

REPRESSÃO PENAL DOS ATOS ANTISSINDICAIS

CRIMINAL REPRESSION OF ANTI-UNION ACTS

Walküre Lopes Ribeiro da Silva*
Firmino Alves Lima**

Resumo: O artigo trata da repressão dos atos antissindicais por meio de uma tutela penal específica, como forma de garantir o pleno exercício da liberdade sindical. O texto, inicialmente, aborda a liberdade sindical e define os atos antissindicais. Posteriormente, destaca a importância de uma tutela penal adequada para a proteção da liberdade sindical, apresentando alguns exemplos de normas penais vigentes no exterior. Por fim, os autores pretendem demonstrar a necessidade de reforma da legislação vigente no Brasil sobre o tema.

Palavras-Chave: Direito sindical. Direito comparado. Liberdade sindical. Organização sindical. Ato lesivo.

Abstract: The article deals with the repression of the anti-union acts by means of a specific criminal guardianship, as a form to guarantee the full exercise of the freedom of association. The text, initially, approaches the freedom of association and defines the anti-union acts. Later on, it stresses the importance of an adjusted criminal guardianship for the protection of the freedom of association, presenting some examples of effective criminal statutes abroad. Finally, the authors intend to demonstrate the necessity of reform in the current Brazilian criminal statute on the subject.

Keywords: Trade union law. Comparative Law. Freedom of association. Labor Organization. Harmful act.

* Professora Titular do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

** Firmino Alves Lima é Juiz do Trabalho Titular de Vara, mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

1 Introdução

O presente artigo pretende tratar da repressão penal dos atos antissindiciais. Ele abordará, inicialmente, algumas considerações sobre a liberdade sindical, promovendo algumas considerações sobre os atos antissindiciais e concluirá tratando dos meios de repressão a tais atos por meio de mecanismos penais.

A intenção dos autores é destacar a importância da liberdade sindical e como a severidade das normas penais pode ajudar a efetivar esse direito. Também foram coletados alguns exemplos importantes em outros países, para demonstrar como a atual legislação penal brasileira sobre o assunto é inadequada.

1.1 A liberdade sindical e seus diversos aspectos

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais que informam o direito coletivo do trabalho, junto com a autonomia coletiva dos particulares. Francesco Santoro-Passarelli define-a como uma liberdade complexa¹. No mesmo sentido, Arion Sayão Romita aponta ser um “feixe de liberdades²”, na medida em que “assiste inicialmente o indivíduo, ao qual confere uma faculdade,

ainda interessa também ao grupo na medida em que este encontra nela a sua fonte de recrutamento e de sua expressão, qual garantia contra medidas hostis dos grupos concorrentes e oponentes (outros sindicatos e empregadores)³”. A menção como garantia contra medidas hostis é o tema de maior preocupação neste artigo.

Amauri Mascaro Nascimento expõe que existem amplas enumerações de vários autores explicando os diversos aspectos da liberdade sindical. O referido jurista, no entanto, enumera cinco aspectos desse agrupamento de liberdades: a liberdade de associação, a liberdade de organização, a liberdade de administração, a liberdade de exercício das funções e a liberdade de filiação sindical⁴.

Todos esses aspectos podem ser reunidos em dois grandes grupos característicos: o primeiro diz respeito às liberdades consistentes na proibição de impedimento e de não constrição, tratando-se de liberdades negativas, ou seja, aquelas que asseguram uma possibilidade de agir baseada em uma norma de caráter fundamental que não proíbe determinada ação, bem como a permissão para deixar de agir, eis que inexistente

¹SANTORO-PASSARELLI, Francesco. **Noções de direito do trabalho**. Trad. de Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto C. Chiarelli. São Paulo: Revista dos Tribunais: 1973. p. 14.

²ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 40.

³Id. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 342-343.

⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 40.

norma que imponha determinada conduta. Já o segundo grupo refere-se a aspectos que importam em liberdades positivas, ou seja, como definiu Kant, aquelas em que o homem não está obrigado a agir senão em conformidade com sua própria vontade⁵ ou, como complementa mais adiante, como uma “autonomia, ou seja, na propriedade que o querer tem de ser para si mesmo sua lei”⁶.

Tais aspectos são interligados e interdependentes, de modo que só haverá verdadeira liberdade sindical se todas as suas dimensões forem respeitadas. Jean-Claude Javillier afirma claramente que existe uma interdependência evidente entre, de uma parte, as referidas liberdades e, de outra parte, a efetividade dos direitos do homem e o desenvolvimento da democracia⁷.

