

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

**RAQUEL BETTY DE CASTRO PIMENTA**

**PROTEÇÃO JUDICIAL CONTRA CONDUTAS ANTISSINDICAIS:**

**O artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores da Itália e a instituição  
de mecanismo processual semelhante na realidade brasileira**

Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro.

Professor Orientador: Prof. Giancarlo Perone

Belo Horizonte

2012

## **RESUMO**

O presente trabalho analisa o procedimento judicial especial de repressão às condutas antissindicais previsto no artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores da Itália (Legge 20 maggio 1970, n° 300, Statuto dei Lavoratori) e a possibilidade de instituição de mecanismo processual semelhante na realidade brasileira. Parte-se da constatação de que a liberdade sindical é direito fundamental reconhecido internacionalmente, bem como nos ordenamentos internos da Itália e do Brasil, sendo investigado o tratamento jurisdicional dado para as situações de condutas antissindicais em ambos os países. Verifica-se que, na Itália, o procedimento especial de urgência para a proteção dos trabalhadores contra atos antissindicais previsto no art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores corresponde a uma resposta jurisdicional mais célere e efetiva do que a proveniente dos métodos utilizados no Brasil, e seria de grande relevância a adoção de procedimento especial semelhante na realidade brasileira.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sindicato; Direito do Trabalho; conduta antissindical.

## **SINTESI**

Questo articolo analizza la procedura speciale giudiziale di repressione alle condotte antisindacali previsto all'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori d'Italia (Legge 20 maggio 1970, n ° 300, Statuto dei Lavoratori) e la possibilità di istituire analogo meccanismo procedurale nella realtà brasiliana. Si inizia con l'osservazione che il diritto fondamentale di libertà sindacale è riconosciuto a livello internazionale così come nei sistemi giuridici nazionali italiano e brasiliano, e indagato il trattamento giurisdizionale dato alle situazioni di condotte antisindacale in entrambi i paesi. In Italia, la procedura speciale di urgenza per la protezione dei lavoratori contro atti antisindacali previsti dall'art. 28 del Statuto dei Lavoratori corrisponde a una risposta giudiziaria più veloce e più efficace rispetto ai metodi utilizzati in Brasile, e sarebbe di grande rilevanza l'adozione di procedure speciali simili per la realtà brasiliana.

**PAROLE CHIAVE:** Sindacato; Diritto del Lavoro; condotta antisindacale.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	04
<b>DESENVOLVIMENTO</b>	
1. <b>Liberdade sindical e proteção contra condutas antissindicais</b> .....	05
2. <b>Proteção judicial contra condutas antissindicais no Brasil</b> .....	07
3. <b>Proteção judicial contra condutas antissindicais na Itália: o artigo 28 do Statuto dei Lavoratori</b> .....	13
4. <b>Instituição de mecanismo processual semelhante no Brasil</b> .....	16
<b>CONCLUSÃO</b> .....	18
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	19

## INTRODUÇÃO

O sindicato exerce papel de grande relevância na criação e evolução do Direito do Trabalho, devendo ser protegido o direito fundamental dos trabalhadores à liberdade sindical, em toda a sua extensão.

No Brasil, em que pesem os dispositivos constitucionais e a ratificação de inúmeros instrumentos normativos internacionais que a preveem como direito fundamental e princípio norteador da ordem justralhista, verifica-se que não há tutela efetiva da liberdade sindical, sendo recorrente a prática de condutas antissindicais por empregadores, não se verificando uma resposta jurisdicional célere e eficaz contra essas situações.

Na Itália, por outro lado, desde 1970 foi previsto pelo Estatuto dos Trabalhadores (Legge 20 maggio 1970, nº 300, Statuto dei Lavoratori), em seu artigo 28, um procedimento especial para a proteção dos trabalhadores vitimados por atos antissindicais, caracterizado principalmente pelo seu caráter de urgência.

O presente trabalho procura analisar a proteção contra condutas antissindicais na Itália e no Brasil, com enfoque nos mecanismos processuais existentes nos ordenamentos dos dois países para a resposta contra essas situações.

Para tanto, é investigado o tratamento jurisdicional dado para as situações de condutas antissindicais em ambos os países, bem como a possibilidade da instituição de mecanismo processual semelhante ao estabelecido pelo art. 28 do Statuto dei Lavoratori da Itália na realidade brasileira.

## **1. Liberdade sindical e proteção contra condutas antissindiciais**

A liberdade sindical é consagrada internacionalmente como direito humano fundamental, considerada patrimônio cultural da humanidade, tendo seu reconhecimento sido fruto de lutas de sindicatos de todo o mundo, em suas reivindicações por melhores condições de trabalho e por direitos sociais e políticos.

