



João Adolfo Maciel Monteiro

PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS:
UMA PERSPECTIVA ENTRE A OIT E OS
DIREITOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
2º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre)
Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral
Orientador: Senhor Doutor João Carlos Simões dos Reis

Julho/2018



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

FACULDADE
DE
DIREITO

JOÃO ADOLFO MACIEL MONTEIRO

**PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS: UMA PERSPECTIVA ENTRE A OIT E OS
DIREITOS PORTUGUÊS E BRASILEIRO**

ANTI-UNION PRACTICES: A PERSPECTIVE BETWEEN THE ILO AND PORTUGUESE
AND BRAZILIAN RIGHTS

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na área de especialização em Ciências Jurídico-Empresarias – Menção em Direito Laboral.

Orientador: Sr. Dr. João Carlos Simões dos Reis

COIMBRA

2018

AGRADECIMENTOS

Coimbra me devolveu a vida, fez-me encontrar a mim, muitos amigos e a um mundo pequeno que podemos encontrar quando desejamos e estudamos. Não tenho saudade de Coimbra, pois não posso sentir saudade do que está em mim. Carregarei para sempre essa Universidade e a cidade que tão bem me acolheram e me fazem feliz até hoje. Voltar para Coimbra é como voltar para casa depois de uma longa viagem.

Agradeço profundamente a lição de amor incondicional que me foi ensinada pelo meu Pai, Napoleão Monteiro, e por minha avó Doralice Remigio (Dorinha). Infelizmente eles não puderam esperar até o fim do meu mestrado. Foram tempos duros, mas que só me ensinaram ainda mais o que é amar e ser amado. Sinto muito a falta de vocês e espero que estejam orgulhosos dessa conclusão.

Nesse tempo também me ensinou muito sobre o Amor Jorge Monteiro, meu primeiro filho, que é de uma alegria e simpatia contagiante. Obrigado por ser assim tão lindo e ter me ajudado a passar por essas fases tristes que a vida impôs a mim. Papai espera que você também se orgulhe dele, assim como eu tenho uma enorme felicidade em tê-lo como filho. Agradeço muito à Thaís por ter me dado esse filho, por ter aceitado meu sonho de estudar em Coimbra e por aguentar a distância e correrias que os estudos impõem, obrigado por me amar e estar comigo nessa jornada.

Cheguei em Coimbra sem conhecer nada, ninguém e estive só por um bom período, até que encontrei os amigos que a Universidade nos dá. Foram e são muitos, tenho medo de esquecer alguém, mas agora posso lembrar de Jorge, Andressa, Dudu, Emanuelle, Flavio, Danúbia, Leo, Felipe, Ricardo, Adriana, Halison, Wesley, Edir, Bruna, Thiago, Gustavo e todos os demais que carrego no meu coração, obrigado por partilharem conhecimento, alegrias e a amizade comigo.

Agradeço profundamente aos professores, tão atenciosos, exigentes, que conseguiram abrir um novo mundo na minha forma de pensar o direito, de pesquisar e de perceber que sempre é possível ir além em nossas pesquisas, José Manoel Quelhas, Luíz Pedro Cunha, Joana Isabel Souza Nunes Vicente, espero um dia poder ser um professor tão empenhado quanto vocês, obrigado por tudo. Em especial ao Dr. João Carlos Simões dos Reis, pela atenção e simplicidade no trato que me foi dispensado nessa jornada, foi uma enorme sorte ter o Dr. como orientador desse mestrado.

RESUMO

A representação sindical de trabalhadores e de empregadores é exercida com base em critérios que estão a se modificar nos diversos momentos históricos. Tais critérios se manifestam como normas no intuito de proteger e assegurar o direito de representação das categorias. Como fonte internacional de criação de normas, e local onde se debate há décadas as questões laborais, o presente texto busca nas normas da Organização Internacional do Trabalho - OIT os conceitos cabíveis para delimitação do que são as práticas anti-sindicais, para a partir dessa análise verificar nas legislações portuguesa e brasileira os pontos de contato e de distanciamento com a OIT, já que ambos países são membros históricos da entidade internacional. Abordar-se o tema com o intuito de perceber o desenvolvimento histórico, características atuais e indicativos de transformações futuras, bem como um meio de refletir sobre as viabilidades de melhor aplicação das garantias dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Sindicatos, Práticas anti-sindicais, Direito Colectivo, Direito Individual, OIT.

