outro. São espécies da qual a conduta antissindical é gênero.

Boa-fé negocial: postulado que condiciona e legitima toda a experiência jurídica, desde a interpretação dos mandamentos legais e das cláusulas contratuais até as suas últimas consequências. Apresenta um aspecto subjetivo, que diz respeito à atitude psicológica, que deve ser proba e verdadeira, bem como um aspecto objetivo, relacionado à exigência de lealdade na relação entre as pessoas.

7 – Anexo I – Os casos nos Tribunais

Para ilustrar os conceitos e casos que envolvem as condutas sindicais, colacionamos a seguir algumas decisões relacionadas ao tema. Embora a jurisprudência atinente às condutas antissindicais que envolvem servidores públicos seja esparsa, os fundamentos utilizados na iniciativa privada contribuem para o debate do tema e, eventualmente, podem inclusive ser utilizados de forma analógica.

Coação para trabalhador desfiliar-se

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR. DESFILIAÇÃO DE EMPREGADO. DANO MORAL.

A hipótese é de acórdão que confirma a sentença no reconhecimento da prática pelo empregador de conduta antissindical, configurada pela coação no sentido de desfiliação sindical em massa dos empregados, com enfraquecimento da atuação do sindicato profissional. Menciona que a prova demonstra que a empresa obrigava a desfiliação, fato corroborado pelos testemunhos e pelos inúmeros requerimentos de desfiliação, redigidos em termos bastante semelhantes. Indica a consistência da prova na demonstração do comportamento irregular com o objetivo de retirar do sindicato a independência, a autonomia e a liberdade, com violação à garantia da liberdade sindical. Conclui pela configuração do dano moral, quantificando-o em R$ 5.000,00. Nesse contexto, a violação patronal aos direitos de filiação e de manutenção da filiação é a mais comum das condutas antissindicais praticadas pelo empregador, objeto de severas reprimendas por meio de aparatos institucionais e normativos internacionais e nacionais. A OIT dedica a Convenção nº 98 à matéria, fazendo especial menção, no seu art. 1º, tópico II, -a-, à necessidade de proteção dos trabalhadores contra atos que sujeitem a sua admissão no emprego à filiação ou dissociação sindical. No sistema jurídico brasileiro, o Decreto-Lei nº 229/1967 passou a oferecer proteção genérica aos trabalhadores que, independentemente de sua condição de dirigentes sindicais, fossem aviltados pelos empregadores nos seus direitos de sindicalização, acrescentando o § 6º ao art. 543 da CLT. Diante do cenário fático-probatório descrito pela Corte de origem e tendo em vista o aparato normativo de tutela do direito de o trabalhador filiar-se e manter-se filiado a entidade sindical, as violações e divergências jurisprudenciais apontadas não viabilizam o processamento da revista em relação à configuração do dano moral. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 312-07.2013.5.03.0100 , Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 24/09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014)

Dispensa de trabalhador em greve

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE PELA CATEGORIA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO RECLAMANTE SEM JUSTA CAUSA, NO CURSO DA GREVE. TRABALHADOR QUE NÃO ADERIU AO MOVIMENTO PAREDISTA. ART. 7º DA LEI 7.783/89. INDENIZAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os

requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, do art. 7º da Lei 7.783/89. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE PELA CATEGORIA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO RECLAMANTE SEM JUSTA CAUSA, NO CURSO DA GREVE. TRABALHADOR QUE NÃO ADERIU AO MOVIMENTO PAREDISTA. ART. 7º DA LEI 7.783/89. INDENIZAÇÃO. O instituto da greve, ao ser incorporado pela ordem jurídica como um direito, acaba por encontrar nela suas próprias potencialidades e limitações e, entre as potencialidades, está a proteção de dispensa dos trabalhadores, conforme art. 7º, parágrafo único, da Lei 7.783/89. Nessa medida, também o art. 6º da Lei 7.783/89 desautoriza a adoção de condutas antissindicais. Assim, em regra, não será possível ao empregador rescindir os contratos de trabalho no decurso de greve, ainda que não se trate de trabalhador grevista. No caso dos autos, verifica-se que o Reclamante foi dispensado sem justa causa em 21/3/2011, depois de deflagrada greve na categoria em 18/3/2011. Tem-se, com isso, que o ato de dispensa sem justa causa do empregado configura conduta antissindical da empresa. Nessa circunstância, compreende-se razoável fixar indenização como forma de compensação pelo ato ilícito praticado pela empregadora, além de ostentar recomendável diretriz pedagógica. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR - 1810-20.2011.5.02.0462 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 03/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014)