O direito fundamental à liberdade sindical está previsto em inúmeros diplomas internacionais, originados no seio da Organização das Nações Unidas – ONU, em acordos específicos regionais – como, por exemplo, no âmbito da União Europeia ou do MERCOSUL, e, principalmente, desponta como um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Na esfera da Organização das Nações Unidas, a liberdade sindical é prevista como direito humano fundamental, sendo considerada decorrência direta das liberdades de reunião e de associação, na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e mencionada de forma explícita no Pacto dos Direitos Cívicos e Políticos e no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966.

Em âmbito regional, possível identificar a liberdade sindical como direito fundamental garantido nas Américas, conforme previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica) e na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1992. Na União Europeia, a liberdade sindical foi elencada como direito fundamental no Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, de 2003.

Na Organização Internacional do Trabalho, a liberdade sindical é identificada como princípio e direito fundamental, orientador de toda a ordem justabalhista internacional. É direito expresso na Constituição da OIT de 1919, e em seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944), bem como na Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho de 1998, que elencou as oito convenções fundamentais, aplicáveis a todos os países membros da OIT, independentemente de ratificação. Dentre elas, estão as suas convenções nº 87 sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, e nº 98 sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Além disso, a liberdade sindical também é assegurada nas Convenções da OIT nº 135 sobre proteção de representantes de trabalhadores (1971); nº 141 sobre organizações de

trabalhadores rurais (1975); nº 151 sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública (1978); e nº 154 sobre fomento à negociação coletiva (1981).

Parte indissociável da liberdade sindical é a proteção em face de condutas antissindicais, que, nas palavras de Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 17):

... inclui toda medida tendente a evitar, reparar ou sancionar qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical ou a causa desta ou que lhes negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva.

É este o entendimento da Organização Internacional do Trabalho que, no Relatório Geral do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, de 2012, deixou claro que não há efetiva liberdade sindical sem proteção contra as condutas antissindicais (OIT, 2012).

Em palestra proferida no Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2012, Cleopatra Dombia-Henry, Diretora Geral do Departamento de Normas da OIT, explicitou que as previsões legais proibindo atos de discriminação antissindical não são suficientes se não são acompanhadas por procedimentos judiciais céleres e efetivos para garantir sua aplicação prática, inclusive em contextos de morosidade processual, conjugada com a fraqueza da inspeção trabalhista e dos sistemas judiciais de alguns países.

Segundo ela, o Comitê de Peritos da OIT enfatizou, em seu Relatório Geral de 2012, a importância de garantir, sem atrasos, investigações independentes e profundas nos casos de alegações de discriminações antissindicais (DOUMBIA-HENRY, 2012).

Como observa Marcus de Oliveira Kaufmann (2005, p. 193), se referindo ao Verbetes nº 724 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

A OIT, de certo modo, é pródiga, na análise do conteúdo teleológico da Convenção nº 98, ao asseverar que um dos mais importantes e fundamentais princípios da liberdade sindical é o que reza que os trabalhadores devem receber a adequada proteção contra todos os tipos de atos de discriminação anti-sindicais no que diz respeito ao resguardo de seus empregos contra hipóteses de dispensas, transferências e outras medidas prejudiciais.

Sendo assim, passa-se a analisar como se dá a proteção judicial em face de condutas antissindicais no Brasil, e os mecanismos processuais existentes para efetivar em nosso país o direito fundamental à liberdade sindical.

## 2. Proteção judicial contra condutas antissindicais no Brasil

É possível afirmar que a ordem jurídica brasileira assegura o direito à liberdade sindical, em que pese a ausência de ratificação da Convenção nº 87 da OIT e a manutenção de traços da organização sindical instituída desde a década de 40, pelo Estado Novo de influência corporativista.

É que, apesar da preservação, no texto constitucional de 1988, da unicidade sindical e da contribuição social sindical compulsória, inúmeras disposições normativas vigentes no país asseguram o direito fundamental à liberdade sindical.

De início, importante ressaltar os dispositivos da própria Constituição de 1988 que preveem aspectos relativos aos direitos de reunião e de liberdade de associação, em seu artigo 5º, XVI a XX. No tocante à liberdade sindical, mais especificamente, são importantes as disposições do art. 8º, *caput* e incisos I e V, *in verbis*:

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; (...)  
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; (...)

Importante ressaltar, ainda, que o Brasil ratificou diversos diplomas internacionais que preveem o direito à liberdade sindical, e ingressaram no ordenamento jurídico interno, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>1</sup>; o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e o Pacto dos Direitos Cívicos e Políticos<sup>2</sup>, todos originados no âmbito da Organização das Nações Unidas – ONU.