1.2 A liberdade sindical como direito fundamental e como direito humano

A liberdade sindical é um dos pilares do Estado Democrático de Direito, um princípio fundamental que deve ser preservado pois, uma vez ameaçada, limitada ou suprimida, concretiza-se uma

grave ofensa à ordem democrática. A liberdade sindical é reconhecida na nossa Carta Política como um dos direitos sociais fundamentais no *caput* do art. 8º da Carta Política, integrando o título II, relativamente aos direitos e garantias fundamentais, ainda que a liberdade garantida pela Constituição Federal de 1988 seja uma liberdade relativa, posto que restrita por diversos aspectos constitucionalmente previstos, entre eles e com maior destaque, a unicidade sindical.

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 18 de junho de 1998, reconhece a liberdade sindical como um dos princípios e direitos fundamentais. A referida declaração afirma que a liberdade sindical é um de seus princípios fundamentais, gozando de apoio e reconhecimento universais, como princípios fundamentais a todos os membros da organização, ainda que não tenham ratificado a respectiva declaração aprovada, no sentido de respeitar, promover e tornar efetivos⁸. Do mesmo modo, a mesma Declaração reconhece sete (hoje oito) convenções da organiza-

⁵KANT, Immanuel. **Fundamentos para a metafísica dos costumes**. Trad. Antônio Pinto de Carvalho. São Paulo: Nacional, 1964. p. 96.

⁶Ibid., p. 111-112.

⁷JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit du travail**. 6. ed. Paris: L.G.D.J., 1998.

⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Brasília: Escritório da OIT, 1998.

ção como convenções básicas aprovadas pela entidade, sendo duas delas destinadas à liberdade sindical, as Convenções n. 87, de 1948, e n. 98, de 1949. A última será de extrema importância para o desenvolvimento do presente trabalho.

A liberdade sindical também é referida como direito humano pelo art. XXII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e pelo art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de San José de Costa Rica⁹. O art. 9º da Declaração Sociolaboral do Mercosul prevê a proteção contra todo ato discriminatório que pretenda menoscabar a liberdade sindical¹⁰.

Também é enunciado como direito humano no art. 8º, § 1º, itens 1 e 3, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Resolução n. 2.200-A da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991 e assinado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, com vigência a partir de 24.2.1992, conforme o Decreto n. 591, de 6.7.1992. Possui, portanto, a teor do art. 5º, § 2º do texto constitucional, antes da EC n. 45/2004, força de norma constitu-

cional, por integrar tratado de direitos humanos do qual o Brasil fez parte.

Assim, conclui-se que a liberdade sindical é um direito humano fundamental. Não se trata somente de um objetivo a ser alcançado, mas também de um valioso instrumento para concretizar os demais direitos sociais e promover para todos os seres humanos uma vida digna e em condições de efetiva liberdade e igualdade.

1.3 Necessidade de mecanismos eficientes para sua efetivação

Tratando-se de direito de natureza fundamental, seu exercício deve ser assegurado por meios enérgicos, para que não seja direito existente apenas em caráter formal, devendo ser protegido para que o regime de sua fundamentalidade seja material, tal qual um direito deste quilate pede.

Antonio Montoya Melgar prevê que as ofensas que ataquem a liberdade de ação sindical agridem direitos sindicais *ad intra* como o autogoverno do sindicato e *ad extra* como a negociação coletiva, a greve, a delineação de conflitos individuais e coletivos, bem como a formulação de candidaturas à representação em empresas¹¹.

⁹Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992.

¹⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 161.

¹¹MONTOYAMELGAR, Antonio. **Derecho del trabajo**. 19. ed. Madrid: Tecnos, 1998. p. 130.

Assim, como já mencionou Arion Sayão Romita, uma das faces da liberdade seria a garantia contra medidas hostis de grupos concorrentes e oponentes, sobre a qual passaremos a tratar.

2 Conceito de ato antissindical

É necessário esclarecer o conceito de atos antissindicais, uma vez que essa expressão visa englobar diversas figuras existentes em diferentes ordenamentos jurídicos.

Historicamente, a noção de foro sindical (*fuero sindical*) é a mais antiga e difundida na América Latina. Surgiu como uma garantia “maliciosamente restringida” nas palavras de Oscar Ermida Uriarte, configurando a proteção do dirigente sindical contra a dispensa injustificada¹². Entretanto, a noção de foro sindical vem sendo ampliada nas legislações latino-americanas, de modo a abranger os trabalhadores em geral e qualquer ato que vise restringir ou impedir o exercício de direitos sindicais.

A m a u r i M a s c a r o Nascimento critica a expressão foro sindical, que considera imprópria, pois não fornece uma ideia precisa de seu significado: *fuero* vem do latim *forum*, o que não se ajusta à figura¹³.

O ato antissindical é aquele que vem desafiar o exercício da liberdade sindical em suas mais variadas formas. Várias são as definições a respeito. Luís Enrique de La Villa Gil, Gabriel Garcia Becedas e Ignacio Garcia-Perrote Escartin afirmam que o ato antissindical é um elenco de condutas que tenham por objeto causar alguma espécie de discriminação ou lesão aos direitos da liberdade sindical por motivo de filiação ou da atividade sindical¹⁴.

