

DIREITO PENAL SINDICAL: A OUTRA FACE DA MOEDA

UNION CRIMINAL LAW: THE OTHER SIDE OF THE COIN

Maurides de Melo Ribeiro

Mestre e Doutor em Direito Penal e Criminologia pela USP.
Membro-fundador do IBCCRIM. Membro da Academia Paulista de Direito, acadêmico ocupando a cadeira de nº. 68. Pesquisador adjunto do Laboratório de Estudos de Política e Criminologia. Conselheiro representando a Ordem dos Advogados do Brasil seção São Paulo no Conselho Estadual de Política Públicas sobre Drogas. Advogado.
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1096662545591791>
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9746-2546>
contato@mrhcadvogados.com.br

Francesca Columbu

Doutora em Direito pela Universidade de Roma Tor Vergata e pela USP em regime de dupla titulação. Graduada em Direito pela Universidade de Roma Tor Vergata. Coordenadora do Curso de Direito do Centro de Ciência e Tecnologia da Universidade Presbiteriana Mackenzie.
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2949205160237141>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8891-3351>
fra.columbu@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10687489>

Resumo: Este ensaio pretende trazer ao debate jurídico a hipótese de uma especialidade que vem sendo olvidada pela doutrina e pelos atores do Direito Penal. Trata-se de um ramo do consagrado Direito Penal Econômico, mas que engloba temas contramajoritários. Se de um lado temos o Direito Penal Empresarial, que vem sendo, ao longo dessas últimas décadas, sistematizado, e, mais, vem sendo tratado com leniência; em contrapartida temos o uso do Direito Penal como instrumento de intimidação e repressão das atividades sindicais. Nesse passo, é preciso que sejam revistas as garantias e imunidades do mandato sindical. Por outro lado, há um sem-número de direitos coletivos que historicamente ganharam relevância penal, hoje estão tutelados pelo ordenamento jurídico e têm profundos reflexos e consequências nas relações de trabalho. Os sindicatos e as centrais sindicais também devem estar atentos a essas novas/antigas questões como racismo, discriminação contra a mulher e as comunidades LGBTQIA+, crimes contra as crianças, crimes ambientais e inúmeras outras questões de interesse de toda sociedade que repercutem hoje gravemente nos propósitos delineados por este breve artigo. Dito isso, esse ensaio propõe o debate sobre esse campo que denominamos neste momento como Direito Penal sindical.

Palavras-chave: Mandato sindical; Criminalização dos movimentos sociais/sindicais; Direito Penal contra majoritário; Imunidades.

Abstract: This essay intends to bring to the legal debate, the hypothesis of a specialty that has been forgotten by the doctrine and legal operators of criminal law. It is a field of the renowned economic criminal law, but which encompasses counter-majoritarian themes. If on one hand we have corporate criminal law that has been systematized over the last few decades, and, moreover, has been treated with leniency; at this stage, we have the use of criminal law as an instrument of intimidation and repression of union activities. Therefore, the guarantees and immunities of the union mandate must be reviewed. On the other hand, there are countless collective rights that have historically gained criminal relevance, are today protected by the legal system, and have profound effects and consequences on work relationships. Unions and trade unions must also be aware of these new/old issues such as racism, discriminatory issues against women and LGBTQIA+ communities, crimes against children and the environment, and countless other topics of interest to all young people that have seriously repercussions now at days and are of interest in this brief article, in labor relations and the exercise of the union mandate. That said, this essay proposes a debate on the field that we currently call trade union criminal law.

Keywords: Criminal trade union law; Trade union right; Criminalization of social/union movements; Countermajoritarian criminal law.

Este ensaio pretende trazer ao debate jurídico um primeiro delineamento epistemológico de uma especialidade do Direito Penal Econômico que, apesar de sua relevância, vem sendo negligenciada pelos atores da justiça criminal. Aqui, diz-se um ramo ou uma especialidade, porque, embora não autônoma, evidentemente configura-se atualmente como um corpo de normas penais sistematizadas alinhavadas por um fio condutor,

um denominador comum: as relações de trabalho e o exercício de mandato sindical.

