

ATOS ANTISSINDICAIS PRATICADOS CONTRA DIRIGENTES SINDICAIS: UMA ANÁLISE DO POSICIONAMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

ANTI-UNION ACTS AGAINST UNION LEADERS: AN ANALYSIS OF THE JUDICIARY'S STANCE

Maria Eduarda Vieira Palma¹ e Marcelo Barroso Kümmel²

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar a proteção dos trabalhadores dirigentes sindicais contra atos antissindicais. A pesquisa adota o método de abordagem dedutivo, visto que a análise parte do sistema legal de proteção, previsto na Constituição, Convenções da OIT e CLT, também, a observação da relação entre os atos antissindicais com as garantias asseguradas aos representantes de classe com o intuito de responder se existe proteção efetiva ao dirigente sindical contra atos antissindicais; o que será feito com uma pesquisa jurisprudencial acerca da efetividade das garantias dos dirigentes sindicais em decisões liminares no primeiro grau, mediante análise das decisões de mandados de segurança impetrados contra estas decisões no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período compreendido entre 2021 a 2024. Ao final, chega-se à conclusão de que o principal instrumento para combater os atos antissindicais é o Poder Judiciário, visto que grande parte das decisões foram favoráveis ao empregado, fazendo valer as imunidades sindicais previstas na Constituição, Súmulas do TST e na CLT, bem como, juntamente com o aumento da publicização dos atos do sindicato, auxiliarão no aumento das informações das condutas dos representantes de classe, diminuindo o preconceito que existe com estes.

Palavras-chave: Garantias trabalhistas; Sindicalista; Sindicato.

ABSTRACT

This manuscript aims to analyze the protection of labor union leaders against anti-union acts. The research adopts a deductive approach, starting from the legal protection system established by the Brazilian Constitution, International Labor Organization (ILO) conventions, and the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). It examines the relationship between anti-union acts and the guarantees afforded to class representatives to determine whether effective protection exists for union leaders against such acts. This will be achieved through a jurisprudential analysis of the effectiveness of the guarantees for union leaders in preliminary decisions at the first instance, focusing on the decisions of security writs filed against these decisions in the Regional Labor Court of the 4th Region during the period from 2021 to 2024. Finally, it is concluded that the judiciary serves as the primary instrument for combating anti-union acts, as a significant portion of the decisions were favorable to employees, thereby upholding the union immunities outlined in the Brazilian Constitution, precedents from the Superior Labor Court (TST), and the CLT. Furthermore, the increased transparency of union activities will contribute to better informing the behavior of class representatives, thereby reducing the prejudice they face.

Keywords: Labor protections, Union representative, Labor union.

1 Bacharel em Direito pela Universidade Franciscana, E-mail: maria.palma@ufn.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2620-4374>

2 Orientador. Mestre em Integração Latino-americana (UFSM) e Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS). Professor de Direito do Trabalho do Curso de Direito da Universidade Franciscana (UFN). E-mail: kummel@ufn.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9467-2112>

INTRODUÇÃO

Ao analisar a relação de trabalho, observam-se dois polos distintos: o empregador e o empregado, este último a parte mais fraca desta relação jurídica, ficando vulnerável às imposições realizadas pelo empregador. Dessa maneira, não possui saída além de se submeter às exigências do empregador, visto que necessita do trabalho.

O Sindicato surge da necessidade da defesa dos direitos dos empregados, reunidos com o objetivo de resistirem, em conjunto, à opressão patronal. Figura importante da estrutura do sindicato, o dirigente sindical possui deveres e prerrogativas, com o objetivo de ser protegido, pois sua atuação pode ir de encontro aos interesses do empregador, colocando-se entre os interesses deste e os dos empregados, razão pela qual necessita de garantias para não sofrer represálias.

O dirigente sindical possui o dever de buscar melhorias para a sua classe e, para que possa exercer de maneira plena suas prerrogativas, possui as imunidades sindicais, que garantem segurança e estabilidade para falar, em nome da classe, os seus descontentamentos. No entanto, a mera existência das imunidades sindicais não garante ao dirigente que ele não sofrerá algum ato antissindical. Assim, questiona-se se as imunidades sindicais efetivamente contribuem para o exercício das funções dos dirigentes sindicais, como forma de proteção contra os atos antissindiciais?

O estudo conta com duas partes. A primeira parte elenca as imunidades sindicais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Constituição da República (CRFB), bem como discorre acerca da correlação entre atos antissindiciais e garantias trabalhistas. A segunda parte analisa a efetividade das garantias, por meio de pesquisa jurisprudencial, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4).