2.1 Recepção de duas tradições jurídicas na Convenção 98 da OIT

A Convenção 98 da OIT é um marco importante na caracterização dos atos antissindicais, na medida em que a referida norma internacional divide tais práticas em dois grandes grupos, respectivamente recebendo duas tradições jurídicas distintas, a tradição romano-germânica e a tradição consuetudinária do *common law*.

O referido documento foi aprovado na 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1º de julho de 1949, visando proteger os direitos de sindicalização e de negociação coletiva. É uma das oito convenções fundamentais da entidade e define

¹²ERMIDA URIARTE, Oscar. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989. p. 9.

¹³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 129.

¹⁴VILLA GIL, Luís Enrique de la; GARCIA BECEDAS, Gabriel; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, 1993. p. 378.

em seus arts. 1º e 2º duas naturezas de atos, os quais passaremos a tratar com maior profundidade. Essa Convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.08.1952, ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.06.1953, e vigente no país desde 18.11.1953.

2.1.1 Atos de discriminação

O art. 1º da Convenção 98 da OIT estabelece que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, sendo que a proteção deve estar voltada a proteger o trabalhador contra comportamentos que submetam um emprego à condição de ser ou deixar de ser filiado a um sindicato ou, de algum modo, prejudiquem um trabalhador, aí incluída a dispensa, em função de sua filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais.

O termo discriminação não é expressamente utilizado na referida norma, aliás, em 1949 pouquíssimos documentos internacionais empregavam-no. No entanto, fica claro que a referida norma visa proteger os empregados contra atitudes discriminatórias promovidas por empregadores e sindicatos. Trata-se de uma proteção derivada dos ordenamentos advindos da tradição romano-germânica, claramente derivados

do foro sindical. Sua proteção é essencialmente voltada ao trabalhador contra atitudes discriminatórias, sendo uma esfera de proteção da liberdade sindical na expressão individual do trabalhador.

2.1.2 Atos de ingerência

O art. 2º da referida norma aponta que as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção adequada contra atos de ingerência de umas sobre as outras, seja diretamente, seja por meio de seus agentes ou membros, tanto na formação, como no funcionamento e administração.

E o referido artigo classifica como atitudes de ingerência as seguintes medidas:

a) provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores;

b) manter organizações de trabalhadores, com meios financeiros ou meios diversos, submetendo-as ao controle de empregadores ou organizações de empregadores.

Tais atitudes são claramente classificáveis como atos de ingerência, ou seja, a interferência na livre organização sindical, por empregadores, organização de empregadores, ou organizações de trabalhadores rivais. Tais atitudes vinculam-se à noção de práticas desleais, que advém de uma outra tradição jurídica, a da *common law*, especial-

mente nos Estados Unidos da América e no Reino Unido.

São conhecidas como *práticas desleais*, assim expressamente reconhecidas pelo ordenamento federal dos Estados Unidos da América, (*unfair labor practice*), conforme o art. 8º da Lei Federal *National Labor Relations Act* de 1935, com alterações posteriores. Essa norma prevê um extenso rol de ações e comportamentos que podem ser considerados como desleais, portanto expressamente proibidos, tanto para sindicatos de empregados, como para empregadores.

Merecem destaque entre as condutas previstas no art. 8º, seção "a" (itens de 1 a 5), a interferência do empregador no exercício das liberdades sindicais dos empregados estipuladas no art. 7º do mesmo diploma; dominação ou interferência de entidades sindicais ou mesmo contribuição financeira; discriminação por encorajar ou desencorajar a sindicalização por meio de contratação de empregados; dispensa por reclamações apresentadas perante a autoridade administrativa competente (*National Labor Relations Board*) ou testemunho em procedimento instaurado e recusa na negociação com representantes sindicais assim escolhidos pelos empregados.

Por outro lado, a recusa do empregador para sentar-se de boa-fé a uma mesa de negociação coletiva com os representantes dos

empregados, cumpridos os requisitos legais, é considerada uma prática desleal pelo *National Labor Relations Act* de 1935 (art. 8º, alínea 1-5). A reforma do aludido diploma pelo *Taft-Hartley Act* de 1947 passou a impor igual obrigação de negociação de boa-fé ao sindicato dos trabalhadores, de modo que a recusa à negociação pelos representantes sindicais também constitui prática desleal (art. 8º, alínea b-3). Também são reconhecidas como práticas desleais dos sindicatos, restringir ou coagir empregados ao exercício dos direitos legalmente garantidos. Assim, ficam proibidas as ameaças, o uso da violência, o oferecimento de benefícios para o ingresso no sindicato, a realização de pressão econômica para obrigar o empregado a eleger o sindicato como seu representante.

2.2 Características dos atos antisindicais

Algumas características podem ser extraídas das previsões normativas e doutrinárias sobre os atos antissindicais. Como já foi possível vislumbrar, os atos antisindicais estão divididos em dois grandes grupos, o dos atos discriminatórios e o dos atos de ingerência na organização sindical.