Nessa primeira visada, compreendemos que a melhor denominação é a de "Direito Penal Sindical", até mesmo como forma de contraponto a outra especialidade já consagrada do Direito Penal Econômico definida como Direito Penal Empresarial.

O Direito Penal e o Direito Sindical historicamente se encontram em vários momentos. Em primeiro lugar, a repressão penal constituiu a primeira reação do ordenamento jurídico perante o surgimento do associacionismo sindical e, sobretudo, perante sua principal forma de luta: a greve.

Sucessivamente, com o intervencionismo autoritário varguista, a organização e a ação sindical brasileira recebem sua mais incisiva regulamentação jurídica caracterizada pela matriz autoritário-corporativista, época também de promulgação do Código Penal (CP) brasileiro, que, no Título IV, dispõe sobre os crimes contra a organização do trabalho. E, como não poderia ser diferente, frente à contemporaneidade desses diplomas legais (CLT e CP), esse cariz autoritário se refletiu em todo ordenamento, marcadamente, recebendo a tutela penal.

Desde logo, observa-se a lógica da legislação penal perante as relações laborais, principalmente as coletivas, segundo uma postura de contenção ou repressão das atividades sindicais, na medida que a maioria dos crimes, ou ao menos aqueles mais severamente apenados, eram verdadeiras repressões a movimentos paredistas, a invasões e sabotagens de estabelecimentos e outras práticas da mesma natureza. Contudo, embora tenha sido adotado especialmente durante períodos autoritários, esse título nunca foi relevante no dia a dia da justiça criminal, tampouco suscitou grandes debates.

A repressão ao movimento sindical também foi uma característica fundamental da ditadura militar empresarial, que se estabeleceu no País a partir de 1964. Contudo, superados os anos de chumbo, notadamente a partir do ressurgimento do movimento sindical dos anos 1980, esse fundamental ator político recuperou sua representatividade e seu consequente papel de protagonista no espaço público nacional e ganhou relevância definitiva a partir da Constituição de 1988. Assim, a organização sindical se consolidou definitivamente como peça fundamental da engrenagem democrática, como canal de participação da cidadania laboral ao processo político de tomada de decisão.

Apesar de essa breve remissão histórica demonstrar avanços civilizatórios, avanços que de fato ocorreram, experimentamos na última década um retrocesso sem precedentes com o desmantelamento dos direitos sociais, do Direito do Trabalho e o enfraquecimento deliberado dos movimentos sociais, notadamente, dos sindicatos e de suas centrais.

Todo esse conjunto, que expressa as legítimas representações da sociedade civil, sofreu nesses últimos anos um expressivo abalo e, mais do que isso, seus militantes e suas representações passaram a ser vítimas de abusos na aplicação de direitos. Nesse passo, o Direito Penal passou a ser utilizado indevidamente como instrumento de contenção das representações sociais (Wacquant, 1969).

Evidentemente, repara-se que esse recrudescimento do uso instrumental da legislação penal atinge diretamente os movimentos sindicais e suas representações visto se tratar de setor absolutamente institucionalizado. Esse é um artifício que tem sido constatado por aqueles que atuam no dia a dia forense; na prática se lança mão do arsenal penal punitivo de forma abusiva com vistas a intimidar, coibir e desarticular a atividade dos sindicatos e seus representantes.

Nesse ponto, cabe a reflexão dos motivos pelos quais isso ocorre. A representação sindical, como o próprio nome diz, decorre do exercício de um mandato, sendo, portanto, um mandato sindical. O mandato, por sua vez, configura-se como um legítimo instrumento de representação democrática e participação ativa, levando em consideração que nossa democracia é construída sobre os pilares da representação popular.

