



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

ORIENTAÇÃO Nº 11 DA CONALIS

Aprovada na XXXII Reunião Nacional da CONALIS, de 27 de abril de 2021.

ORIENTAÇÃO N. 11

DIRIGENTE SINDICAL. GARANTIA DE EMPREGO. DISPENSA. TRANSFERÊNCIA. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. TUTELA DA LIBERDADE SINDICAL. ATO ANTISSINDICAL. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

I – A proteção contra a transferência, dispensa ou conduta discriminatória contra dirigente sindical ou qualquer trabalhador com representação profissional constitui interesse que transcende a mera esfera individual, uma vez que o trabalhador está no exercício de um direito-função de representação da coletividade, sendo que eventual violação da garantia de emprego, estipulada por norma autônoma ou heterônoma, ou do exercício das suas funções, invoca a atuação do Ministério Público do Trabalho, pois é corolário dos princípios de liberdade sindical, podendo, inclusive configurar ato antissindical.

II – A existência de inquérito judicial para a apuração de falta grave ou de ação trabalhista com pretensão de reintegração do trabalhador, de invalidação do ato de sua transferência ou violador do exercício das suas funções, não afasta a atribuição do Ministério Público do Trabalho, inclusive para intervir na ação judicial, desde que subsista o interesse de tutela da liberdade coletiva dos trabalhadores e da representação profissional.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

FUNDAMENTOS:

A representação por dirigente sindical, delegado sindical ou por qualquer trabalhador que esteja no exercício da representação de interesses profissionais, constitui um direito-função, ou seja, tem como objetivo a tutela dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores globalmente considerados, organizados ou não em derredor de uma entidade sindical.

Desse modo, a proteção contra a dispensa ou transferência de dirigente sindical ou de qualquer trabalhador com representação profissional constitui interesse que transcende a mera esfera individual¹. Se por um lado, a violação deste direito atinge imediatamente o trabalhador representante, por outro, viola a liberdade da coletiva e a autonomia privada coletiva, constituindo um ilícito concomitante violador da liberdade individual e coletiva.

A dimensão coletiva das liberdades individuais e das funções sindicais é emblematizada pela Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, que em seu artigo primeiro enuncia:

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

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

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

¹ Referida concepção se alinha ao projeto institucional combate aos atos antissindicais da CONALIS/MPT.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

A tutela do representante sindical, outrora denominada de “foro sindical” nos países de língua espanhola, também chamada de proteção contra “atos de discriminação” ou “práticas desleais”, consiste liberdade sindical de primeira grandeza para a Organização Internacional do Trabalho.

O vocábulo "foro sindical" difundiu-se pelos países da América Latina, tendo sido inicialmente utilizado de modo restrito para designar a proteção do dirigente sindical contra a sua despedida por parte do empregador.

Posteriormente, a concepção de foro sindical passou a designar a proteção de todo e qualquer trabalhador sindicalizado ou que simplesmente desenvolve determinada ação sindical, gremial ou coletiva, não somente contra a sua dispensa do emprego, mas contra todo ato que prejudique a sua atuação, bem como para indicar o conjunto de prerrogativas ou facilidades concedidas a dirigentes ou representantes sindicais ou aos trabalhadores em geral

O foro sindical é expressamente reconhecido e assegurado em nosso ordenamento jurídico. O art. 8º, VIII, da CF/88 c/c o art. 543, § 3º, da CLT, consagram a garantia de emprego do dirigente sindical. O art. 1º, II, a, do ADCT c/c art. 165 da CLT tratam da proteção aos representantes das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA). O art. 11 da CF/88 garante a representação dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, sendo-lhes, evidentemente, reconhecida a proteção contra a despedida, consoante a Convenção nº 135 da OIT (aprovada e ratificada pelo Brasil em 1990, com vigência nacional em 18.5.1991, e art. 510-A a C, da CLT). A possibilidade de reintegração liminar de dirigente sindical afastado, suspenso, transferido ou dispensado pelo empregador (art. 659, IX e X da CLT).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS), em alguns de seus verbetes, utiliza a expressão "proteção contra a discriminação antissindical" para designar um conjunto de tutelas protetivas, de natureza predominantemente



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

individual, contra qualquer medida discriminatória ou prejudicial aos trabalhadores durante a contratação, a dispensa e a manutenção do emprego por questões sindicais em sentido amplo. O CLS invoca como princípio geral, ipsis litteris, que:²

1.072. A discriminação antissindical representa uma das mais graves violações da liberdade sindical, já que pode pôr em perigo a própria existência dos sindicatos. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 769; 344º relatório, caso nº 2467, parágrafo 584; 346º relatório, caso nº 2480, parágrafo 437; 348º relatório, caso nº 2538, parágrafo 618, caso nº 2517, parágrafo 835 e caso nº 2512, parágrafo 895; 351º relatório, caso nº 2594, parágrafo 1177; 353º relatório, caso nº 2634, parágrafo 1303; 354º relatório, caso nº 2633, parágrafo 719 e caso nº 2594, parágrafo 1080; 359º relatório, caso nº 2752, parágrafo 918; 362º relatório, caso nº 2228, parágrafo 80; 363º relatório, caso nº 2819, parágrafo 534; 364º relatório, caso nº 2855, parágrafo 770, e caso nº 2864, parágrafo 787; 368º relatório, caso nº 2976, parágrafo 845; 370º relatório, caso nº 2926, parágrafo 385; 371º relatório, caso nº 2953, parágrafo 625; e 372º relatório, caso nº 3025, parágrafo 151.)