ABSTRACT

The union representation of workers and employers is exercised based on criteria that are to be changed in different historical moments. These criteria are manifested as standards in order to protect and ensure the right of representation of the categories. As an international source of new standards, and where you decades to debate labor issues, this text seeks the standards of the International Labour Organization - ILO, the appropriate concepts for delimitation of what the anti-union practices, for from this analysis check in the Portuguese and Brazilian legislation the points of contact and distance with the international body, since both countries are historical members of the international organization. Approach to the subject in order to understand the historical development, current characteristics and indicative of future changes, as well as a means to reflect on the feasibility of better implementation of the safeguards the fundamental rights of workers.

Key words: Unions, Anti-union practices, Collective rights, Individual Right, ILO.

LISTA DE SIGLAS

AFL – American Federation Labor
CANC – Comitê de Aplicação das Normas da Conferência
CC – Código Civil
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLS – Comitê de Liberdade Sindical
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPACR – Comitê de Peritos para Aplicação das Convenções e das Recomendações
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
CTs – Comissões de Trabalhadores
FSM – Federação Mundial dos Sindicatos
ILO – International Labor Organization
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMC – Organização Mundial do Comércio
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organizations

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – OIT E O SISTEMA DE CONTROLE DE CONVENÇÕES E COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL	18
1.1. O Sistema de Controle da OIT.....	21
O Comitê de Peritos e o Comitê da Conferência para Aplicação de Normas.	21
A Reclamação e a Queixa.....	23
1.2. O Comitê de Liberdade Sindical.....	25
CAPÍTULO 2 – CONVENÇÕES SOBRE LIBERDADE SINDICAL E ENUNCIADOS DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL	32
2.1. O Comitê de Liberdade Sindical e as Convenções e Recomendações sobre Liberdade Sindical.	36
As Compilações dos Julgamentos do CLS	41
Liberdade Sindical e quem está abrangido por ela.	47
CAPÍTULO – 3 PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS, CONCEITOS EXISTENTES E CONTRIBUIÇÕES A SE REALIZAR	51
3.1. Conceitos existentes de práticas anti-sindicais.	54
3.2. Contribuição para o debate acerca da delimitação do tema da prática anti-sindical.	64
CAPÍTULO 4 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PORTUGUESA E AS POSSIBILIDADES DE PRÁTICA ANTISSINDICAL.....	71
CAPÍTULO 5 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E AS PECULIARIDADES FRENTE ÀS CONVENÇÕES DA OIT	81
5.1. Limitações impostas pela legislação brasileira e a precarização da proteção ao trabalhador.	82
5.2. As penalidades contidas na CLT	86
5.3. A Reforma Trabalhista de 2017 e suas implicações.	86
CONCLUSÃO	90
BIBLIOGRAFIA	93

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de contribuir com o debate sobre a delimitação das práticas anti-sindicais no meio jurídico, tomando por base as Convenções e decisões da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Tal delimitação metodológica se deve à significativa contribuição para um melhor exercício da liberdade sindical que a OIT vem promovendo no decorrer de sua história. Apesar disso, as práticas anti-sindicais são uma constante nos países membros, o que torna essencial aprofundar o debate sobre meios de diminuir e combater tais infrações. Para melhor compreendermos todos os debates, avanços e dificuldades na delimitação do que é a prática anti-sindical, faz-se necessária uma breve revisão histórica do desenvolvimento do Direito Coletivo, e de como a OIT contribuiu para o progresso dele.

A primeira delimitação histórica que nos traz o estudo do direito do trabalho é dada ao final do século XVIII. É nesse período que ocorre uma significativa transformação das estruturas econômicas, inicialmente com a revolução industrial e, concomitantemente, a Revolução Francesa. Ambas revoluções tiveram um impacto significativo nas estruturas de produção e de organização social no continente Europeu, posteriormente alastrando-se pelo mundo. Com essas duas revoluções, que nascem quase que de forma gemelar, surge também a figura do trabalhador subordinado, aquela pessoa que não tem mais vínculos com uma terra, ou com um Rei, e passa a ser fornecedor de sua mão-de-obra como meio de sobrevivência.