Em várias situações do Estado Democrático de Direito, organizamos a ação dos grupos sociais por meio do exercício de

mandato, que não é exercido em favor do mandatário, mas sim de seus representados. A partir disso, sabe-se que, para o exercício do mandato, o representante haverá de se envolver em debates, conflitos, demandas, disputas e deverá ter a tranquilidade de fazê-lo de forma desassombrada, sem qualquer tipo de intimidação, sem temores. A vida em democracia assenta suas bases no pluralismo político e na lógica do conflito, cuja possibilidade é termômetro do grau de liberdade de uma sociedade. E isso só é possível se ao mandato forem conferidos garantias e predicamentos – ou melhor, prerrogativas, haja vista que “não há como promover a liberdade sindical sem uma atuação firme em face dos atos que a violam” (Oliveira Neto *et al.*, 2021, p. 1).

As prerrogativas que se conferem a um mandato não são privilégios, mas sim garantias conferidas ao mandatário para que ele possa arrostar qualquer afronta aos direitos que lhe cumprem defender. Isso é visto e conhecido, por exemplo, em todos os mandatos parlamentares que são providos de garantias e imunidades. O juiz que, sim, cumpre um mandato instituído por outra via de eleição, dispõe de predicamentos para o exercício da magistratura assim como os integrantes do Ministério Público. Nos cumprimentos de suas funções, aos advogados também são conferidas prerrogativas para o exercício da profissão que lhes permitam o pleno exercício da defesa de interesses alheios.

Pois bem, dito isso, uma primeira questão que se coloca é acerca do mandato sindical. Historicamente, o mandato sindical, no ordenamento jurídico brasileiro, tem sido instituído acompanhado por escassas garantias e predicamentos. Para entender seus desdobramentos, é necessário entender o conceito e o alcance da liberdade sindical.

O mandato sindical é expressão direta do exercício da liberdade sindical, direito humano fundamental reconhecido pela legislação internacional e premissa estruturante da organização e da ação coletivas. Conforme **Uriarte** (2012, p. 32), a liberdade sindical “é um pré-requisito ou condição para a posse e o exercício de outros direitos. Usando uma expressão em voga, pode-se dizer que é um direito a ter direitos, um direito gerador ou criador de outros direitos”.

Conforme a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, garantir a liberdade sindical significa que os trabalhadores, sem nenhuma distinção e autorização prévia, têm o direito de constituir, administrar e organizar as organizações que estimem convenientes, assim como de filiar-se a elas, com a única condição de observar seus estatutos. Significa também que seja garantido o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, sem interferência do Poder Público e sem atos de ingerência do poder patronal.

Toda e qualquer discussão acerca das prerrogativas do representante coletivo, isto é, do mandato sindical, assim como a análise do alcance das definições do termo “condutas antissindicais”, que analisaremos neste texto, impõe a existência de um sistema normativo de plena liberdade sindical e da garantia de instrumentos para sua promoção e seu exercício no natural desenvolvimento do conflito coletivo.

O ordenamento jurídico brasileiro contempla a liberdade sindical no artigo 8º da Constituição, norma que alberga no Título II dedicado aos direitos e garantias fundamentais (Brasil, 1988). Contudo, evidentemente, a afirmação da liberdade sindical por si só não reafirma garantia de efetiva proteção, mas precisa de mecanismos e instrumentos eficazes para sua efetivação, ou seja, de normas contra as condutas antissindicais.¹

Definimos ato antissindical como toda ação, conduta ou omissão que prejudique, restrinja, limite e hostilize a atividade sindical tanto atingindo individualmente o titular de direitos sindicais quanto atingindo coletivamente a organização/

associação sindical como entidade de representação da categoria.² É também antissindical toda conduta que limite injustificadamente as prerrogativas necessárias para o exercício da ação coletiva (Uriarte, 1987).