Não se deve olvidar que a vulnerabilidade do representante sindical pode, por sua gravidade, como enuncia o CLS-OIT, inviabilizar a própria existência do ente coletivo. Assim, o CLS-OIT espousa amplo entendimento pela necessidade de tutela urgente, ampla e eficaz dos atos de discriminação sindical, como se observa dos seus verbetes, in verbis:³

1.077. Ninguém deve ser prejudicado por suas legítimas atividades sindicais, e os casos de discriminação antissindical

² La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018

³ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

devem ser tratados com rapidez e eficácia pelas instituições competentes. (Ver 376º relatório, caso nº 3042, parágrafo 567.)

1.078. Tendo em vista que algumas garantias inadequadas contra atos de discriminação antissindical, especialmente contra as dispensas, podem ter como efeito o desaparecimento dos próprios sindicatos, quando se trata de organizações limitadas a trabalhadores de uma única empresa, outras medidas devem ser consideradas com o objetivo de garantir aos dirigentes de todas as organizações, aos delegados e aos membros dos sindicatos proteção mais completa contra todo ato de discriminação. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 773; 359º relatório, caso nº 2752, parágrafo 918; 363º relatório, caso nº 2752, parágrafo 920; e 378º relatório, caso nº 3171, parágrafo 488.)

1.086. A proteção contra atos de discriminação antissindical deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha como objetivo despedir um trabalhador ou prejudicá-lo, de alguma forma, por causa de sua afiliação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora do local de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 780; e 355º relatório, caso nº 2648, parágrafo 960.)

A proteção contra atos antissindicais deve ser ampla, não somente limitada às hipóteses de despedida, mas também de transferências, preterição, retaliação, suspensão ou qualquer ato prejudicial ao agente, como enuncia o CLS – OIT:

1.087. A proteção contra atos de discriminação sindical deve abranger não só a contratação e a dispensa, mas também toda medida discriminatória adotada durante o emprego e, especialmente, as medidas que envolvam transferências, preterição ou outros atos prejudiciais. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 781; 349º relatório, caso nº 2580, parágrafo 870, caso nº 2546, parágrafo 1217; 351º relatório, caso nº 2566,



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

parágrafo 986; 353º relatório, caso nº 2546, parágrafo 242; 354º relatório, caso nº 2633, parágrafo 719; 356º relatório, caso nº 2681, parágrafo 1034; 362º relatório, caso nº 2825, parágrafo 1258; 372º relatório, caso nº 3025, parágrafo 154; 374º relatório, caso nº 2811, parágrafo 367; e 376º relatório, caso nº 2892, parágrafo 145.)

1.088. Os casos de discriminação antissindical podem variar quanto à sua natureza. Não estão limitados à demissão, à redução de pessoal ou à rescisão de serviços, mas também incluem qualquer ato de retaliação contra um trabalhador que se envolve em atividades sindicais, por exemplo a suspensão. (Ver 371º relatório, caso 2228, parágrafo 70.)

Deste modo, não obstante o ato de discriminação sindical seja praticado somente em face de um trabalhador, com ou sem processo judicial ou administrativo, trata-se de uma questão coletiva, já que podem estar sendo violadas a autonomia e a liberdade coletivas.

Assim, no exercício de um direito-função de representação da coletividade, eventual violação da garantia de emprego, estipulada por norma autônoma ou heterônoma, ou do exercício das suas funções ou qualquer ato prejudicial ao exercício das atividades sindicais pelo trabalhador representante da coletividade, invoca a atuação do Ministério Público do Trabalho, pois é corolário dos princípios de liberdade sindical, podendo, inclusive, configurar ato antissindical.

Nesse norte, é passível de investigação, por conduta antissindical de dispensa arbitrária de dirigente sindical ou de ato de prejuízo ao seu exercício, não só o empregador, senão também terceiro, a exemplo de a dispensa ter sido



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

realizada por indução ou ingerência de uma ou outra pessoa física ou jurídica⁴, por ser tratar de conduta violadora da autonomia sindical, nas suas vertentes individual e coletiva.