AS IMUNIDADES SINDICAIS PREVISTAS NA CLT, NAS CONVENÇÕES DA OIT E NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

As imunidades ou garantias sindicais podem ser encontradas na CRFB, Convenções da OIT e CLT. A Convenção nº 98 da OIT (Brasil, 2019), promulgada no Brasil em 29 de junho de 1953, previu as garantias sindicais, protegendo os sindicatos contra atos de ingerência, além de assegurar o direito à sindicalização, bem como de negociação coletiva.

O art. 8º, inciso VII, da CRFB previu a proteção do dirigente contra despedida arbitrária, visto que somente será dispensado se cometer falta grave. A proteção começará a partir do registro da candidatura, até um ano após o fim do mandato, conforme art. 543, §3º, da CLT; e inclui o suplente, com previsão no mesmo dispositivo. A estabilidade é limitada a sete dirigentes sindicais e para igual número de suplentes, conforme art. 522 da CLT (que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu re-

cepcionado pela CRFB, conforme item II da sua Súmula 369). No entanto, Delgado (2017, p. 1525) defende que esta situação viola o princípio da autonomia sindical, pois é própria dos estatutos sindicais, que observarão a extensão da base sindical, o número de associados e representados e a diversidade empresarial envolvida.

A CLT também disciplinou acerca da inamovibilidade do dirigente sindical, de modo que consiga exercer as suas funções de forma plena, visto que, a depender da transferência, poderá ser dificultado o desempenho das atribuições sindicais, previsto no *caput* do art. 543 da CLT. No entanto, a transferência poderá acontecer diante de necessidade de serviço, caso em que será mantida a estabilidade. A garantia diz respeito a uma transferência com o intuito de afastar o dirigente de sua área de atuação, salvo em casos de extinção da atividade empresarial, conforme Súmula 369, IV, do TST.

O art. 468 da CLT prevê a possibilidade da alteração contratual, mas veda quando tiver efeito danoso ao empregado, o que acarretaria na nulidade da referida alteração, chamada de inalterabilidade funcional. Arouca (2018, p. 215) exemplifica com o caso de dirigente de sindicato de categoria diferenciada, cuja alteração de função pode atingir o exercício do mandato: “É supor um motorista que tem sua função alterada para almoxarife. Claro está que a medida implica em restringir o alcance de sua atuação como dirigente de outro segmento profissional.”

Observa-se, também, a suspensão do contrato de trabalho para o exercício sindical, conforme o art. 543, §2º, da CLT, caracterizando como uma licença não remunerada com a finalidade de permitir o exercício pleno do mandato sindical e que não acarreta na extinção do vínculo empregatício.

A Convenção nº 135 da OIT (Brasil, 2019), ratificada pelo Brasil e promulgada em 22 de maio de 1991, tem como escopo, proteger os dirigentes sindicais, principalmente para impedir qualquer forma de discriminação. Arouca (1988, p. 308) revela que esta proteção tem dupla direção: assegurar ao dirigente que possa exercer o mandato sem receio; e garantir à classe trabalhadora sua ascensão como personagem indispensável numa sociedade democrática e pluralista, por meio da ação sindical. As imunidades têm o escopo de proteger não só o trabalhador, mas também a classe a que pertence.

Mesmo que se possa observar certa evolução acerca da proteção do trabalhador, através das imunidades, ainda, na prática, se encontram obstáculos. Os atos antissindicais se manifestam de diversas maneiras, por meio do empregador, que objetivando apenas o lucro e aumento no capital de sua empresa, vê o empregado como mero instrumento de trabalho, e o sindicalista se torna alvo destes atos, principalmente a partir da ação sindical, onde se busca e se reivindica os direitos e melhorias da classe.

Existe uma relação muito forte entre a liberdade sindical e os atos antissindicais. A previsão desta liberdade encontra-se no art. 8º da CRFB, bem como na Convenção nº 87 da OIT (OIT, 1948), que trata da liberdade sindical e prevê a livre criação de sindicatos, com categorias diversas; mas até hoje não ratificada pelo Brasil, em razão da previsão do inciso II do dispositivo constitucional mencionado. A liberdade sindical prevista na Constituição tem como fundamento a liberdade do trabalha-

dor em ingressar e compor o sindicato de sua categoria sem a necessidade de quaisquer autorização; bem como a possibilidade da desvinculação com o sindicato de sua categoria, o que vai ao encontro do art. 5º, inciso XX, da Constituição: “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”; bem como a liberdade do próprio sindicato em se organizar e criar seus estatutos, sem interferência patronal, chamado de autonomia sindical.