Referência normativa internacional para as condutas antissindiais é a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada em 1949 e ratificada pelo Brasil em 1952. A Convenção 98 divide a proteção contra as condutas antissindiais dividindo estas duas tipologias: atos discriminatórios (ou condutas antissindiais individuais, uma vez que agridem o exercício da liberdade sindical do trabalhador),³ e atos de ingerência (ou condutas antissindiais coletivas, que se referem às condutas contra sujeição de um sindicato ao poder de outro).⁴ Cabe aqui destacar que — ao contrário do que acontece com a Convenção 87, sobre liberdade sindical — o Brasil é signatário da Convenção 98, que, portanto, é norma com força de lei no território nacional.

O direito interno — além da estabilidade provisória de emprego, isto é, da proibição de dispensa sem ausência de justa causa do dirigente sindical (art. 8, VIII, CRFB; art. 543 §3º CLT, Brasil, 1943) — carece de instrumentos eficazes de repressão das condutas antissindiais.

Nesse âmbito, no que diz respeito à legislação penal, apenas o art. 199 dispõe sobre o crime de atentado contra a liberdade de associação,⁵ limitando-se a punir comportamentos atentatórios à organização do trabalho, deixando de fora as inúmeras outras condutas que violam a “liberdade de trabalho” ou, melhor dito, a liberdade sindical no trabalho. Como foi observado por Silva e Lima (2010), o intuito do CP nesse caso — historicamente contaminado pelo autoritarismo antidemocrático e corporativista próprio do varguismo — é o de proteger a “organização do trabalho” e não a liberdade sindical no trabalho, uma vez que está, na lógica do corporativismo sindical, é nociva ao superior interesse da nação, que não tolera o conflito coletivo, que, como mencionamos acima, é característica de todas as democracias modernas.

Aqui é importante observar que o entrelaçamento histórico da legislação sindical e penal no Brasil, que tem o seu momento mais marcante do ponto de vista axiológico, dando lugar a um sistema de normas repressoras e, evidentemente, antidemocráticas, em relação ao exercício da liberdade sindical e, portanto, da consequente ausência de proteção contra seus atos atentatórios.

Nesse contexto, a liberdade sindical é direito humano pressuposto de todas as outras liberdades internas às relações de trabalho e constitui premissa *sine qua non* de todo e qualquer sistema de relações laborais democrático. A liberdade sindical do representante coletivo é garantia de liberdade de toda a categoria. O ordenamento jurídico, portanto, tem o dever não apenas de garantir efetiva proteção contra todo e qualquer ato atentatório ao seu exercício, mas também criar uma legislação de promoção da efetiva participação da classe que vive do próprio trabalho do sistema democrático de poder.

Nesse sentido, concorda-se com **Guilherme Feliciano** (2009, p. 350) quando afirma que:

[...] se se tomam as liberdades sindicais como bens essenciais ao Estado Democrático de Direito, e se o aparato legal não-penal tem se revelado insuficiente para a prevenção adequada das condutas antissindiais, é forçoso reconhecer a legitimidade da intervenção penal, para resguardo da normatividade “mínima necessária” à pacificação das relações coletivas no âmbito da empresa e do sindicato.

Ao contrário, percebe-se na atuação prática que, quando o Direito Penal encontra o movimento sindical, ele adquire uma conotação de instrumentalização e é usado como forma de inibir a ação dos dirigentes/diretores sindicais, únicos destinatários de proteção jurídica no exercício da própria função, isto é, da

mencionada estabilidade provisória no emprego.

Há, portanto, uma inversão de valores em jogo. Ao contrário de outros ordenamentos jurídicos, em que a legislação penal é eficaz instrumento de repressão das condutas antissindiais dentro da empresa,⁶ o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de “tutela penal dissuasória das condutas antissindiais de máxima gravidade” (Feliciano, 2009, p. 357), mas por outro lado faz do aparato punitivista penal instrumento de sistemática responsabilização dos diretores de sindicato, por exemplo, crimes contra a honra ou de opinião e outros correlacionados ao exercício de seus mandatos, como forma de pressão e constrangimento da atividade sindical.