Assim, a conduta do empregador que viole a garantia de emprego ou o exercício efetivo e autônomo das funções do dirigente sindical, do representante profissional ou de qualquer outro trabalhador que, seja por norma autônoma ou heterônoma, lhe abarque a prerrogativa assecuratória e instrumental para a tutela independente dos interesses dos trabalhadores coletivamente considerados, atenta contra a liberdade sindical e, portanto, enseja a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Neste diapasão, a informação da existência de eventual inquérito para apuração de falta grave ou ajuizamento de demanda veiculando pretensão de reintegração do trabalhador atingido, nesses casos, em nada impede e, pelo contrário, muito orienta a atuação investigatória do Ministério Público do Trabalho, pois a judicialização pode tanto ser uma estratégia de extensão da conduta antissindical, mantendo-se o afastamento do trabalhador, com prejuízos à coletividade, principalmente quando basear-se em motivos infundados.

Equivale a dizer, diferentemente de uma situação individual, a judicialização no caso individual, não obsta a atuação do Ministério Público do Trabalho para apuração de lesão à esfera coletiva e de prática antissindical pelo empregador, seja no campo investigatório, seja na esfera interventiva, na ação pertinente, uma vez incontestada a necessidade de defesa da autonomia e da liberdade sindical sob o aspecto coletivo (art. 8º da CF/88 e art. 525 da CLT).

Além disso, deve-se ressaltar que, embora eventual decisão judicial pela ilegalidade do ato de dispensa arbitrária do dirigente sindical possa conduzir, ao

⁴ Pode-se exemplificar, nesses casos, nas hipóteses de prestação de serviços em que a pessoa jurídica que terceiriza a atividade, por seus prepostos, requer a dispensa de um trabalhador da empresa contratada e que atua como dirigente sindical.



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

final, à uma medida de reintegração do trabalhador, tal expediente não equivale ao restabelecimento status quo ante.

Nesses casos, em geral, não somente se impõe uma via-crúcis a esses trabalhadores⁵, inclusive com a privação de seus salários, bem se possibilita, uma desestruturação perante os demais trabalhadores, com prejuízos para a sua atividade sindical e tutela da coletividade.

Nesse tom, o ato empresarial de dispensa arbitrária do dirigente sindical, potencializa, frente a entidade sindical e a coletividade dos trabalhadores, a sensação de poder do empregador e, em contraponto, de fragilidade dos empregados, indicando, de forma evidente, qual a consequência sobre a realidade daqueles que ousarem se contrapor, se unindo ao sindicato ou não, aos interesses econômicos da empresa.

Não é incomum, e o fato pode ser apurado durante a investigação Ministerial, empresas com históricos de dispensa de dirigentes sindicais e obstruções reiteradas, por diversos meios, à liberdade sindical, revelando verdadeiro *modus operandi* que retrata **conduta antissindical organizacional**.

Por fim, importante destacar que o exercício autônomo da direção sindical e também da representação dos trabalhadores consagra um direito-função que se projeta fundamental para concretizar os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV da CF/88), para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e com menor grau de desigualdade (art. 3º, I e III da CF/88), além de ser decisivo para se erigir uma ordem social que tenha como base o primado do trabalho decente e, como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais.

⁵ Para ilustrar esse fato, interessante o depoimento da sindicalista Camila Lisboa, Coordenadora Geral do Sindicato dos Metroviários de São Paulo, no Webinar CONALIS: **“O MPT no Combate aos Atos Antissindicais”** transmitido em 25 de novembro de 2020 e que pode ser acessado pelo Canal do TVMPT no Youtube ou diretamente pelo link <https://www.youtube.com/watch?v=3Dt-96F9aYU>



MISSÃO: “Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador”.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL -
CONALIS**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Em tais situações, o próprio ato de judicialização individual, diretamente pelo empregador, com propositura de inquérito para falta grave ou forçando o trabalhador a ingressar com ação de reintegração, pode constituir o próprio ato ou conduta antissindical. A mera discussão da reintegração ou não do dirigente sindical não abrange a dimensão maior referente à conduta ou ato antissindical do empregador.

Desse modo, a ação trabalhista que tenha como pretensão a reintegração, v.g., de um dirigente sindical despedido não tem o condão de resolver a violação da liberdade sindical coletiva afetada pelo ato antissindical praticado, subsistindo o interesse coletivo e a atribuição do Ministério Público do Trabalho.

Brasília, 27 de abril de 2021.

Documento Assinado Eletronicamente

RONALDO LIMA DOS SANTOS

Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social- CONALIS/MPT

Documento Assinado Eletronicamente

JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES

Vice-Coodenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS/MPT



MISSÃO: "Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador".



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 002088.2021.00.900/1 Autorizado nº 000005.2021**

Signatário(a): **RONALDO LIMA DOS SANTOS**

Data e Hora: **29/04/2021 09:58:34**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES**

Data e Hora: **29/04/2021 10:02:31**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6126320&ca=5CHUL5GV4Q8YU7H7