Oscar Ermida Uriarte aponta algumas diferenças existentes nos conceitos de foro sindical e práticas desleais: o primeiro é essencialmente unilateral, beneficiando exclusivamente o empregado,

do, enquanto o segundo é bilateral, pois se apresenta como mecanismo de garantia da ética no livre jogo (*fair play*) dos atores sociais¹⁵. Nos atos discriminatórios de natureza sindical, verifica-se a existência de violações da liberdade individual de filiar-se, não se filiar ou de engajar-se em atividades sindicais. Já no caso das práticas desleais, verifica-se o atentado contra a liberdade de organização e ação sindical independente.

Uma das mais importantes características dos atos antissindiais é que tais ações ou omissões venham a demonstrar motivação antissindical, ainda que não exclusivamente, ou seja, um dos focos da atitude está voltado a destruir, mitigar, ou tornar sem efeito a liberdade sindical em uma das expressões anteriormente apontadas.

Os atos antissindiais de ingerência visam atacar alguns princípios reguladores da liberdade sindical. Mario Pinto formula três princípios aos quais a liberdade sindical deverá estar subordinada: o princípio teleológico, ou também considerado o princípio da especialidade, o princípio da organização e da gestão democráticas e o princípio da independência sindical,

todos previstos na Constituição da República Portuguesa, de 1976¹⁶.

O referido jurista lusitano aponta que o primeiro princípio consiste na adequação da organização e da ação sindical ao prosseguimento da finalidade da entidade sindical, no caso português, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, conforme previsto no texto constitucional e na Lei Sindical vigente naquele país¹⁷. O princípio de gestão e organização democráticas está assegurado no inciso 3º do art. 55 da Constituição daquele país, o qual exige que as entidades sindicais submetam-se a uma organização e gestão democráticas, com participação ativa dos trabalhadores. E o princípio da independência sindical está assegurado no inciso 4º do mencionado art. 55 da Constituição daquele país, referindo-se à norma constitucional que afirma que as associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e associações políticas, cabendo à norma infraconstitucional assegurar as garantias dessa experiência, como fundamento da unidade das classes trabalhadoras¹⁸.

Da lição do referido autor podemos extrair que a conduta

¹⁵ERMIDA URIARTE, Oscar. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989, p. 11-12.

¹⁶PINTO, Mário. **Direito do trabalho**. Lisboa: Universidade Católica Ed., 1996. p. 191-193.

¹⁷Arts. 55 e 56 da Constituição da República Portuguesa, bem como no art. 3º da Lei Sindical daquele país.

¹⁸PINTO, op. cit., p. 191-193.

antissindical é aquela que, por um meio direto ou indireto, procura afastar a ação sindical de sua finalidade original, ou que viola uma organização ou administração democrática, ou seja, voltada para a vontade da maioria que fundou ou escolheu a direção sindical. Também pode ser que venha a destruir ou mitigar a independência que a entidade sindical deve usufruir em relação a diversas esferas de ação social, política ou religiosa.

O art. 28 da Lei n. 300, de 20 maio de 1970, da Itália, aponta que são atos antissindicais aqueles que limitam ou impedem o exercício da liberdade e da atividade sindical¹⁹. Segundo a referida norma, a conduta antissindical por parte do empregador importa em um comportamento, comissivo ou omissivo, que possa dificultar ou impedir o desenvolvimento da atividade sindical ou que possa prejudicar o exercício do direito de greve²⁰.

Luisa Galantino comenta a referida norma discorrendo que uma corrente da jurisprudência da Suprema Corte italiana configura a existência de comportamento antissindical quando coexistentes dois elementos: um **objetivo**, consistente na atitude vedada, ainda que somente potencial, e um

elemento **subjetivo**, consistente na intencionalidade do comportamento antissindical²¹. A referida autora, no entanto, revela a existência de uma corrente jurisprudencial da mesma corte, com apoio doutrinário, no sentido de entender como dispensável o elemento subjetivo, para que seja possível uma maior efetividade da tutela da liberdade sindical, em face da dificuldade de sua prova²².

Como os atos antissindicais pressupõem no seu primeiro grupo atos discriminatórios contra os trabalhadores, o elemento **intencionalidade** não pode ser exigido para a caracterização dos atos antissindicais. É que uma das modalidades de discriminação, aquela conhecida como indireta ou reflexiva, conforme a terminologia europeia, prescinde do elemento intencionalidade, bastando que determinada atitude ou comportamento do empregador, ainda que não tenha finalidade discriminatória, venha a provocar resultados diferenciados e prejudiciais para um indivíduo ou para determinado grupo.

Assim, é possível concluir que os atos antissindicais são comportamentos ativos ou omissivos, com ou sem intencionalidade por parte do empregador ou de outros grupos interessados na

¹⁹GHIDINI, Mario. *Diritto del lavoro*. 9. ed. Padova: Cedam, 1985. p. 134.