Segundo a Diretriz 5 da 15.ª Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis), instituída no âmbito do Ministério do Trabalho, constitui conduta antissindical:

[...] a criminalização do movimento sindical, mediante tratamento meramente policial, com prisões ou ameaças de processos ou inquéritos penais pelo exercício da atividade sindical, visando a atemorizar, impedir ou desestimular o uso das faculdades, direitos e garantias inerentes ao sindicalismo, é prática incompatível com o regime de liberdades consagrado pela Constituição brasileira e pelas normas da Organização Internacional do Trabalho (Oliveira Neto *et al.*, 2021, p. 11).

No que diz respeito especificamente às condutas antissindiais praticadas contra dirigentes sindicais, a mesma pesquisa da Conalis enumera as seguintes situações:

[...] dispensar trabalhadora ou trabalhador em gozo de estabilidade provisória decorrente da eleição para o cargo de dirigente sindical, até um ano após o término do mandato, inclusive na condição de suplente; impedir a frequência de dirigentes sindicais nas assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas; deixar de promover trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atuação como dirigente sindical; dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao exercício do mandato sindical, estando o trabalhador em atividade na empresa ou afastado para o exercício do mandato (Oliveira Neto *et al.*, 2021, p. 21).

Hoje, mais que nunca, perante as transformações da organização do trabalho e da estrutura produtiva, à luz do enfraquecimento do interesse coletivo e da solidariedade como sentimento fundante de uma sociedade mais justa, diante da queda da filiação sindical, da informalidade estrutural, das crises econômicas que sempre mais rapidamente assombam o tecido social, associado a uma estrutura social racista e escravagista, impõe-se o fortalecimento do representante coletivo e de seu protagonismo social por meio de um conjunto de prerrogativas de exercício que vão além da única proteção ao diretor/dirigente. Nesse sentido, parece óbvio, por exemplo, apontar que, fruto de uma sociedade estruturalmente racista e escravagista, o noticiário nos evidencia que até hoje padecemos dessa mazela que é o trabalho escravo ou, como é atualmente definido, redução a condição análoga à de escravo. Arelada a ela também podemos apontar o tráfico de pessoas interno e externo. Todos esses crimes são delitos relacionados com a organização do trabalho.

Também não podemos jamais olvidar que a atividade econômica predatória, que não observa os hoje estabelecidos critérios/padrões de sustentabilidade, é a grande responsável pela destruição de nossos recursos naturais e do meio ambiente, e há nesse contexto, ainda, uma visão específica do meio ambiente do trabalho, um ambiente degradante; e em todos esses aspectos cabe a atuação sindical.

Na mesma tônica, ainda que necessários mais avanços, a mulher ocupa seu lugar no ambiente de trabalho exercendo as mais diversas funções, estando presentes no dia a dia das empresas, tornando-se hoje maioria da massa trabalhadora.

Apesar disso, o número de assédios contra a mulher no ambiente de trabalho aumentou, crescendo a ponto de ter sido necessária a promulgação de um dispositivo penal que prevê um delito típico de abuso na relação de trabalho, que é o assédio sexual. Isso, evidentemente, potencializa-se quando se trata também da população LGBTQIA+, que nem mesmo é admitida no cotidiano das relações trabalhistas.

Chama-se atenção, nesse passo, para uma inversão da relação até então descrita entre o Direito Penal e o Direito Sindical, nesses inúmeros aspectos de proteção coletiva – vale frisar: racismo, proteção da mulher, da infância e do meio ambiente, entre tantos outros aqui enunciados; o Direito Penal passa a ser um instrumento aliado à efetividade do exercício sindical e não seu opositor. Além disso, o uso da norma penal que confere ao representante sindical mecanismos de exercício concreto da liberdade sindical, dispondo de uma tutela inibitória da conduta empresarial por meio da sanção penal também convergem

nessa mesma perspectiva garantista do livre exercício sindical. Pensa-se entre outros: direito de reunião nos locais de trabalho, de informação, de crítica e de fiscalização, que, quando não atendidos, comportam a aplicação da sanção penal da atividade econômico-empresarial.