Uso de ação judicial para coibir liberdade sindical

RECURSO DE REVISTA - AJUIZAMENTO SIMULTÂNEO DE INTERDITOS PROIBITÓRIOS - GREVE - CONDUTA ANTISSINDICAL - ABUSO DE DIREITO - INDENIZAÇÃO - DANO MORAL COLETIVO. Os interditos possessórios são ações hábeis a provocar o Estado no intuito de se promover a defesa da posse que tenha sido tomada, perturbada ou, ao menos, ameaçada. No caso dos autos, **os réus impetraram vinte e um interditos proibitórios**, tendo como suposto receio a iminência de moléstia à posse provocada pelos movimentos grevistas deflagrados pelos trabalhadores dos réus. A ordem constitucional brasileira, em sua evolução histórica, caminhou, de forma não linear, em torno de três acepções acerca do conceito de greve: fato socialmente danoso (delito), socialmente indiferente (liberdade) ou fato socialmente útil (direito). Na Constituição Federal de

1988 ocorre, pela primeira vez, a elevação do direito de greve como direito fundamental, consagrando-o, desta via, como elemento definidor e legitimador de toda a ordem jurídica positiva. A garantia ao direito de greve deve ser interpretada no contexto de afirmação ao princípio da liberdade sindical e seu sistema e mecanismos de proteção, **sendo que o sistema de proteção da tutela da liberdade sindical contra atos antissindicais transborda a ordem nacional e encontra abrigo no sistema internacional de direitos humanos trabalhistas. A impetração de interditos proibitórios, independentemente do sucesso ou insucesso das ações, representa, em si, a tentativa de inviabilizar a livre participação dos trabalhadores em atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica**, o que implica em ofensa ao princípio da liberdade sindical e faz incidir o sistema de proteção contra atos antissindicais, notadamente, o art. 1º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho. Portanto, utilizar de ações judicias, na forma realizada pelos réus, em que se partiu da presunção de abusos a serem cometidos pelos grevistas, requisito particular do instituto do interdito proibitório, atenta contra os princípios concernentes ao direito de greve e configura ato antissindical, consubstanciando abuso do direito de ação, sendo devida a reparação do dano moral suportado pelos trabalhadores da categoria representada pelo Sindicato autor. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 253840-90.2006.5.03.0140, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 27/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014)

Condutas antissindicais praticadas por dirigente sindical

EMENTA: DANO MORAL COLETIVO. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. VIOLAÇÃO. Constatada nos autos a prática de condutas anti-sindicais, decorrente de dispensas de trabalhadores envolvidos em atividade de oposição ao sindicato da categoria e na criação de entidade específica de sua representação, é imperioso concluir pela caracterização do dever de indenizar, em razão do dano moral coletivo configurado.
(RO 01159-2010-104-03-009. Relator João Bosco Pinto Lara, DJe 15/05/2013, 9ª Turma do TRT da 3ª Região)

8 – Anexo II – Projetos de Lei sobre o tema

PROJETO DE LEI Nº 4.430 DE 2008[28]

"Dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho."

Art. 1º A organização sindical urbana e rural é regulada por esta Lei.
§ 1º A organização sindical brasileira fundamenta-se nos princípios da democracia, da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana.
§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Lei não excluem outros previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º É livre a organização sindical de todos os que, como empregadores, empregados, profissionais liberais, trabalhadores ou agentes autônomos exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.
§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda do trabalho em comum, no mesmo setor econômico ou ramo de atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a categoria profissional.
§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões regulamentadas em lei ou que, para o seu exercício, obedeçam habilitação especificada em lei.