Regionalmente, na esfera de relações internacionais nas Américas, o Brasil ratificou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)<sup>3</sup> e a Declaração Sóciolaboral do MERCOSUL<sup>4</sup>.

No tocante aos tratados e convenções internacionais provenientes da Organização Internacional do Trabalho – OIT, são vigentes no ordenamento brasileiro a própria

---

<sup>1</sup> Assinada pelo Brasil em 1948, como Estado-Membro da ONU.

<sup>2</sup> O Brasil aderiu a ambos os Pactos em 24 de janeiro de 1992.

<sup>3</sup> Promulgado pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992.

<sup>4</sup> Assinada pelo Brasil em 10 de dezembro de 1998.

Constituição da OIT e suas alterações pela Declaração da Filadélfia e emendas posteriores<sup>5</sup>; a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; e diversas das Convenções deste organismo internacional<sup>6</sup>.

De qualquer forma, independente dos limites constitucionais à plenitude da liberdade sindical no Brasil, consistentes principalmente na unicidade sindical e na contribuição sindical compulsória, a ratificação desta série de diplomas internacionais referidos e as previsões constitucionais mencionadas evidenciam que a ordem jurídica brasileira busca tutelar o direito dos trabalhadores à liberdade sindical.

Para tanto, o ordenamento brasileiro procura proteger os trabalhadores contra condutas antissindicais praticadas pelos empregadores, seja através da ratificação de Convenções Internacionais que mencionam especificamente a necessidade de proteção dos trabalhadores contra atos antissindicais, seja pela criação de estabilidade provisória para dirigentes sindicais ou pela vedação de práticas discriminatórias para o acesso ou manutenção da relação de emprego.

Especificamente em relação à proteção contra condutas antissindicais, a Convenção nº 98 da OIT, uma das oito convenções fundamentais e que foi efetivamente ratificada pelo Brasil e ingressou em nosso ordenamento interno, prevê, em seu artigo 1º, que “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”, especificando-os como aqueles destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

A Convenção nº 151 da OIT, de 1978, recém ratificada pelo Brasil, estende a proteção contra condutas antissindicais aos trabalhadores da Administração Pública.

No tocante à proteção específica aos representantes dos trabalhadores, a OIT editou a Convenção nº 135, também ratificada pelo Brasil, que dispõe, em seu artigo 1º, que:

---

<sup>5</sup> Decreto nº 76.567, de 6 de novembro de 1976, que promulgou o instrumento de emenda à Constituição da OIT, 1972.

<sup>6</sup> Convenção nº 98 – promulgada pelo Decreto nº 33.196 de 29/06/1953; Convenção nº 135 – promulgada pelo Decreto nº 131, de 22/05/91; Convenção nº 141 – promulgada pelo Decreto nº 1.703, de 17/12/95; Convenção nº 151 – ratificada em 15 de junho de 2010; Convenção nº 154 – promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29.9.94.



Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Na Constituição Brasileira de 1988, em um contexto em que não há efetiva proteção contra a dispensa arbitrária (sem justa causa)<sup>7</sup>, foi criada uma estabilidade provisória para o dirigente sindical, protegendo-o contra a dispensa imotivada, conforme disposto no inciso VIII do art. 8º:

Art. 8º. (...)

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.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – reforça a garantia constitucional prevista para a proteção do dirigente sindical ao prever, em seu art. 659, X, a possibilidade de o magistrado trabalhista determinar, liminarmente, a reintegração do dirigente sindical em situações de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador. No mais, em seu art. 543, prevê a intransferibilidade de tal dirigente para fora da base territorial do seu sindicato.

Todavia, a proteção contra condutas antissindicais não pode ficar restrita aos dirigentes sindicais. Marcus de Oliveira Kaufmann (2005, p. 208) adverte:

Os trabalhadores comuns também e principalmente são vítimas diretas da anti-sindicalidade enquanto formadores de uma coletividade que precisa ter resguardado o direito de sindicalização e de participação nas atividades sindicais.

Para uma proteção mais ampla, de todos os trabalhadores envolvidos em atividades sindicais, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 veda toda e qualquer forma de discriminação para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, podendo ser aplicada às situações de discriminação antissindical, ou seja, no tratamento prejudicial ao trabalhador motivada pela sua atuação sindical ou seu relacionamento com seu sindicato.