²⁰Ibid.

²¹GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 6. ed. Torino: G. Giappichelli. 1995. p. 111-112.

²²Ibid., p. 112.

relação, que venham a destruir, mitigar ou tornar sem efeito a liberdade sindical em suas diversas formas de expressão.

3 Esferas de proteção contra atos antissindicais

Tratando-se de um direito fundamental de extrema importância para a manutenção de uma ordem democrática, com reconhecimento em diversos diplomas internos e internacionais, vários são os instrumentos para a defesa da liberdade sindical. Analisaremos brevemente três formas de proteção, as administrativas, cíveis-trabalhistas e penais, foco maior do presente trabalho.

3.1 Proteção administrativa

Os atos antissindicais podem ser combatidos por medidas administrativas, assim considerados os procedimentos não judiciais movidos por autoridades governamentais. Um bom exemplo é verificado nos Estados Unidos da América. Antes da discussão judicial sobre atos antissindicais, um procedimento administrativo deve ser instaurado. Havendo uma prática desleal, Robert A. Gorman afirma que uma queixa pode ser registrada no escritório regional da organização nacional de relações do trabalho (*National Labor Relations Board*) por qualquer pessoa²³,

atualmente até mesmo pela *internet*.

A queixa é recebida e investigada pela autoridade administrativa, a qual presidirá as investigações que assumem a forma de processo administrativo. Concluído o processo, a autoridade profere uma decisão, que tem caráter de determinação para a parte faltosa, porém despida de força executiva. Essa força somente é adquirida quando, em caso de recalcitrância da parte vencida, o próprio órgão, ou qualquer pessoa lesionada pelo ato assim considerado, ajuíza um pedido judicial perante a corte federal de apelações ou o juízo distrital federal cabível, objetivando seu cumprimento²⁴.

3.2 Proteção judicial de natureza civil-trabalhista

Várias medidas de natureza civil-trabalhista podem ser tomadas na defesa contra atos antissindicais, inclusive alguns ordenamentos preveem remédios judiciais específicos para tal finalidade. Dois exemplos na tradição romano-germânica ilustram bem tais procedimentos específicos.

Na Espanha, a liberdade sindical é constitucionalmente prevista, permitindo que a vítima do ato interponha um **recurso de amparo**. Tal modalidade de remédio constitucionalmente previsto

²³GORMAN, Robert A. *Labor law: unionization and collective bargaining*. St. Paul: West Publishing, 1976. p. 7 e ss.

²⁴Ibid., p. 10.

visa a proteção de direito fundamental (art. 161.1.b da Constituição Espanhola) e baseia-se nos princípios da urgência e da sumariedade, procedimento esse não acumulável com ações de outra natureza, com possibilidade de suspensão sumária dos efeitos do ato impugnado em caso de ato de difícil reparação ou que impeça participações em eleições ou negociações.

Já na Itália, o art. 28 da referida Lei n. 300/1970 dispõe de um rito e medidas especiais para que o Juiz possa determinar a cessação dos atos antissindiciais, possuindo um prazo de dois dias para despachar o pedido formulado, com vigência até que seja pronunciada sentença definitiva pelo Juiz do Trabalho. Gino Giugni ressalta que a celeridade do rito processual, que se conclui em dois dias, “foi inspirada na necessidade de garantir a tempestividade da intervenção jurisdicional pois, em matéria de relações sindicais, tempestividade é sinônimo de efetividade²⁵”.

Nesse procedimento específico, o Juiz da localidade, caso não haja Juiz do Trabalho, é provocado por recurso dos organismos

locais dos sindicatos nacionais, podendo o recurso ser instruído com “informações sumárias” e com possibilidade de concessão de liminar mediante despacho motivado. Esse tem efeito executivo imediato, visando a cessação do comportamento ilegítimo e a remoção de seus efeitos²⁶. O despacho pode ser enfrentado por contestação do empregador a ser apresentada no prazo de 15 dias contados da comunicação.

3.3 Proteção Penal

O Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, sobre a liberdade sindical, aprovado pela 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho²⁷, aponta, em seu item 42, que as queixas que a organização recebeu sobre discriminação antissindical e atos de ingerência revelam a necessidade de serem estabelecidas sanções e vias de recurso suficientemente dissuasoras de tais atos. E no item 43 o relatório menciona que as regulamentações que proíbem atos de discriminação antissindical são

²⁵ GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Garofalo. Trad. de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 89.

²⁶ *RIVISTA Telematica di Diritto del lavoro*. Disponível em: <<http://www.di-elle.it/Leggi/70-300.htm#28>>. Acesso em: 31 mar. 2004.

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática**: lições a retirar, Relatório do Director-Geral, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/download/relatorioglobal2008_portuguesportugal.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2008.

inadequadas quando não acompanhadas de procedimentos que garantam uma proteção efetiva.