(...)

[28] **Situação:** Apensado ao PL 6706/2009.
Última movimentação: 29/03/2011 - Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)
Designado Relator, Dep. Sandro Mabel (PR-GO)

DA CONDUTA ANTI-SINDICAL

Art. 621. Configura conduta anti-sindical ato do empregador, ou de entidade sindical que o representa, que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, compreendendo:
I – subordinar a admissão ou preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical, bem como ao desligamento de uma entidade sindical;
II – despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
III – conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
IV – interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
V – interromper o desconto ou o repasse das contribuições devidas pelos trabalhadores às entidades sindicais;
VI – induzir trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical;
VII – constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
VIII – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, nos termos do art. 615;
IX – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 622. Configura conduta anti-sindical de entidade sindical representante de trabalhadores:
I – induzir o empregador a admitir ou demitir trabalhador em função de sua filiação ou não a entidade sindical;
II – interferir nas organizações sindicais de empregadores;
III – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, nos termos do art. 615;
IV – violar o sigilo das informações confidenciais, assim consideradas as informações estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores;
V – interromper ou, reiteradamente, realizar fora do prazo previsto em lei o repasse das contribuições confederativa e sindical recolhidas dos trabalhadores para as entidades de grau superior a quem estiver filiado;
VI – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 623. A conduta anti-sindical sujeita o responsável a multa administrativa correspondente a 5 (cinco) vezes o salário normativo da categoria representada, sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive morais.
Parágrafo único. A conduta anti-sindical, apurada em juízo, praticada por dirigente sindical implica a perda do respectivo mandato." (NR)

PROJETO DE LEI DO SENADO, Nº 75 de 2009[29]

Cria mecanismos de proteção contra atos anti-sindicais, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:
Art. 1º Esta Lei dispõe sobre os mecanismos de proteção contra atos tendentes a restringir ou a impedir o exercício dos direitos destinados a reivindicar, a promover ou a salvaguardar as condições de trabalho e econômicas dos trabalhadores, inclusive, inerentes à condição de sindicalizados (atos anti-sindicais).

Art. 2º Constituem práticas de atos anti-sindicais:
I – usar da coação, da intimidação e da represália para impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, comissões internas ou movimento de reivindicação;
II – praticar crimes de ameaça, coação, lesão corporal, cárcere privado, assassinato de lideranças dos trabalhadores e sindicais;
III – impedir ou criar obstáculos ao desempenho da atividade sindical, dos conselhos fiscais, das comissões internas ou movimento de reivindicação;
IV – sugerir ao trabalhador a não participar da atividade coletiva, sindical ou movimento de reivindicação;
V – exigir, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical;

[29] Última tramitação em 14/01/2011.
CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
Situação: AGUARDANDO DESIGNAÇÃO DO RELATOR
Ação: Recebido na Comissão nesta data.
Matéria aguardando designação de Relator.

VI – dispensar; suspender; aplicar injustas medidas disciplinares; alterar o local, a jornada de trabalho ou as tarefas do trabalhador por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve;
VII – levar em consideração a condição de sindicalizado, diretor, representante, militante sindical, membro ou ex-membro de comissões internas, grevista ou integrante de movimento reivindicatório, inclusive de cunho político, para fins de estagnar ou rebaixar profissionalmente o trabalhador, de estabelecer a remuneração e outras vantagens, de conceder licenças ou férias;
VIII – prometer ou dar vantagem exclusivamente ao trabalhador que renunciar à greve ou a se afastar do movimento coletivo ou sindical;
IX – impor o transporte da residência do trabalhador para o local de trabalho como forma de limitar a participação lícita na atividade sindical, coletiva, inclusive em greve;
X – fomentar a constituição de sindicatos ou associações profissionais dominadas por empregador, sindicato ou associação dos empregadores, com o objetivo de sujeitar esses sindicatos ou associações ao controle de empregadores ou de suas organizações;
XI - manter os sindicatos ou as associações profissionais com recursos financeiros, ou de outra espécie, de empregador, sindicato ou associação dos empregadores, com o objetivo de sujeitar aqueles sindicatos ou associações profissionais ao controle dos empregadores, do sindicato ou da associação de empregadores;
XII – recusar à negociação coletiva.