É dessa nova categoria de trabalho que se desenvolvem as novas estruturas de organizações econômicas e sociais. Não só uma nova classe social ascende ao poder e implanta seus ideais liberais, como também, de forma mais retardada em relação a essa, os trabalhadores começam a se identificar como uma classe social, a qual estava desprovida de garantias e sobre si tinha todos os tipos de deveres advindos do modo de organização econômica que se desenvolvia na época.

As modificações das formas de produção acarretaram numa transformação nos arredores das cidades e das fábricas emergentes. Uma significativa massa de pessoas se transferiu das zonas rurais para as zonas urbanas. Mais pessoas em espaços menores, em sua maioria ligadas aos trabalhos fabris, acarretou num ambiente propício para o surgimento de

movimentos políticos de trabalhadores que exigiam melhores condições de vida e trabalho. Com esses movimentos, que lutavam contra as degradantes condições laborais, emerge a percepção de que a organização em entidades de representação aumentava as chances de obtenção de melhorias reais de trabalho.

O século XIX e seguinte são tomados por uma construção significativa de instituições de representação dos trabalhadores. Seja para a persecução das melhorias de condições de trabalho, seja na busca por implementação de novas formas de organização social que as ideologias revolucionárias pregavam. O movimento operário ganhou representação internacional e muitos teóricos se debruçavam sobre os modos de organização dos trabalhadores e suas formas de atuação frente aos operários e patrões. Obviamente que esses movimentos não foram aceitos de imediato, sendo classificados como ilegais e combatidos tanto por governos quanto por empresários¹.

Dentro dessa complexa conjuntura histórica, é razoável afirmar que as práticas anti-sindicais surgiram em sincronia ao surgimento das primeiras formas de organização dos trabalhadores e foram vários os motivos que contribuíram para isso. Inicialmente, podemos perceber a concepção liberal da época, que não via com bons olhos as organizações colectivas, independentemente a qual classe social pertencesse (a *Loi Le Chapelier* de 1791 é uma das mais citadas como exemplo), pois essas constituíam um obstáculo à livre formação do homem. Nesse mesmo sentido, ao Estado também não agradava a organização dos trabalhadores, pois esse enxergava no surgimento de colectividades – que exigiam direitos e denunciavam as más condições de trabalho e vida – um perigoso vetor de dissipação de seu poder². De toda forma, os movimentos colectivos dos trabalhadores obtiveram em seu início a negação de sua organização.

¹ Nesse mesmo sentido, Ramalho ensina que: “Tendo sua origem remota nas péssimas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores fabris da época, a Questão Social emergiu directamente dos movimentos colectivos lançados pelos trabalhadores ao longo daquele século - em resultado da tomada de consciência de sua maior força negocial” RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 27.

² Por exemplo, “Na Inglaterra, o *Combination Act*, de 1799, interditou as associações sindicais de trabalhadores livres. Em seguida, o *Sedition Meeting Act*, de 1817, recrudescou o combate ao sindicalismo, enquadrando-o entre os crimes de sedição ou conspiração” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 13.ª ed., São Paulo: Ltr, 2014, p. 1419.

No entanto, a repressão estatal não surtiu efeito na tentativa de diminuir, ou mesmo extinguir, a atuação coletiva dos operários. Pelo contrário, os espaços de representação continuaram a se expandir, culminando, por exemplo, na criação da Associação Internacional do Trabalhadores no ano de 1864 (a Primeira Internacional). O que demonstra que as formas de exigir direitos e de obter melhorias nas condições de trabalho passava, em grande medida, pelas representações colectivas dos trabalhadores. Essas organizações passaram, então, a ter cada vez mais força política de exigir direitos, tanto ao Estado quanto ao patronato³.

Mas não só os trabalhadores estavam se organizando. Para percebermos melhor os agentes envolvidos, as instituições que existiam e como elas influenciaram a estrutura da OIT (que discorreremos mais à frente) devemos lembrar que os Estados, entidades particulares e estudiosos da época também tinham instituições que se organizavam para analisar e propor alterações legislativas com relação ao direito do trabalho.