No mesmo tópico e em um quadro de destaque, uma situação de discriminação na Suíça veio a demonstrar que, por lá, rígidas medidas legais de natureza civil e pesadas indenizações não foram suficientes para interromper um histórico de práticas discriminatórias antissindiais. Ou seja, o relatório da OIT deixa bastante nítida a fragilidade dos titulares das liberdades sindicais perante os ofensores deste direito, sendo que mecanismos cíveis-trabalhistas não têm se revelado totalmente eficientes, mesmo em países centrais com uma sociedade melhor organizada.

A criminalização de atos antissindiais é prevista em várias legislações como forma de constrição do empregador faltoso ao respeito da liberdade sindical. Mario Romano afirma que a tendência de criminalização da conduta antissindical não desmente uma prática, de longo tempo instaurada e atualmente quase constante, do desencorajamento de comportamentos assim entendidos como lesivos de interesses particularmente qualificantes, mediante a cominação de uma sanção penal²⁸.

Mario Giovanni Garofalo

explica que a finalidade da norma penal existente no direito penal italiano é constringer o empregador a atuar no sentido de conformar a situação de fato à norma individual criada pelo Juiz. Isso se deve ao fato de que o conteúdo concreto da ordem judicial não é passível de execução de modo específico, seja por consistir em um *facere* infungível seja porque consiste em um *non facere*²⁹.

Gino Giugni observa que a condenação penal representa a maior sanção social da conduta reprovável do empregador e que a coação indireta ao cumprimento da ordem judicial por ela assegurada é uma das inovações essenciais do Estatuto dos Trabalhadores, explicando sua eficaz aplicação³⁰.

4 Repressão penal dos atos antissindiais no Direito Comparado e no Direito Brasileiro

Tecidas algumas considerações sobre a necessidade de uma tutela penal para as diversas expressões da liberdade sindical, passaremos a examinar alguns exemplos de normas penais em ordenamentos de maior destaque.

4.1 Itália

Na Itália, o empregador faltoso que não se submete à decisão judicial prevista no § 1º do art. 28 pode

²⁸ROMANO, Mario. *Repressione della condotta antisindacale*. Milano: Giuffrè, 1974. p. 2.

²⁹GAROFALO, Mario Giovanni. *Commento all'art. 28 in lo Statuto dei Lavoratori: commentario diretto da Gino Giugni*. Milano: Giuffrè, 1979. p. 516-517.

³⁰Ibid., p. 89.

incorrer na punição do art. 650 do Código Penal daquele país (prisão de até três meses ou pagamento de indenização). O art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores, conforme redação dada pela Lei n. 300, de 20 de maio de 1970, expõe que o empregador que não cumprir a ordem preliminar ou a decisão judicial final está sujeito às disposições do art. 650 do Código Penal, que menciona como tipo penal a não observância de provimento de autoridade.

4.2 Espanha

Na Espanha, a possibilidade de caracterização de infração penal pela conduta antissindical também é prevista no art. 315 do Código Penal, o qual afirma que o impedimento ou limitação do exercício da liberdade sindical importa em pena de prisão de seis meses a três anos e multa³¹. Caso as condutas mencionadas no referido artigo tenham sido praticadas com uso de força, violência ou intimidação, as penas poderão ser majoradas.

4.3 França

Na França, o art. L. 481-2 do Código do Trabalho prevê que qualquer entrave (o delito assume o

mesmo nome na língua francesa) contra o exercício das atividades sindicais definidas nos arts. L. 412-1, L. 412-2 e L. 412-20 será punido com prisão de um ano e uma multa, ou somente uma das duas penas³². No caso de reincidência, a pena pode ser aumentada para dois anos. A mesma pena deve ser aplicada em caso de oposição à designação de delegados de pessoal, bem como ao exercício regular de suas funções (art. L. 482-1), e aos integrantes de um comitê de empresa, comitê estabelecimento ou comitê central de empresa (arts. L. 482-1 e L. 483-1)³³.

Pélissier, Supiot e Jammaud comentam que a câmara criminal da Corte de Cassação francesa vem experimentando uma evolução análoga àquela experimentada pela câmara social: ambas consideram que o crime pode ser configurado mesmo se o comportamento antissindical em questão não for o motivo exclusivo das medidas tomadas e que o Juiz Criminal deve investigar com profundidade os fatos a ele submetidos, comparando a situação da evolução da carreira dos outros empregados com os envolvidos, para verificar se houve discriminação em função de atividade sindical³⁴.

³¹Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jesus Hernando Bayo. Abogado. Disponível em: <<http://www.jhbayo.com/abogado/framecp.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2004.

³²FRANÇA. *Code du Travail*. Art. L. 481-2. 16. ed. Paris: Dalloz, 1998. p. 760.

³³Ibid., p. 761-764.