Parágrafo Único. Os atos previstos neste artigo, além de outros que prejudiquem a atividade sindical ou que o limitem além do que decorre do jogo normal das relações coletivas, são nulos.

Art. 2º Sem prejuízo das ações prescritas no artigo anterior, são nulos os atos anti-sindicais praticados pelo Estado que:
I – busquem favorecer diretamente os interesses dos empregadores, adotando políticas desfavoráveis à organização dos trabalhadores;
II – violem a liberdade sindical, veladamente ou realizando atos de ingerência nos sindicatos, associações profissionais, comissões internas e movimentos de reivindicação;
II – condicionem a existência e o funcionamento das entidades sindicais ao preenchimento de formalidades por demais onerosas ou impossíveis de serem atendidas;

Art. 3º As infrações do disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:
I – a suspensão judicial do ato anti-sindical, com a imposição do pagamento de multa pelo descumprimento da obrigação;
II – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinqüenta por cento em caso de reincidência;
III – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições oficiais;
IV – proibição de contratar ou renovar contrato com o Poder Público para fornecimento de bens ou serviços;
V – proibição de recebimento de benefício ou incentivo fiscal concedido pelo Poder Público.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por prática de ato anti-sindical, faculta ao trabalhador optar entre:
I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Mecanismos de coibição e punição das práticas antissindicais[30]

Configura conduta antissindical todo e qualquer ato da Administração que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar qualquer definição relativa a vida funcional do servidor à filiação ou não a uma entidade sindical ou ao desligamento desta;
II - discriminar o servidor em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
IV – Punir servidor, representante eleito, ou dirigente de entidade de classe por manifestação de opinião, posicionamento, defesa de interesse ou explicitação de conflito no âmbito do SINP/FEDERAL. V – interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
VI - induzir o servidor a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;
VII - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

Os agentes públicos que, direta ou indiretamente, impeçam ou inibam a negociação coletiva e à ação sindical serão responsabilizados.

[30]Disponível em: http://www.condsef.org.br/portal3/downloads/Bases%20conceituais.pdf

“Decidir que opiniões devem ser permitidas ou proibidas significa escolher opiniões para as pessoas. Quem escolhe opiniões para o povo possui controle absoluto sobre suas ações e pode manipulá-las em beneficio próprio com perfeita segurança”.

John Stuart Mill

“Não existem apenas democracias inacabadas. Existem processos de regressão democrática que tendem a posicionar os indivíduos à margem das grandes decisões políticas (com o pretexto de que estas são muito “complicadas” de serem tomadas e devem ser decididas por “expertos” tecnocratas), a atrofiar competências, a ameaçar a diversidade e a degradar o civismo.”

Edgar Morin

“Eis o desafio: perpetuar, num mundo saturado de informação, de comunicação e de tecnologia, o valor da emancipação, que sempre as regeu desde o século XVI. É preciso impedir que a informação e a comunicação, até ontem fatores de aproximação, tornem-se aceleradores de incompreensão e de ódio justamente por serem visíveis todas as diferenças e toda alteridade.

Dominique Wolton

“Se liberdade significa alguma coisa, é o direito de dizer às pessoas o que elas não querem ouvir”

George Orwell

Grupo pretende incentivar gestão participativa nos tribunais para melhorar 1º grau

O grupo de trabalho criado no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para subsidiar a construção de política permanente de melhoria do primeiro grau vai propor a abertura de canais que garantam maior participação de magistrados e servidores na gestão dos tribunais. "Precisamos promover a democratização da gestão do Judiciário, o que consiste em garantir maior participação de todos os atores – servidores, magistrados, desembargadores e alta administração do tribunal – na discussão dos problemas e no apontamento de soluções", destaca o conselheiro Rubens Curado, que preside os trabalhos.