Podemos falar, inicialmente, de alguns autores, ativistas e estudiosos do direito que viam com cautela e preocupação a forma de tratamento que os trabalhadores recebiam entre os séculos XIX e XX. A esses podemos incluir Robert Owen, Daniel Le Grand, Charles Hindley, J.A Blanqui, Louis-René, Eduard Ducpétiaux. O nome de Owen é bastante famoso pelas suas tentativas de criar meios diferentes de organização de trabalhadores dentro das fábricas, com visível orientação socialista. Charles Hindley foi defensor da redução da jornada de trabalho, inicialmente tendo previsto a necessidade de aplicação da medida ao trabalho dos menores de idade. O estudioso defendia que, com isso, aumentar-se-ia a qualificação da mão-de-obra inglesa, bem como sua competitividade internacional, ainda no ano de 1833⁴.

³ “Em 1864 foi fundada a Associação Internacional dos Trabalhadores, para proteger, fazer progredir e emancipar a classe operária. Esta associação, conhecida como primeira Internacional, reunia sindicalistas, diversos grupos de activistas políticos e outras forças. A segunda Internacional, após 1889, deu continuidade ao trabalho da anterior, reivindicando as 8 horas de trabalho diário. Nesse mesmo ano foi fundado o primeiro secretariado profissional internacional. O Secretariado Sindical Internacional, criado em 1901, foi a primeira confederação internacional dos sindicatos composta por centros nacionais de sindicatos, tendo sido rebaptizada, em 1913, como Federação Sindical Internacional”, Cf. RODRIGUES, Maria Cristina Fernandes. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho*, Tese de Doutoramento apresentada ao Curso de Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012, p. 83.

⁴ No mesmo sentido, SERVAIS, Jean-michel. *International Labor Law*, 2.^a ed., Netherlands: Kluwer Law International, 2009, p. 21.

O industrial francês Daniel Le Grand, na década de 40 do século XIX, foi um dos precursores, no seu meio, da defesa da internacionalização da legislação trabalhista. Chegou a encaminhar memorandos para vários países europeus, solicitando a criação de tal legislação. O Congresso Internacional de Beneficência – ocorrido em Bruxelas no ano de 1856 e em Frankfurt em 1857 – absorveu a proposição de LeGrand, para que fossem criadas convenções de uniformização da legislação⁵. Os também franceses J.A Blanqui e Louis-René Villermé foram igualmente defensores da internacionalização da legislação trabalhista, com a preocupação de que tal legislação fosse aplicada por todos industriais, numa forma de não promover a concorrência desleal, bem como impulsionar a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Essas ideias tiveram influência na realização de outros congressos. Um dado histórico que corrobora para as primeiras movimentações acerca de uma legislação internacional do trabalho é a sugestão realizada pelo Conselho Federal da Suíça, que propôs a vários países europeus uma conferência para discutir seis pontos, eram eles: 1- a proibição do trabalho aos domingos; 2- a fixação de uma idade mínima para a admissão de menores em fábricas; 3- a fixação da duração máxima da jornada de trabalho para os jovens operários; 4- a proibição do trabalho dos menores ou das mulheres em atividades particularmente danosas à saúde e perigosas; 5- a restrição do trabalho noturno para os menores e para as mulheres; 6- o modo de executar as convenções que viessem a ser concluídas.

Tal proposta acabou sendo absorvida pela Alemanha, que através de seu Kaiser Guilherme II convidou os governos Suíço, Francês, Inglês e Belga para uma conferência em Berlim em 15/03/1890 com fins similares. A essa conferência compareceram 13 Estados. Como avanços dessa conferência podemos citar os seguintes: “a assinatura do protocolo fixando em 14 anos a idade mínima de admissão dos trabalhadores nas minas (salvo países meridionais, onde a idade mínima seria de 12 anos) e de várias recomendações relativas à proibição do trabalho de mulheres nas minas, à redução da jornada de trabalho nas minas, à arbitragem nos conflitos de trabalho, à organização de sociedades de socorro mútuo entre trabalhadores, à proibição do trabalho de menores de 12 anos nos estabelecimentos industriais (exceto países meridionais, onde a idade mínima seria de 10 anos), à proibição do trabalho noturno das

⁵ SOARES FILHO, José. *A proteção da relação de emprego: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional*, São Paulo: Ltr, 2002, p. 357

mulheres e à concessão de um período de descanso por motivo de parto.”⁶. Posteriormente ocorreu outro encontro em setembro de 1897, na cidade de Bruxelas, o Congresso Internacional de Legislação do Trabalho.