Dessa forma, a correlação existe diante das limitações que a liberdade sindical possa vir a sofrer através das condutas antissindicais, impedindo o exercício da atividade sindical de forma plena.

Um dos atos antissindicais consiste no desestímulo à sindicalização, exercido pelo empregador que impõe como requisito para a contratação a não filiação a determinado sindicato. Ademais, também existe o ato de divulgação dos nomes dos trabalhadores envolvidos na atuação sindical, como forma de excluí-lo do mercado de trabalho, conforme Castan (2008, p. 133); pois a atuação sindical é vista de maneira negativa pelo empregador, fazendo aqueles temerem pela busca e garantia dos direitos dos empregados, entendidas como uma afronta patronal.

Observa-se também a chamada sindicalização forçada, que consiste na contratação do empregado apenas se este se filiar a determinado sindicato, através de cláusulas negociais coletivas, o que também afronta a liberdade do empregado em sindicalizar-se, conforme Santos (2019, p. 46): “a legislação e os órgãos de fiscalização em nosso país trabalham para invalidar cláusulas de sindicalização forçada, como no caso de o empregador manter nos quadros funcionais apenas os empregados que se filiaram a determinado sindicato”.

Como forma de auxiliar na compreensão de demais condutas antissindicais, Castan (2008, p. 134) continua e cita como exemplos, também, a tentativa de transferência, suspensão ou dispensa injusta do dirigente sindical; distribuição desfavorável ou desproporcional de tarefas; o adiamento de promoções; assédio moral; impedir que o dirigente sindical fixe o novo instrumento coletivo, ou informações e comunicações relacionadas ao sindicato, no quadro de avisos.

A repercussão de temor acerca de possíveis dispensas, com o intuito de limitar a liberdade sindical, também configura conduta antissindical, conforme se observa no Manual de atuação divulgado pelo Ministério Público do Trabalho (2014, p. 13).

Dessa forma, conclui-se que as imunidades sindicais são de extrema importância e que ao longo do tempo foram evoluindo, conforme cita Arion Sayão Romita (1993, p. 178):

O Direito do Trabalho está em constante evolução. A proteção contra a despedida arbitrária e as facilidades para o exercício das funções, asseguradas assim ao representante dos trabalhadores como ao delegado sindical, constituem inegavelmente um avanço do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.

As imunidades têm o escopo de proteger não só o trabalhador, mas também a classe a que pertence. No entanto, mesmo que se possa observar certa evolução acerca da proteção do trabalhador, através das imunidades, para auxiliar na plena realização das atividades sindicais, ainda, na prática,

se encontram obstáculos, restando ao empregado buscar o Poder Judiciário como maneira mais eficaz para assegurar suas garantias trabalhistas, instrumento capaz de preservar as imunidades sindicais e possibilitar o livre exercício dos sindicatos e os trabalhadores.

PESQUISA JURISPRUDENCIAL ACERCA DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Com objetivo de verificar a ocorrência dos atos antissindicais na esfera judicial, serão colacionadas decisões no âmbito de mandados de segurança, que normalmente são utilizados pelos empregadores contra decisões interlocutórias que determinam, liminarmente, a reintegração de dirigentes sindicais dispensados ilegalmente pelos empregadores (ou deixam de determinar a reintegração, hipótese em que quem impetra o mandado de segurança contra a decisão interlocutória que não reconheceu a sua estabilidade é o dirigente sindical).

A pesquisa se concentrou no âmbito do TRT4, no período entre 2021 e 2024, utilizando as palavras-chaves “reintegração” e “dirigente sindical”. A escolha do tipo de ação, qual seja, Mandado de Segurança, se deu porque é a forma mais eficaz de observar tanto as condutas antissindicais que levaram à dispensa de forma arbitrária e ilegal, como também os atos de impedimento do exercício sindical, em que pode ser observada a violação de direito líquido e certo com um julgamento rápido por não necessitar de dilação probatória. Além disso, normalmente a decisão que determina a reintegração, ou não a admite, é uma decisão liminar, interlocutória, a qual não é recorrível de imediato na sistemática processual trabalhista (art. 893, § 1º, da CLT). Assim, não havendo possibilidade de recurso, e entendendo a parte prejudicada que teve um direito líquido e certo violado pela decisão, acaba por impetrar o mandado de segurança, previsto no art. 5º, LXIX, da CRFB, regulamentado pela Lei nº 12.016/2009, admitido para tanto pelo item II da Súmula 414 do TST.