Essas são as considerações iniciais, próprias de um esboço, que trazemos ao debate considerando que todos esses temas, aqui enunciados, estão compreendidos no Direito Penal Econômico, pois são reflexos da atividade econômica e, portanto, repercutem também nas relações de trabalho. Nessa medida, devem, também, ser preocupação das representações sindicais. Esse campo aqui brevemente esboçado e evidentemente sujeito a críticas e ao escrutínio de todos os atores do Direito interessados nos aspectos aqui elencados e no aperfeiçoamento de suas instituições, é o que estamos no momento denominando Direito Penal Sindical.

Informações adicionais e declarações do autor (integridade científica)

Declaração de conflito de interesses: os autores confirmam que não há conflitos de interesses na condução desta pesquisa e na redação deste artigo. **Declaração de autoria:** todos e somente os pesquisadores que cumprem os requisitos de autoria deste artigo são listados como autores; todos os coautores são totalmente responsáveis por este trabalho em sua

totalidade. **Declaração de originalidade:** os autores garantiram que o texto aqui publicado não foi publicado anteriormente em nenhum outro recurso e que futuras republicações somente ocorrerão com a indicação expressa da referência desta publicação original; eles também atestam que não há plágio de terceiros ou autoplágio.

Como citar (ABNT Brasil):

RIBEIRO, M. M.; COLUMBU, F. Direito Penal Sindical: a outra face da moeda. *Boletim IBCCRIM*, São Paulo, ano 32, n. 376, p. 18-21, 2024. DOI:

10.5281/zenodo.10687489. Disponível em: https://publicacoes.ibccrim.org.br/index.php/boletim_1993/article/view/1013. Acesso em: 1 mar. 2024.

Notas

- Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 51-52): “[...] o princípio da liberdade associativa e sindical propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Como qualquer princípio, enquanto comando jurídico instigador, a presente diretriz também determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. Ou seja, que estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores. Algumas dessas garantias já estão normatizadas no Brasil. A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8, VIII, CF-88). Esta garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual pode-se determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contextos de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (art. 659, X, CLT, conforme Lei n. 9.270-1996)”.
- Nesse sentido, conforme Antônio Montoya Melgar (1998, p. 130 apud Silva; Lima, 2010, p. 70), “[...] as ofensas que ataquem a liberdade de ação sindical agriem direitos sindicais ad intra como o autogoverno do sindicato e ad extra como a negociação coletiva, a greve, a delimitação de conflitos individuais e coletivos, bem como a formulação de candidaturas à representação em empresas”.
- Art. 1 – 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

- 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.
- Art. 2 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.
- Art. 199 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.
- Na Itália o art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores prevê à punição criminal do empregador que não cumprir a decisão judicial que impõe cessar de imediato a conduta antissindical.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 87: Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização*. 22 de junho de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. 18 de novembro de 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em: 19 fev. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o Direito Penal do trabalho: primeiras aproximações. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de*

São Paulo, São Paulo, v. 104, p. 339-375, jan./dez. 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67861/70469>. Acesso em: 19 fev. 2024.

GALLART FOLCH, Alejandro. *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*. Buenos Aires: Zavalia, 1957.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano et al. *Atos antissindicais: manual de atuação*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Conalis, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindicais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; LIMA, Firmino Alves. Repressão penal dos atos antissindicais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 37, 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/104691>. Acesso em: 19 fev. 2024.

URIARTE, Oscar Ermida. *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: FCU, 1987.

WACQUANT, Loic. *Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos*. 3. ed. São Paulo: Revan, 1969.

Autores convidados