Surge daí, no ano de 1900, uma associação de caráter privado que visava o estudo da legislação trabalhista nos mais diversos países, é a “Associação Internacional para Proteção Legal dos Trabalhadores”. Tal associação teve sede na Suíça e promoveu uma série de estudos para homogeneização da legislação do trabalho. Obteve alguns êxitos, como a concretização do “primeiro” tratado bilateral de trabalho, assinado entre França e Itália no ano de 1904, versando sobre proteção do trabalho e previdência social. Outros tratados foram estudados e propostos por tal organização, tendo destaque os referentes ao uso do fósforo na indústria de fósforo e vela e a limitação do trabalho noturno das mulheres nas fábricas. São avanços interessantes, mas que devem ser ponderados, já que nessa época a grande maioria dos trabalhadores não dispunham de proteção legal para constituição de sindicatos e nem tinham acento em tal Associação.

Por isso, cabe discorrer um pouco mais, de forma não prolongada, sobre as várias atuações dos trabalhadores durante o século XIX, que são inúmeras e ricas em atores, formas de atuação e de organização, bem como os meios utilizados pelos Estados para combatê-las. No entanto, é importante destacar as características que contribuíram de alguma forma quando da criação da OIT, seja pelos ideais que pregavam, seja pela organização na defesa de seus direitos. Como surgiam dentro de um novo contexto socioeconômico, vários caminhos foram percorridos até que se chegasse à formatação dos sindicatos, forma predominante atualmente.

Há no movimento de organização dos trabalhadores uma busca pela forma de se constituir que nos interessa, pois foi dela que surgiram vários tipos de organizações que representavam os interesses coletivos dos trabalhadores. Para iniciarmos esse debate as coalizões são as primeiras formas que se pode verificar historicamente. Caracterizadas por sua natureza temporária, muitas vezes podiam ser configuradas apenas em uma greve, ou manifestação, com intuito de defender os interesses dos trabalhadores. São as primeiras manifestações de uma tomada de consciência de classe. Com bastante proliferação no século

⁶ SOARES FILHO, José. *A proteção da relação de emprego: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional*, São Paulo: Ltr, 2002, p. 36.

XIX, estão as Sociedades de Seguridade (montepios ou as mutualistas, sociedades de seguro mútuo). Como vários tipos de ramificações, as sociedades de mutualismo dos trabalhadores tiveram um papel muito importante na organização mais estável desses, promovendo, em muitos casos, a defesa concentrada de direitos dos seus representados. No entanto, há uma característica de repartição de benefícios, uma soma de interesses individuais, fato que as distingue claramente dos sindicatos.

Outra forma de organização utilizada pelos trabalhadores foram, e ainda são, as Associações. Como as existentes até a atualidade, elas eram caracterizadas por interesses comuns de seus membros, os quais utilizam-na como forma de obtenção de garantias ou benefícios. Os interesses envolvidos podem ser, ou não, econômicos, mas sempre objetivam a satisfação individual de seus representados. Aqui há um exemplo claro nas Associações Patronais, há um interesse coletivo, um interesse econômico, mas não um interesse profissional de classe. Essa é uma diferenciação bastante específica dos Sindicatos que, como ocorre em Portugal e na OIT, é um termo utilizado unicamente para os trabalhadores.

Os Sindicatos são uma forma de representação dos trabalhadores, tal representação é maior do que o interesse geral em um determinado tema e também é maior que a soma dos interesses individuais de cada trabalhador. O Sindicato é a representação de uma classe de trabalhadores que luta pelos interesses dessa e que, quando alcançados, esses não podem ser divididos em cotas ou quantificados para cada representado do Sindicato. É um tipo de Associação, mas que se diferencia de forma significativa dela desde a sua origem, pois os sindicatos já existiam antes de a lei os reconhecer e é justamente para essa forma de organização que o termo deve ser utilizado⁷.

Como berço da Revolução Industrial, a Inglaterra fornece exemplos bastante interessantes sobre as construções desses caminhos até se chegar ao Sindicato. E por falar neles, a primeira forma que nos chama atenção é a das corporações de ofício (anteriores à Revolução

⁷ Nesse sentido, “Por razões históricas, determinadas por el modo de producción capitalista y la forma de trabajo que se impuso con la Revolución industrial, se fue forjando, literalmente, una clase social - la clase obrera - , que desarrolló un ‘interés colectivo profesional’; un interés que no es el ‘Interés general’ (que pertenece al mundo de las inevitables ficciones políticas), que tampoco es el individual, y que tampoco es un interés del grupo (clase social, donde las haya), cuya satisfacción, cuando se consigue, do es divisible por cuotas partes, sino colectivamente y del que se disfruta en su caso ‘uti universi’”. VIDA SORIA, José. *Manual de derecho sindical*, 4.ª ed., Granada: Comares, 2009, p. 9.