---

<sup>7</sup> Até a promulgação da lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição de 1988, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa prevista neste dispositivo fica limitada à multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nos termos do art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Para a tutela jurisdicional dos direitos dos trabalhadores vitimados pelas condutas antissindicais, o ordenamento processual brasileiro possibilita o ajuizamento de reclamação trabalhista individual ou a utilização de mecanismos processuais de tutela metaindividual pelos próprios sindicatos ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Em nosso país, a defesa em juízo de direitos e interesses difusos e coletivos foi instituída pelas disposições da Lei da Ação Popular – Lei nº 4.717/65, com alterações da Lei nº 6.513/77 – e as da Lei da Ação Civil Pública – Lei nº 7.347/85, tendo sido posteriormente consagrada no plano constitucional<sup>8</sup>.

A tutela metaindividual, segundo José Carlos Barbosa Moreira (*apud* PIMENTA, 2009, p. 12), consiste em técnica processual utilizada em litígios cujo objeto, por sua dimensão social, afetam uma pluralidade de sujeitos e, exatamente por isso, poderão ser submetidos à cognição judicial por iniciativa de uma única pessoa, para a defesa dos direitos ou interesses daquele conjunto de sujeitos interessados na sua satisfação.

A tutela metaindividual contraria, portanto, um dos postulados fundamentais do modelo processual civil clássico de legitimação processual, possibilitando aos sindicatos ou ao Ministério Público do Trabalho ingressar em juízo em nome próprio para defesa de direitos ou interesses alheios, sejam eles difusos, coletivos, ou individuais homogêneos<sup>9</sup>.

Em qualquer caso, para se obter uma resposta mais célere, pode-se requerer a antecipação dos efeitos da tutela, conforme previsão nos artigos 273 e 461, § 3º, do Código de Processo Civil<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> De acordo com Gregório Assagra de Almeida (*apud* PIMENTA, 2009, p. 19), a Constituição de 1988 consagrou a tutela metaindividual em seus artigos 1º, 5º, XXXV, e 129, III.

<sup>9</sup> Conforme definição trazida pela Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 81, parágrafo único, *in verbis*:

“Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.”

<sup>10</sup> Lei nº 5.869/73, Código de Processo Civil:

“Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou

II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.”

“Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

(...)

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.”

Entretanto, a resposta jurisdicional não tem sido suficiente para fazer frente às condutas antissindicais praticadas em nosso país. Verifica-se que os mecanismos processuais disponíveis para se pleitear a proteção contra tais condutas são gerais, pouco específicos, e pouco utilizados pelas vítimas de condutas antissindicais ou pelos sindicatos.

No mais, o próprio Poder Judiciário Trabalhista é tímido na resposta e raramente concede a antecipação de tutela ou a tutela específica ou inibitória, de forma que a morosidade na tramitação do processo judicial faz com que os efeitos nocivos da conduta antissindical não encontrem resposta pronta e eficaz, apta a extingui-los ou interrompê-los.

É bem verdade que a jurisprudência trabalhista vem avançando, nos últimos anos, quanto à proteção ao direito fundamental de liberdade sindical, através da aplicação de Convenções Internacionais da OIT e dos princípios constitucionais.

Recentemente, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho utilizou duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para condenar uma empresa por prática antissindical na dispensa de um trabalhador que participou de greve. O Ministro relator assinalou que, embora ainda não seja habitual no Direito do Trabalho, a utilização de normas internacionais ratificadas pelo Congresso Nacional está consagrada e não há dúvidas quanto à sua vigência e eficácia (BRASIL, RR-77200-27.2007.5.12.0019, 2012).

A interpretação e a aplicação da Convenção n. 98 da OIT para punir atos de empregadores tendentes a ferir o direito à liberdade sindical não é novidade na Corte Superior Trabalhista. A 2ª Turma do TST, em 2011, entendeu que a preterição para promoção funcional de empregado ocupante de função diretiva sindical importa em violação da Constituição Federal e da Convenção n. 98 da OIT, importando em verdadeira conduta antissindical (BRASIL, RR-48700-60.2007.5.13.0006, 2011).

A 6ª Turma do TST, em outra oportunidade, condenou a reclamada a indenizar um empregado considerando ter ocorrido dispensa retaliatória, por ter sido comprovado que o empregado não havia votado favoravelmente à proposta de acordo coletivo. Tal dispensa foi entendida como conduta abusiva, por ferir a liberdade sindical dos trabalhadores, violando diretamente a Convenção n. 98 da OIT (BRASIL, RR-122900-40.2006.5.17.0013, 2011).

Observa-se, contudo, que a maioria dos casos julgados pelo TST se resolve com a condenação das empregadoras que praticaram atos antissindicais ao pagamento de indenizações pelos danos sofridos, sobretudo de caráter moral, dando-se preferência à tutela ressarcitória, ao invés de se conceder resposta imediata de forma específica ou inibitória.