³⁴PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JAMMEAUD, Antoine. *Droit du travail*. 23. ed. Paris: Dalloz, 2006. Os autores citam as decisões Crim. 14. juin. 2000, Dr. Soc. 2000.1035, obs. J. Mouly; 6 janv. 2004, Bull. Crim., n. 4; 9 nov. 2004, Dr. ouvr. 2005, 237, note E. Fortis.

4.4 Portugal

Em Portugal, o art. 38, § 2º, do Decreto Lei n. 215-B/1975 (30.4) trata das violações de independência de filiação ou não filiação para concessão ou não do emprego e trato antidiscriminatório por filiação ou não a sindicato. Tais atos são considerados infrações muito graves, com sujeição a prisão de 3 dias a 2 anos além de multa³⁵.

4.5 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos da América, a legislação federal qualifica como crimes certas atividades financeiras envolvendo empresas e sindicatos ou seus dirigentes. Pagamentos, empréstimos ou envio de aportes financeiros a empregados, bem como solicitação de quantias, oferecimento de quantias ou empréstimos a empregados, representantes ou dirigentes sindicais, com propósitos antissindicais, são atitudes consideradas criminosas pelo extenso art. 186 do Código Criminal Federal, acrescido pela Lei Taft-Hartley, com penalidades de multa de até dez mil dólares e prisão de até cinco anos³⁶.

A legislação vigente preten-

de proscrever atitudes como subornos, propinas, favores indevidos, pagamentos que violem conflitos de interesse, bem como presentes de valor, tanto por parte de representantes de empresas ou quem estiver atuando em favor de interesses empresariais, como para dirigentes ou representantes sindicais, ou mesmo empregados. A complexa norma prevê punições tanto para quem oferece como para

quem solicita tais favorecimentos. São muitas situações previstas como transgressões criminais, em uma forma bastante detalhada, e que vêm continuamente sofrendo alterações para abranger outros tipos de modalidades

de favorecimentos para ingerência indevida em atividades sindicais, a última alteração ocorreu em 16.04.2006.

4.6 Brasil

No nosso ordenamento penal, as disposições do art. 199 do Código Penal são as únicas vigentes sobre as condutas antissindicais. Essa norma trata somente do constrangimento à participação ou não em determinado sindicato ou

“No nosso ordenamento penal, as disposições do art. 199 do Código Penal são as únicas vigentes sobre as condutas antissindicais.”

³⁵SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 247.

³⁶LEGAL RESEARCH BLOG. *Lawyers, legal websites, legal news and legal resources*. Disponível em: <<http://law.onecle.com/uscode/29/186.html>>. Acesso em: 19 jul. 2008.

associação profissional. A pena é de detenção de um mês a um ano e multa, além da pena correspondente à violência. Verifica-se que muitas condutas antissindicais e aspectos da liberdade sindical não estão presentes na tipificação em vigor, ausência que necessita ser urgentemente reparada, uma vez que temos apenas um aspecto regulado.

Por outro lado, nossa legislação penal visa proteger a organização do trabalho contra condutas consideradas criminosas, em vez de proteger as liberdades do trabalho e da associação sindical. Heleno Cláudio Fragoso afirmava que alguns comentários qualificavam de índole fascista a legislação penal atual³⁷. O autor aponta que o diploma em vigor seguia a linha do projeto alemão de 1936, sob a égide do nazismo então instalado naquele país, e visava tutelar o conjunto de trabalhadores e a produção nacional em vez de direitos individuais³⁸.

E parece ter razão o jurista carioca. A exposição de motivos do atual Código Penal aponta nos itens 66 e 67 que a intenção do legislador foi proteger a **“organização do trabalho”** e não a **“liberdade de**

trabalho”, entendendo o seu autor, o jurista Francisco Campos, que a segunda expressão constitui um postulado de economia liberal que se encontrava desacreditado, deixando em segundo plano o interesse da coletividade, o que não seria mais aceito à luz da Constituição Federal de 1937³⁹, carta política de índole claramente corporativa no campo dos direitos coletivos que não tolerava os conflitos trabalho-capital. Afirma o autor da exposição de motivos que as liberdades sindicais foram consideradas “recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”. Daí, o expositor explica que somente foram trazidos para o campo penal os delitos que se fazem acompanhar da violência ou da fraude, sendo que a falta deles passa a ser questão administrativa⁴⁰.

Logo, é possível vislumbrar com clareza a inadequação do nosso ordenamento penal, não somente no que tange à falta de tipificação de delitos considerados condutas antissindicais, mas também a inadequação sistemática da defesa da organização do

³⁷FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Lições de direito penal**: parte especial. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987. p. 553.

³⁸Ibid.

³⁹BRASIL. **Exposição de motivos do Código Penal**: Decreto-Lei n. 2.848, de 07.12.1940. Código Penal. Organização dos textos, notas remissivas e índices por Juarez de Oliveira. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p. 37.