A 1ª Seção de Dissídios Individuais do TRT4 é competente para julgar ações desta natureza, conforme o Regimento Interno daquele Tribunal (Brasil, 2023a), em seu art. 32, “a”: “Compete à 1ª Seção de Dissídios Individuais julgar: a) os *habeas corpus*, os *habeas data* e os mandados de segurança contra atos jurisdicionais dos órgãos judiciários de primeiro grau, com exceção dos proferidos na execução;”.

A fim de contribuir com o que foi exposto, com a utilização das palavras-chaves foram encontrados 63 processos pertinentes para o presente trabalho. Foram encontrados 50 processos que tinham como principal objeto a reintegração do empregado: 25 processos impetrados pelo empregador, dos quais 24 foram denegados; e outros 25 processos foram impetrados pelo empregado. Destes, 15 foram denegados, muitos pela necessidade de dilação probatória para analisar a reintegração do empregado; e em 10 foram concedidas a segurança, determinando a sua reintegração.

Verificou-se, também, 6 casos em que o empregado estava incapacitado à época de sua dispensa, e que quando interposto pelo empregador, foi denegada a segurança mantendo a decisão que

reintegra o trabalhador e 7 processos que tinham objeto diverso da pesquisa.

A seguir, serão colacionadas amostras com o objetivo de demonstrar as violações das garantias trabalhistas, conforme julgado abaixo:

EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO. DIRIGENTE SINDICAL. A norma do art. 543, § 3º, da CLT veda a dispensa de empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, até um ano após o término do mandato, salvo falta grave cometida e apurada nos termos da CLT. O art. 494 da CLT assegura que o desligamento dos empregados estáveis acusados de falta grave somente será efetivo após a verificação e comprovação do cometimento do ato faltoso por meio de inquérito. Assim, é ilegal a decisão que indefere a reintegração de empregado eleito como dirigente sindical, gozando de estabilidade provisória, despedido por justa causa, sem a instauração de inquérito para apurar a falta grave. Segurança concedida. (Brasil, 2023-b)

No caso supracitado, verifica-se a ilegalidade na dispensa do dirigente sindical diante da ausência do devido processo legal, pois para que o dirigente sindical seja despedido, necessita-se do inquérito de apuração de falta grave (arts. 853 a 855 da CLT), não bastando apenas a despedida por justa causa. No acórdão, o Desembargador relatou que a dispensa ocorreu de forma arbitrária e ilegal, visto que o dirigente se encontrava como um dos 7 dirigentes titulares, sendo assim utilizou os arts. 494 e 543, §3º, da CLT juntamente com a Súmula nº 379 do TST, para fundamentar a sua decisão ao conceder a segurança ao impetrante. O que pode ser observado é que só no âmbito do mandado de segurança foi verificada a violação das imunidades sindicais, qual seja, a da estabilidade provisória.

Pode também ser observado que em alguns casos o impetrante, empregador, utiliza como justificativa para a dispensa do sindicalista a extinção da filial na zona de atuação deste empregado. No mandado, a impetrante, empregadora, ataca a decisão do magistrado de 1º grau, o qual determinou a reintegração do dirigente sindical visto que foi evidenciado que era detentor de garantia de emprego e que a dispensa se deu ainda na vigência de seu mandato. A impetrante alegou o encerramento das atividades empresariais na zona de atuação do dirigente, diante da reestruturação de suas atividades; no entanto, não foi comprovada a efetiva extinção da atividade na base territorial do trabalhador. Foi denegada a segurança, visto que o dirigente possuía a estabilidade ao tempo de sua dispensa injusta, bem como, as demais alegações não poderiam ser analisadas visto que demandavam de dilação probatória, colaciona-se a decisão:

EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO. A decisão de origem que determina liminarmente a reintegração no emprego não é abusiva ou ilegal por estar evidenciada a probabilidade do direito de o litisconsorte ser detentor da garantia de emprego do dirigente sindical, nos termos dos artigos: 8º, VIII, da Constituição Federal e 543, § 3º, da CLT. (Brasil, 2023-c)

Outro caso em que pode ser analisada a violação das imunidades sindicais diante de atos antissindicais, é o impedimento do dirigente sindical em defender os interesses da categoria, impondo

empecilhos no exercício do mandato, conforme decisão a seguir:

EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL DO SINDICATO. LIBERAÇÃO PARA EXERCER O MANDATO. A atuação do conselheiro fiscal do sindicato também se reverte em proveito dos interesses gerais de toda a categoria profissional, especialmente em relação às conquistas obtidas na negociação coletiva, daí a importância de não cancelar qualquer tentativa de redução de representatividade dos trabalhadores, além de buscar o fortalecimento da entidade como forma de preservação de direitos, não havendo margem para eventuais retrocessos na garantia da atuação sindical. Segurança concedida para determinar que a empresa litisconsorte proceda, de forma imediata, a liberação do empregado na forma prevista em norma coletiva para exercer o mandato ao qual foi eleito. (Brasil, 2022)

O sindicato da categoria profissional ingressou com o mandado de segurança supracitado para reverter a decisão proferida pelo magistrado, que indeferiu a tutela de urgência. O representante dos trabalhadores possui como dever buscar melhorias para a classe que compõe, bem como resguardar o direito dos sindicalistas, e que não será viável se o seu empregador exercer atos antissindiciais, como negar-lhe liberação para o exercício do mandato, sendo esta atitude uma verdadeira afronta à organização sindical e ferindo gravemente o dispositivo constitucional, que pode ser encontrado no artigo 8º. Colaciona-se trecho da própria decisão, o qual demonstra a importância e exposição da figura do dirigente sindical:

A tal respeito, entendo que, no exercício da defesa dos interesses da categoria profissional, os membros eleitos para integrar órgãos de representação constituídos pelos sindicatos (incluído o Conselho Fiscal, como no caso), acabam expostos a risco de retaliações por parte do empregador, sendo a mais lesiva delas a despedida arbitrária, em prejuízo não apenas do próprio empregado, que tem suprimido o seu meio de subsistência, como da classe profissional como um todo, pelo inegável comprometimento da militância sindical. É com vistas a evitar tais represálias - utilizadas como meio ilegítimo de resistência do empregador - que surge a garantia ao emprego dos representantes sindicais (além de outras medidas de proteção). (Brasil, 2022)

Foi concedida a segurança, determinando que a empresa, de forma imediata, libere seu empregado para o exercício da defesa dos interesses da categoria profissional.

De forma exemplificativa, o que pode ser extraído com as jurisprudências apresentadas é que existem graves e visíveis violações às imunidades sindicais, e que só após longa tramitação na esfera judicial pode ser observada a preservação dessas garantias trabalhistas. Até que isso ocorra, os trabalhadores que perdem seus empregos através das despedidas arbitrárias têm afetada sua subsistência de forma digna, bem como é impedido o exercício do mandato, afetando a própria categoria profissional e comprometendo e desestimulando a militância sindical.

Neste ponto, diante do estudo jurisprudencial, encontra-se uma grande mazela, diante do grande número de mandados de segurança impetrados pelo empregador, mesmo que haja o direito líquido e certo do empregado, há a necessidade de prolongar ainda mais o processo, havendo uma nova

discussão da existência de provas concretas, visto que dos 25 mandados de segurança impetrados pelo empregador, 24 foram denegados, demonstrando-se assim que há a violação do direito do trabalhador na despedida arbitrária, bem como, a existência de condutas antissindicais. De outro modo, em comparação numérica entre os mandados concedidos e denegados, o número dos denegados dos empregados se torna expressivo em primeira análise, ao verificar que dos 25 processos, 15 foram denegados. No entanto, o que pode ser observado é que a fundamentação da decisão não é que não exista o direito, mas sim que há a necessidade de uma análise mais profunda, tornando-se essencial a dilação probatória, na grande maioria nos casos em que foi denegada a segurança, sendo apenas 1 decisão que a fundamentação confirmou a ocorrência de falta grave cometida pelo empregado. Em suma, na totalidade, verifica-se a existência de decisões mais favoráveis ao empregado.

Assim, fica nítido que a atuação do Juiz de primeiro grau no momento em que decide liminarmente a reintegração do empregado, evita a concretização da despedida arbitrária, sendo um verdadeiro instrumento contra atos antissindicais na esfera Judiciária, sendo esta decisão, na maioria das vezes, mantida em 2º grau.

CONCLUSÃO

Através do Sindicato surge o dirigente sindical, encarregado de se posicionar e buscar as melhorias de classe, indo de encontro, muitas vezes, aos interesses do empregador. Assim, com o objetivo de evitar represálias, necessita-se das imunidades sindicais, para combater os constantes atos antissindicais, que podem ser observados conforme pesquisa sistemática colacionada através de amostras de casos.