Industrial), elas tinham um sistema que promovia a ocupação dos seus representados nos períodos sazonais de emprego. As corporações de ofício tinham um sistema que promovia a migração dos trabalhadores, garantindo aos que viajavam local para dormir, alimentação e emprego (quando havia). Quando não havia emprego, garantiam a viagem até a próxima cidade, para que a busca não fosse frustrada. Isso era uma forma de proteção ao desempregado (mas não à sua família) e também uma forma de garantir que os que estavam empregados não sofressem com um aumento da oferta de mão de obra, com uma respectiva diminuição dos salários. Ou seja, esses dois movimentos distintos têm em comum a preocupação com a manutenção de padrões mínimos para os trabalhadores⁸.

Outra característica interessante da forma de organização inicial dos trabalhadores é que os sindicatos surgiam como forma de representação dos trabalhadores de uma determinada localidade, não se restringindo apenas a uma profissão específica. Essa característica é bastante interessante pois sugere algumas interpretações. Inicialmente, sugere que a organização dos trabalhadores partiu de unidades locais de negociação, as quais representavam (ou pretendiam) todos os trabalhadores de uma localidade, passando para tipos mais específicos, como as alianças de ofícios e seções industriais. Essa transição talvez tenha se dado mais pelas alterações que as indústrias sofreram, o que repercutiu na forma de organização dos trabalhadores, que o inverso. Lembrando que são alterações ocorridas entre o fim do século XIX e o início do século XX. A manutenção dos sindicatos gerais e o seu crescimento nos idos de 1914 pode ter se dado em decorrência de uma grande massa de trabalhadores não ter sido integrada a uma indústria específica. Essa massa amorfa de trabalhadores encontrava nos antigos sindicatos gerais seu local de representação, isso em paralelo ao crescimento dos sindicatos especializados⁹.

⁸ Cf. HOBBSAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

⁹ Outra explicação para tal movimento pode ser vista em Silver, quando ensina que: “A solução financeira é, em alguns aspectos, análoga à solução de produto – pois, assim como os capitalistas tentam se deslocar para novas linhas de comércio e de produto menos sujeitas à pressão competitiva por meio de uma solução de produto, eles também podem deslocar o capital inteiramente do comércio e da produção para empréstimos de dinheiro, intermediação financeira e especulação. A lucratividade da solução financeira do final do século XIX estava intimamente ligada à escalada armamentista. Esta gerou uma competição intensa entre os Estados por empréstimos para pagar gastos militares, aumentando assim a lucratividade da atividade financeira (Arrighi, 1994, p. 171-3). Essa financeirização do capital enfraqueceu o poder de barganha de mercado dos trabalhadores naquelas atividades industriais superlotadas das quais o capital se retirava. Em que medida esse enfraquecimento foi compensado por uma demanda crescente por mão-de-obra na indústria armamentista ainda não está claro... O que está claro é que na década de 1890, a combinação da solução financeira com outras soluções começou a reduzir a pressão

É de se destacar que após Primeira Guerra Mundial, principalmente quando dos preparativos do tratado de paz, houve uma significativa participação dos sindicatos dos trabalhadores em prol de uma maior participação desses nas decisões sobre temas referentes ao direito do trabalho, bem como afirmavam a necessidade de criação de mecanismo permanente para debater tal tema. Podemos citar, ainda quando da eclosão da guerra, o congresso da Federação Americana do Trabalho (American Federation Labour-AFL), ocorrido no ano de 1914, o qual firmava opinião de que a criação de relações mais fraternas no ambiente laboral, em conjunto com a defesa dos direitos dos trabalhadores, era a estrutura necessária para a construção da paz duradoura, relato que lembra muito a constituição da OIT de 1919, sobre a paz social.