Nos casos identificados em pesquisas jurisprudenciais nos Tribunais Trabalhistas do Brasil, não é comum a concessão de tutela antecipada para a cessação imediata dos efeitos da conduta antissindical, com o imediato retorno do trabalhador à sua atuação sindical. Em geral, a reintegração é concedida apenas aos poucos dirigentes sindicais registrados, em número delimitado por lei<sup>11</sup>, e muitas vezes, em decorrência da demora no julgamento, esta situação se resolve com o ressarcimento, ao trabalhador individual, tão somente dos salários do período da estabilidade provisória.

Dessa forma, possível afirmar que, de maneira geral, o ordenamento jurídico brasileiro não propicia uma resposta judicial pronta e efetiva para as situações de condutas antissindicais, não preservando de forma eficaz o direito fundamental à liberdade sindical. Nas palavras de Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 15):

Nesse sentido, para se assegurar realmente a liberdade sindical e o direito de greve, não basta a sua previsão abstrata. Para garantir que tais direitos se concretizem, frente à sua violação ou ameaça, é fundamental a existência de um mecanismo processual que assegure a sua efetividade prática por meio da tutela jurisdicional. Para tanto, é essencial que esta seja célere e eficaz.

Pretende-se investigar, em seguida, a resposta jurisdicional existente na ordem jurídica italiana, procedendo a uma análise comparativa com a existente no Brasil.

---

<sup>11</sup> Número máximo de sete dirigentes, conforme previsto no art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. A estabilidade também se aplica aos suplentes, de acordo com entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula 369, II, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **3. Proteção judicial contra condutas antissindicais na Itália: o artigo 28 do Statuto dei Lavoratori**

Na Itália, o art. 28 do Statuto dei Lavoratori – Legge 20 maggio 1970, nº 300 – instituiu um procedimento especial para a proteção via judicial contra as condutas antissindicais, considerado ponto central do Statuto dei Lavoratori (PERONE).

O artigo dá uma definição ampla do conceito de conduta antissindical, consistente em toda conduta voltada a impedir ou limitar o exercício da liberdade e da atividade sindical e o direito de greve.

Nos casos de conduta antissindical, entendeu por bem o legislador italiano prever uma resposta jurisdicional pronta e efetiva, já que a proteção contra atos antissindicais é essencial para assegurar a liberdade sindical e garantir a atuação dos dirigentes sindicais e trabalhadores envolvidos na defesa dos interesses da categoria.

O procedimento especial está assim previsto:

Art. 28. Repressão à conduta antissindical:

1. Se o empregador realiza uma conduta voltada a impedir ou limitar o exercício da liberdade e da atividade sindical e o direito de greve, onde houve recurso de organizações locais das associações sindicais nacionais interessadas, o magistrado do lugar, onde a conduta denunciada foi realizada, nos dois dias sucessivos, convocadas as partes e tomadas informações sumárias, se achar existente a violação descrita neste parágrafo, deverá ordenar o empregador, por decreto fundamentado e imediatamente executivo, a cessação de conduta ilegítima e a remoção de seus efeitos.
2. A eficácia executiva do decreto não pode ser revogada até a sentença com a qual o magistrado define o juízo de acordo com o próximo parágrafo.
3. Contra o decreto que decide sobre o recurso é permitido, dentro de 15 dias da comunicação do mesmo, oposição perante o magistrado do trabalho que decide com sentença imediatamente executiva. Será observado o disposto nos artigos 413 e seguintes do Código de Processo Civil.
4. O empregador que não cumprir o decreto do qual se refere o primeiro parágrafo, ou a sentença proferida no julgamento de oposição, deve ser punido nos termos do artigo 650 do Código Penal.
5. A autoridade judicial ordena a publicação da sentença penal de condenação na forma prescrita no artigo 36 do Código Penal.
6. Se o comportamento no primeiro parágrafo é realizado por uma entidade administrativa do Estado ou outra entidade pública não econômica, a ação deverá ser proposta frente ao magistrado do trabalho competente.
7. Se o comportamento anti-sindical também é prejudicial para as situações subjetivas relativas a relação de emprego, os sindicatos referidos no primeiro parágrafo, que desejam obter a remoção dos procedimentos lesivos das situações acima, propõem a ação perante o Tribunal Administrativo Regional territorialmente competente, que decide em via de urgência na forma especificada no primeiro

parágrafo. Contra o decreto que decide sobre o recurso é permitido, dentro de 15 dias da comunicação do decreto às partes, a oposição perante o mesmo tribunal, que decide com sentença imediatamente executiva. (tradução livre - BARBATO; PEREIRA, 2012)<sup>12</sup>

Dessa forma, ao se deparar com uma situação de violação de sua liberdade sindical, o sindicato pode submeter a questão ao magistrado local, que deverá, em apenas dois dias, proceder a uma instrução sumária, podendo determinar a imediata cessação da conduta. A instrução sumária exige a convocação das partes para prestar informações, de forma que é respeitado o direito ao contraditório, apesar de bastante limitado.