Para garantir o maior envolvimento dos integrantes do Judiciário na construção de uma política nacional de médio e longo prazo para a melhoria desse segmento do Judiciário, o grupo discute a possibilidade de incentivar a realização de audiências públicas para auxiliar as Cortes na definição de estratégias que atendam às particularidades locais. Segundo Curado, a quantidade de propostas recebidas pelo CNJ por parte de juízes, advogados, servidores e integrantes do Ministério Público – cerca de 3 mil sugestões – confirma a importância de se incentivar a ampliação do diálogo institucional e social na busca de soluções para os problemas estruturais e de congestionamento do primeiro grau.

Sugestões – A adoção de estratégias que garantam gestão participativa nos tribunais – com a participação de magistrados e servidores nas decisões administrativas referentes a orçamento e distribuição de recursos materiais, por exemplo – foi um dos principais pontos reivindicados por aqueles que encaminharam sugestões ao CNJ. De acordo com Rubens Curado, a democratização do Judiciário passa por essa discussão: maior engajamento de magistrados e servidores na definição dos destinos da instituição; compreensão dos tribunais de que é imprescindível assegurar canal permanente de diálogo e participação do primeiro grau; e incentivo do CNJ, a fim de garantir a fluidez dessa comunicação.

"Nós, magistrados e servidores, precisamos abandonar a postura – muitas vezes confortável – de hóspedes da instituição para construir uma participação ativa. É necessário sair dessa postura passiva para dialogar e participar dos destinos do Judiciário, visando encontrar soluções para combater o problema de morosidade do primeiro grau", afirma o conselheiro. Outra demanda recorrente é a distribuição de servidores entre primeiro e segundo grau de forma mais equilibrada com a quantidade de processos recebidos pelas duas instâncias.

Segundo o conselheiro Rubens Curado, o primeiro grau enfrenta graves problemas estruturais, sobretudo relacionados à má alocação de recursos orçamentários e humanos, que pela complexidade não serão resolvidos em curto prazo. "Estamos criando subsídios para a construção de uma política permanente, de médio e longo prazo, para que dentro de cinco ou dez anos consigamos ver os problemas sanados, pois não se corrige um problema estrutural e cultural da noite para o dia", explica o conselheiro.

Mariana Braga
Agência CNJ de Notícias
18/10/2013

(…)

Foi numa noite de julho daquele ano de 1977. Foi numa ante-manhã de inverno. Era cedo, muito cedo, eu ainda não ouvira o relógio da sala bater as cinco horas. As pombas da alta-madrugada não haviam ainda chegado ao beiral de minha janela.
Silêncio no estúdio — o grande silêncio fecundo, das horas que antecedem o nascer do dia.
Sentei-me à velha mesa, arredei livros, arredei papéis. Na minha frente, a folha branca, imaculada.
Senti o leve roçar da asa do Anjo na minha cabeça.
Peguei do lápis e, lentamente, escrevi no alto da página:

"CARTA AOS BRASILEIROS"

(…)

Das Arcadas do Largo de São Francisco, do "Território Livre" da Academia de Direito de São Paulo, dirigimos, a todos os brasileiros esta Mensagem de Aniversário, que é a Proclamação de Princípios de nossas convicções políticas. (...)
Queremos dizer, sobretudo aos moços, que nós aqui estamos e aqui permanecemos, decididos, como sempre, a lutar pelos Direitos Humanos, contra a opressão de todas as ditaduras.
Nossa fidelidade de hoje aos princípios basilares da Democracia é a mesma que sempre existiu à sombra das Arcadas:
fidelidade indefectível e operante, que escreveu as Páginas da Liberdade, na História do Brasil. (...)
O senso leviano da ordem é o dos que se supõem imbuídos da ciência do bem e do mal, conhecedores predestinados do que deve e do que não deve ser feito, proprietários absolutos da verdade, ditadores soberanos do comportamento
humano. (...)
A nós nos repugna a teoria de que o Poder não é mais do que a Força. Para nossa consciência jurídica, o Poder é produto
do consenso popular e a Força um mero instrumento do Governo. (...)
O Estado de Direito se caracteriza por três notas essenciais, a saber: por ser