⁴⁰Ibid. p. 38.

trabalho sob uma intolerável ótica corporativista, totalmente descompromissada com a natureza de direito fundamental da pessoa humana atribuída à liberdade sindical.

5 Conclusões

Como foi possível depreender dos aspectos acima expostos, a liberdade sindical é um direito humano fundamental de grande importância para a manutenção do Estado Democrático de Direito. Pela sua relevância dentro do rol de direitos sociais, econômicos e culturais, bem como de direitos civis e políticos, e pela fragilidade dos detentores desse direito perante empregadores, grupos empresariais ou até mesmo entidades sindicais, somente mediante uma proibição efetiva e uma tutela com punições severas a liberdade sindical pode ser efetivada como uma liberdade essencial para uma sociedade democrática.

A adoção de mecanismos penais é utilizada em diversos ordenamentos jurídicos nacionais. Traçando-se uma comparação entre os exemplos expostos e o panorama brasileiro atual, a apatia e miopia legislativa nesse campo do ordenamento nacional se revelam

com inegável clareza. Nossas normas penais ainda estão voltadas para tempos do corporativismo fascista que dominou o cenário brasileiro por várias décadas. Hoje, tais regimes estão definitivamente banidos e são absolutamente incompatíveis com o Estado Democrático de Direito proclamado pela nossa Carta Política, principalmente depois de vinte anos de vigência.

Fica aqui lançado um alerta quanto à inadequação, ineficiência e imprecisão de nossa legislação penal para defesa da liberdade sindical constitucionalmente consagrada, destacando vários exemplos de medidas penais que poderiam ser adotadas em nossa legislação, e assim melhor efetivar esse importante direito humano fundamental.

6 Referências

BRASIL. **Exposição de motivos do Código Penal**: Decreto-Lei n. 2.848, de 07.12.1940. Código Penal. Organização dos textos, notas remissivas e índices por Juarez de Oliveira. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.

"[...]a liberdade sindical é um direito humano fundamental de grande importância para a manutenção do Estado Democrático de Direito."

"[...]a apatia e miopia legislativa nesse campo do ordenamento nacional se revelam com inegável clareza."

"Fica aqui lançado um alerta quanto à inadequação, ineficiência e imprecisão de nossa legislação penal para defesa da liberdade sindical constitucionalmente consagrada[...]"

- FRAGOSO, Heleno Cláudio. **Lições de direito penal**: parte especial. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- FRANÇA. *Code du Travail*. Art. L. 481-2. 16. ed. Paris: Dalloz, 1998.
- GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 6. ed. Torino: G. Giappichelli, 1995.
- GAROFALO, Mario Giovanni. *Commento all'art. 28 in lo Statuto dei Lavoratori – commentario diretto da Gino Giugni*. Milano: Giuffrè, 1979.
- GHIDINI, Mario. *Diritto del lavoro*. 9. ed. Padova: Cedam, 1985.
- GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Garofalo. Trad. de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.
- GORMAN, Robert A. *Labor law: unionization and collective bargaining*. St. Paul: West Publishing, 1976.
- JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du travail*. 6. ed. Paris: L.G.D.J., 1998.
- KANT, Immanuel. **Fundamentos para a metafísica dos costumes**. Trad. António Pinto de Carvalho. São Paulo: Nacional, 1964.
- LEGAL RESEARCH BLOG. *Lawyers, legal websites, legal news and legal resources*. Disponível em: <<http://law.onecle.com/uscode/29/186.html>>. Acesso em: 19 jul. 2008.
- LEY ORGÂNICA 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jesus Hernando Bayo. *Abogado*. Disponível em: <<http://www.jhbayo.com/abogado/framecp.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2004.
- MONTOYA MELGAR, Antonio. *Derecho del trabajo*. 19. ed. Madrid: Tecnos, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. Brasília: Escritório da OIT, 1998.
- _____. **Liberdade sindical na prática**: lições a retirar, Relatório do Director-Geral, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/download/relatorioglobal2008_portuguesportugal.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2008.
- PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JAMMEAUD, Antoine. *Droit du travail*. 23. ed. Paris: Dalloz, 2006.
- PINTO, Mário. **Direito do trabalho**. Lisboa: Universidade Católica Ed., 1996.

RIVISTA *Telematica di Diritto del Lavoro*. Disponível em: <<http://www.di-elle.it/Leggi/70-300.htm#28>>. Acesso em: 31 mar. 2004.

ROMANO, Mario. *Repressione della condotta antisindacale*. Milano: Giuffré, 1974.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

_____. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTORO-PASSARELLI,

Francesco. **Noções de direito do trabalho**. Trad. de Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto C. Chiarelli. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais: 1973.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

VILLA GIL, Luís Enrique de; GARCIA BECEDAS, Gabriel; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. *Instituciones de derecho del trabajo*. 2. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, 1993.