A legitimação para a propositura da ação é das associações sindicais nacionais atingidas. Segundo Giancarlo Perone (2010, p. 172), através do art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores, o legislador italiano previu um instrumento de tutela jurisdicional dos interesses coletivos e a atribuição do direito de ação aos sujeitos coletivos, contrariando a tradição individualista da legitimação processual.

Assim, o mecanismo processual do art. 28 realiza uma tutela de forma específica, com a transformação efetiva das situações conflituais e a repriminção do equilíbrio lesionado pela iniciativa ilegítima do sujeito dominante do contrato de trabalho (PERONE, 2010, p. 172).

A legitimação estendida ao sujeito coletivo é decorrência direta do entendimento de que a conduta antissindical tem um caráter pluriofensivo, ou seja, pode se manifestar em comportamentos lesivos dos interesses da própria organização sindical (PERONE, 2010, p.

---

<sup>12</sup> No original: “Art. 28. Repressione della condotta antisindacale.

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva”.

180). A doutrina italiana desenvolveu tal conceito por compreender que as condutas antissindicais podem ter uma dimensão que transcende a esfera meramente individual do trabalhador atingido, uma vez que podem atingir, por via reflexa, a própria entidade sindical. Lorena de Vasconcelos Porto (2008, p. 20) exemplifica:

Em alguns casos, o comportamento anti-sindical, se restringe ao âmbito da relação do empregador com o sindicato (v.g., no caso de desrespeito às obrigações de informação e consulta à entidade sindical). Todavia, pode ocorrer, que tal comportamento, atinja também, a relação do patrão com os trabalhadores, individualmente considerados, como na hipótese de transferência de um empregado que afete, em via reflexa, o interesse sindical. Nessa segunda hipótese, fala-se em conduta anti-sindical 'pluri-ofensiva', pelo fato de violar, ao mesmo tempo, interesse do sindicato e direito do trabalhador.

Ademais, ao se adotar o conceito de conduta antissindical pluri-ofensiva, possível verificar que o mero ressarcimento pecuniário dos danos sofridos não é resposta suficiente à ofensa perpetrada, já que referida conduta atingiu, por via reflexa, os interesses de toda a categoria profissional.

Assim, a norma em comento prevê uma tutela específica (e não meramente ressarcitória), acompanhada de uma forte medida coercitiva, consubstanciada em sanções de caráter penal, estabelecendo uma proteção forte e abrangente (PORTO, 2008, p. 16).

Dessa forma, o procedimento especial previsto no art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores responde de maneira mais eficiente às situações em que os trabalhadores são atingidos por atos antissindicais do que as tradicionais respostas do procedimento ordinário, submetido a maiores formalidades e francamente prejudicado pela morosidade do Poder Judiciário italiano.

A partir de tais constatações, passa-se à investigação da possibilidade de instituição de mecanismo processual semelhante na realidade brasileira.

#### **4. Instituição de mecanismo processual semelhante no Brasil**

Em nosso país, a instituição de mecanismo processual semelhante ao previsto no art. 28 do Statuto dei Lavoratori italiano poderia trazer maior celeridade e efetividade à resposta jurisdicional em casos de condutas antissindiciais.

A Convenção nº 98 da OIT impõe, em seu art. 3º, que mecanismos apropriados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização.

É certo que independentemente da ausência de procedimento judicial específico para a repressão às condutas antissindiciais, já é possível a resposta do judiciário coibindo tais situações, seja via reclamação individual, seja mediante a utilização da tutela metaindividual, com a concessão da antecipação de tutela.

Entretanto, conforme observado, a maioria dos casos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho se resolve com a condenação das empregadoras ao pagamento de indenizações aos trabalhadores atingidos individualmente, e não com a concessão da tutela específica de forma imediata, sem observar a dimensão pluriofensiva da conduta antissindical.

Nos casos de dispensa caracterizada como conduta antissindical, a resposta deveria ser a imediata reintegração ao emprego ou ao posto ocupado anteriormente, restituindo-se ao empregado vítima do ato antissindical o direito aos efeitos integrais da relação de emprego, especialmente a possibilidade de continuar atuando em prol dos interesses de sua categoria<sup>13</sup>.

A partir da constatação de que a instituição de mecanismos processuais específicos de urgência poderiam trazer maior efetividade para a proteção judicial dos trabalhadores e sindicatos atingidos por condutas antissindiciais, foram propostos, no Brasil, projetos de lei que propõem a sua instituição.