Necessita-se de maior valorização do empregado, bem como, aumentar a força sindical, por meio de intensa publicização de seus atos, divulgação das suas ações e dos direitos dos empregados da categoria a qual pertencem. Pois, na maioria das vezes, o trabalhador não sabe os direitos que possui, tampouco o local do sindicato de sua categoria. Esta desinformação acarreta no preconceito na atuação do dirigente sindical, visto não serem divulgadas amplamente as atividades e as condutas destes representantes da classe, diminuindo a voz e a luta sindicalista.

Estas condutas servirão como base para amenizar os atos antissindicais no cotidiano, visto que atualmente, no dia a dia do trabalhador, a violação das imunidades sindicais está fortemente presente, dado o número expressivo de mandados de segurança encontrados na pesquisa do presente trabalho. No entanto, o que pode ser extraído com as supracitadas decisões é que, mesmo que os atos antissindicais façam parte do cotidiano do dirigente sindical, e que de certa forma transparece que as garantias trabalhistas apenas se encontra na legislação, o Poder Judiciário põe em prática esta proteção, visto que grande parte dos resultados dos mandados de segurança, tiveram decisão favorável ao empregado, garantindo sua reintegração ao trabalho e, assim, evitando que se concretize a dispensa

arbitrária, bem como garantindo o livre exercício das atividades sindicais.

Assim, o sistema Judiciário é a principal figura capaz de proteger o empregado contra os atos antissindicais, e garantir que prevaleçam suas imunidades sindicais previstas na Constituição, Súmulas do TST e na CLT.

Por fim, verifica-se a necessidade de maiores debates acerca da importância da figura dos empregados dirigentes sindicais bem como, acerca da relação entre as imunidades sindicais e os atos antissindicais. Dessa forma, o Direito é outra ferramenta principal para que o Estado cumpra o papel de proteção dos interesses desta classe.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2018.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em 14 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm Acesso em 14 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 23 abr. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 3º Região. **Atos antissindicais**: manual de atuação. Belo Horizonte: Ministério Público do Trabalho, 2 abril 2014. Disponível em: <https://sintrav.org.br/uploads/atos-antissindicais-manual-de-atuacao-v5.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Legislação. Regimento Interno. **Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Atualizado até a Resolução Administrativa nº 15, de 29.05.2023a, que aprovou o Assento Regimental nº 05/2023. Disponível em www.trt4.jus.br Acesso em 27 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Mandado de Segurança nº 0025051-11.2022.5.04.0000**. Impetrante: Robson Rodrigues Lichman. Autoridade Coatora: MAGISTRADO(A) DA VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO. Julgado pela 1^a Seção de Dissídios Individuais em 28 de fevereiro de 2023b. Redator Desembargador Marcos Fagundes Salomao. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 30 abril. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Mandado de Segurança nº 0022652-43.2021.5.04.0000**. Impetrante: SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOMUNICAÇÕES E OP MESAS TELEF EST RGS. Autoridade Coatora: MAGISTRADO(A) DA 26^a VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE. Julgado pela 1^a Seção de Dissídios Individuais em 12 de abril de 2022. Redator Desembargador Gilberto Souza dos Santos. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 1 maio. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Mandado de Segurança nº 0023797-03.2022.5.04.0000**. Impetrante: Wyeth Industria Farmacêutica LTDA. Autoridade Coatora: MAGISTRADO(A) DA 2^a VARA DO TRABALHO DE SANTA MARIA. Julgado pela 1^a Seção de Dissídios Individuais em 28 de fev de 2023c. Redator Manuel Cid Jardon. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 1 maio. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 369**. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Aprovada pela Resolução 185/2012. Publicada no Diário Oficial da União em 27 de set 2012. Disponível em www.tst.jus.br . Acesso em 14 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 379**. Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade. Aprovada pela Resolução 129/2005. Publicada no Diário Oficial da União em 25 de abril 2005. Disponível em www.tst.jus.br . Acesso em 14 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 414**. Tutela provisória concedida antes ou na sentença. Aprovada pela Resolução 217/2017. Publicada no Diário Oficial da União em 25 de abril 2017. Disponível em www.tst.jus.br . Acesso em 30 jun. 2024.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 87**, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
Acesso em 14 out. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo economia estado democrático**. São Paulo: LTr, 1993

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito coletivo do trabalho**: as relações coletivas de trabalho após o advento da Lei da reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2019.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989.