obediente ao Direito; por ser guardião dos
Direitos; e por ser aberto para as conquistas da cultura jurídica. (...)
Estamos convictos de que a segurança dos direitos da pessoa humana é a primeira providência para garantir o verdadeiro desenvolvimento de uma Nação. (...)
Em meio da treva cultural dos Estados de Fato, a chama acesa da consciência jurídica não cessa de reconhecer que não existem, para Estado nenhum, ideais mais altos do que os da Liberdade e da Justiça. (...)
Sustentamos que uma Nação desenvolvida é uma Nação que pode manifestar e fazer sentir a sua vontade. É uma Nação com organização popular, com sindicatos autônomos, com centros de debate, com partidos autênticos, com veículos de livre informação. É uma Nação em que o Povo escolhe seus dirigentes, e tem meios de introduzir sua vontade nas deliberações governamentais. É uma Nação em que se acham abertos os amplos e francos canais de comunicação entre a Sociedade Civil e o Governo. (...)
Seja-nos permitido insistir num truísmo: a evolução do homem é a evolução de sua consciência; e a evolução da consciência é a evolução da cultura. (...)
A nossa tese é a de que o homem se aperfeiçoa à medida que incorpora valores morais ao seu patrimônio espiritual.
Sustentamos que os Estados somente progridem, somente se aprimoram, quando tendem a satisfazer ansiedades do coração humano, assegurando a fruição de valores espirituais, de que a importância da vida individual depende. (...)

TELLES JR, Goffredo.
Texto em repudio à ditadura militar e à censura a liberdade.[31]

[31] Disponível em:
http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDR79233-5856,00.html

9 – Referências Bibliográficas

AROUCA, José Carlos. Curso básico de Direito Sindical. São Paulo: LTr, 2014.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Proteção em face de condutas anti-sindicais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. Uberlândia, 2012. Disponível em http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Ed. 29.

BOBBIO, Norberto. As ideologias e o poder em crise. Brasília: Editora UNB, 1999.

FAVA, Marcos Neves. Revista trabalhista direito e processo. Vol. VI, 2003.

MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013

MENEZES, Cláudio A.C. Proteção contra condutas anti-sindicais: atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais. Brasília: Rev. TST, v. 71, n. 2, mai/ago 2005.

MORAES FILHO, Evaristo de. O problema do sindicato único no Brasil. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. São Paulo: Saraiva, 1991.

NORRIS, Roberto. Condutas anti-sindicais no Brasil. Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália. Editora Ltr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2014. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho&oldid=39939964. Acesso em: 25 out. 2014.

SIQUEIRA NETO, José Francisco de. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. São Paulo: LTr, 2000.

Sorria

Sorria, embora seu coração esteja doendo
Sorria, mesmo que ele esteja partido
Quando há nuvens no céu,
Você conseguirá...

Se você sorrir
Com seu medo e tristeza
Sorria e talvez amanhã
Você verá o sol brilhando, para você

Ilumine seu rosto com alegria
Esconda qualquer traço de tristeza
Embora uma lágrima possa estar tão próxima
Esse é o tempo que você tem que continuar tentando
Sorria, o que adianta chorar?
Você descobrirá que a vida ainda continua
Se você apenas sorrir

Este é o momento que você tem que continuar tentando
Sorria, de que adianta chorar?
Você descobrirá que a vida ainda continua
Se você apenas sorrir

Charles Chaplin / G. Parsons / J. Turner

SERJUSMIG

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

LUCCHESI
ADVOGADOS
ASSOCIADOS

SERJUSMIG

LUCCHESI
ADVOGADOS
ASSOCIADOS