O mais expressivo deles foi o Anteprojeto de Reforma Sindical apresentado em 2005, como parte da Proposta de Emenda à Constituição Federal (PEC) no 369/2005, resultado do Fórum Nacional do Trabalho, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio da Secretaria de Relações do Trabalho.

Como ensinam Lorena Vasconcelos Porto (2008) e Marcus de Oliveira Kaufmann (2005), esta foi a primeira tentativa de inserção no ordenamento brasileiro de uma forma sistemática de combate às condutas antissindiciais, na medida em que delimita a identificação

---

<sup>13</sup> Conforme trabalho defendido pela autora em co-autoria com Adriana Goulart de Sena Orsini no Congresso da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, São Paulo, maio de 2012.



da antissindicalidade, mediante a indicação dos agentes passivos e ativos de tais condutas, bem como dos mecanismos de combate e repressão às práticas antissindicais.

No artigo 173 do Anteprojeto, é prevista uma ação específica para a prevenção e repressão à conduta antissindical, evidentemente inspirada pelo art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores italiano. Seria uma tutela jurisdicional mais célere e efetiva, pois prevê que o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordene a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos da conduta anti-sindical.

As mesmas características da ação de prevenção e repressão à conduta antissindical, em seus mecanismos reparatórios perfeitos e complementares, aplicariam-se para os casos de greve, segundo as disposições dos arts. 179 e 180, do Anteprojeto.

Entretanto, a PEC nº 369/2005, que inclui o Anteprojeto de Reforma Sindical deixou de tramitar no Congresso Nacional, relegada para outro momento, por falta de interesse político (BARBATO; PEREIRA, 2012).

Outros projetos de lei estão em tramitação perante o Congresso Nacional, englobando disposições acerca da proteção contra condutas antissindicais<sup>14</sup>. Tais projetos, porém, não propõem mecanismos processuais específicos como o faz o Anteprojeto de Reforma Sindical.

Entendemos que a criação de um procedimento judicial especial seria forma interessante de reforçar a proteção contra as condutas antissindicais em nosso país.

Por um lado, caracterizaria um posicionamento do Poder Legislativo, no sentido de dar maior efetividade à repressão contra as condutas antissindicais, sinalizando ao Poder Judiciário a necessidade de uma atuação mais enérgica e célere, inclusive prevendo expressamente a concessão da tutela inibitória e específica, e não meramente ressarcitória.

De outra parte, a criação deste procedimento especial poderia incentivar sua utilização por parte dos próprios sindicatos, facilitando o acesso ao Poder Judiciário nos casos que requerem uma pronta atuação jurisdicional.

Ressalte-se, contudo, que não basta a iniciativa legislativa: é necessária uma compreensão da importância do combate enérgico e imediato às situações de condutas antissindicais pelos próprios ofendidos e pelo Poder Judiciário, sob pena de baixa utilização do procedimento especial ou o seu desvirtuamento. São questões, porém, que poderão ser enfrentadas apenas na prática jurisdicional.

---

<sup>14</sup> Pode-se citar o Projeto de Lei nº 4.430/2008, em trâmite na Câmara dos Deputados.

## CONCLUSÃO

O direito fundamental à liberdade sindical é assegurado na ordem jurídica internacional como princípio fundante do Direito do Trabalho, reconhecido como tal nos ordenamentos nacionais da Itália e do Brasil.

Sem uma efetiva proteção ao sindicato e à sua atuação autônoma e independente, não há como se preservar o ramo jurídico trabalhista, sendo possível afirmar que a proteção contra condutas antissindicais é parte indissociável da tutela à liberdade sindical, como reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho.

Na Itália, a resposta judicial às situações de condutas antissindicais é mais aperfeiçoada do que em nosso país, tendo em vista a existência de procedimento judicial específico, revestido de grande urgência, previsto no art. 28 do Statuto dei Lavoratori.

Seria interessante a introdução de mecanismo semelhante no Brasil, de forma a propiciar uma resposta jurisdicional mais célere e efetiva do que a atualmente encontrada em nosso país.

No entanto, não basta a instituição legal de novo procedimento judicial, baseado naquele italiano, se não houver alteração na mentalidade nos aplicadores do direito. A medida deve vir associada à maior atuação e utilização dos métodos processuais de tutela metaindividual pelos próprios sindicatos profissionais, bem como a uma mudança de mentalidade do magistrado trabalhista, que deve compreender a dimensão pluriofensiva das condutas antissindicais e estar aberto à utilização de normas internacionais para dar maior efetividade à liberdade sindical.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.** Trabalho aceito para apresentação no Congresso Nacional do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI. Uberlândia, junho de 2012. Texto disponibilizado pelas autoras.

BARROS, Alice Monteiro de. **Condutas anti-sindicais – procedimento.** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, 29 (59), Jan./Jun.99. p. 29-44.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL.** 1992. Disponível em: [http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/dec\\_mercosul.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/dec_mercosul.pdf). Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm). Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Decreto nº 76.567, de 6 de novembro de 1976. Promulga o instrumento de emenda à Constituição da OIT, 1972.** Disponível em: [http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=76567&tipo\\_norma=DEC&data=19751106&link=s](http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=76567&tipo_norma=DEC&data=19751106&link=s). Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. “Consolidação das Leis do Trabalho”.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 4.717, de 29 de junho de 1965. “Lei da Ação Popular”.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4717.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. “Código de Processo Civil”.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. “Lei da Ação Civil Pública”.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. “Código de Defesa do Consumidor”.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm). Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm). Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005. Reforma Sindical.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em 27/04/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do TST.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-122900-40.2006.5.17.0013**, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: 21/10/2011. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>. Acesso em 02/04/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-48700-60.2007.5.13.0006**, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2012. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>. Acesso em 02/04/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-77200-27.2007.5.12.0019**, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/02/2012. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/consulta-unificada>. Acesso em 27/03/2012.

DOUMBIA-HENRY, Cleopatra. **Freedom of Association and Discrimination: Protection against acts of anti-union discrimination.** (Liberdade sindical e discriminação: proteção contra atos de discriminação antissindical). Palestra proferida no “Seminário Liberdade Sindical e os novos rumos do sindicalismo brasileiro”, TST, Brasília, abril de 2012.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical.** Colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Girofalo; tradução e notas de Eiko Lúcia Itioka; revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr, 1991.

ITÁLIA. Legge 20 maggio 1970, nº 300. **Statuto dei Lavoratori.** Disponível em: <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>. Acesso em 02/05/2012.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **A anti-sindicalidade e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.** In: Revista do TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. p. 188-229.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: [http://unicrio.org.br/img/DeclU\\_D\\_HumanosVersoInternet.pdf](http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf). Acesso em 02/05/2012.

ONU. **International Covenant on Civil and Political Rights** (Pacto dos Direitos Cívicos e Políticos). 1966. Disponível em: <http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>. Acesso em 02/05/2012.

ONU. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights** (Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). 1966. Disponível em: <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>. Acesso em 02/05/2012.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração da Filadélfia de 1944).** 1919 e emendas posteriores. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Convenção nº 135 sobre proteção de representantes de trabalhadores.** 1971. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/489>. Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Convenção nº 141 sobre organizações de trabalhadores rurais.** 1975. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/495>. Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Convenção nº 151 sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública.** 1978. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/501>. Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Convenção nº 154 sobre fomento à negociação coletiva.** 1981. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/503>. Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Convenção nº 98 da OIT sobre direito de sindicalização e negociação coletiva.** 1949. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/465>. Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 1998. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf). Acesso em 27/04/2012.

OIT. **Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87)** (Convenção nº 87 sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização). 1948. Disponível em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:8105868901180940::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:8105868901180940::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO). Acesso em: 27/04/2012.

OIT. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations** (Relatório Geral do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações). 2012. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174843.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174843.pdf). Acesso em: 27/04/2012.

PERONE, Giancarlo. **A ação sindical nos Estados-Membros da União Européia.** Tradução: Edílson Alkimim Cunha. São Paulo: LTR, 1996.

\_\_\_\_\_. **Lineamenti di diritto del lavoro: evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2000.

\_\_\_\_\_. **Lo statuto dei lavoratori.** 3a Edizione. Roma: UTET Università, 2010.

PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiro de; FERNANDES, Nádia Soraggi (Coord.). **Tutela metaindividual trabalhista: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo.** São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A conduta anti-sindical: o direito italiano e o anteprojeto de lei de reforma sindical no Brasil.**In:Revista Jurídica Cesumar, 8(1), jan/jun2008, p.13-32.

SENA ORSINI, Adriana Goulart de; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Direito aos efeitos integrais da relação de emprego: repúdio às situações de conduta antissindical pluriofensiva.** In: Congresso Nacional da FEPODI. São Paulo, maio de 2012.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa**. 2003. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:PT:HTML>. Acesso em 02/05/2012.

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

VALLEBONA, Antonio. **Istituzioni di diritto del lavoro: vol. I - Il diritto sindacale**. Settima edizione. Padova, Italia: Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 2010.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**. Colaboradoras: OLIVEIRA, Florença Dumont ; PORTO, Lorena Vasconcelos. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.