Outras conferências e congressos organizados por sindicatos de trabalhadores são de significativa importância para a construção das bases do que viria a ser a OIT anos depois. Podemos citar a conferência de Leeds, de 1916; a de Estocolmo e a de Berna, ambas em 1917; o Congresso Sindical e Socialista de Londres, em 1918; a Conferência Sindical Internacional, novamente em Berna e em Paris, ocorridas em 1919. Todos unânimes em afirmar a necessidade de criação de uma legislação trabalhista internacional, com garantias para todos os trabalhadores. Tais reivindicações se davam por alguns motivos, inicialmente pela longa jornada de luta dos trabalhadores e as dificuldades que os sindicatos tinham em ser reconhecidos e escutados pelos seus países. Outro motivo é que durante o grande esforço da guerra os trabalhadores tiveram participação fundamental, seja dentro das fábricas de suprimento, seja explicitamente nos campos de batalha.

Essa pequena digressão histórica serve-nos para compreender que o desenvolvimento do direito colectivo do trabalho é esculpido na disputa, na correlação de forças existente na sociedade industrial desenvolvida nos últimos séculos. Com isso, interessa-nos analisar o surgimento, no já avançado século XX, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, entender quais foram os motivos de sua criação, como se dá a sua organização e, principalmente,

competitiva sobre o capital e, ao mesmo tempo, aumentar a pressão competitiva entre o trabalho. Os preços passaram a aumentar mais rapidamente que os salários, o desemprego estrutural tonou-se persistente e houve uma tendência de polarização crescente entre pobres e ricos (Gordon, Edwards e Reich, 1982, p. 95-9; Boyer, 1979; Phelps Brown e Browne, 1968, Silver e Slater, 1999)”. SILVER, Beverly J. *Forças do Trabalho*, São Paulo: Boitempo, p. 133.

quais são as normativas proferidas por esta entidade para promover a liberdade sindical, bem como combater as práticas perpetradas contra essas entidades.

Essa análise nos é importante porque será através das Convenções e Recomendações internacionais que a OIT promulga que pretendemos encontrar as melhores formas de perceber o que é uma prática anti-sindical. Privilegiamos essa instituição por ser um dos mais antigos e perenes em atuação. Importante também é a sua forma de constituição, em que se encontram representante dos trabalhadores, dos empregadores e Estados Membros. O que caracteriza um espaço democrático de convivência e construção de políticas comuns entre seus membros.

Talvez seja essa estrutura paritária, em que os atores envolvidos nos conflitos e nas construções jurídicas se encontram para debater e formular entendimentos conjuntos, que proporciona uma organização internacional que se aproxima de completar os cem anos de existência. No entanto, chama atenção que diversas de suas convenções, inclusive as primeiras, nunca caíram em desuso. Exemplo disso é a Convenção nº 5, que trata da idade mínima de admissão no trabalho, datada de 1919, ou a Convenção nº 29, que trata dos trabalhos forçados, de 1930. Ainda vigoram, pois tais práticas são uma realidade ao redor do mundo e combatê-las se faz necessário.

Com relação à liberdade sindical não é diferente, as Convenções de nº 87 e 98 são fundamentais¹⁰ e atuais na busca de uma atuação possível e com garantias para os trabalhadores. Elas estão vigentes e são motivo de frequentes debates acerca de sua aplicação pelos Estados Membros. Tão importante é a questão sindical e a aplicação correta das convenções que tratam do tema, que há na OIT o Comitê de Liberdade Sindical. Esse órgão foi criado no ano de 1951, com formação igual à dos demais organismos da entidade, paritária. Isso demonstra o quão é

¹⁰ “De acordo com o art. 5º da Declaração e Programa de Viena, de 1993, oriundo da conferência Mundial sobre Direitos Humanos ‘todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os D.H de forma global, justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase. Embora particularidades nacionais e regionais devam ser levadas em consideração, assim como diversos contextos históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados promover e proteger todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, seja quais forem seus sistemas políticos, econômicos e culturais... A OIT adota a perspectiva pluridimensional de proteção ao trabalhador relativa à dimensão humanitária, política e econômica. Também procura incentivar os Estados a adotar progressivamente os princípios fundamentais de proteção ao trabalho em suas comunidades locais e regionais.” DELGADO, Gabriel Neves; RIBEIRO, Ana Carolina P. de Campos. «Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos», in ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coords.), *Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas*, São Paulo: Ltr, 2014, Cap. 3, pp. 63-73.

importante para a organização o tema da liberdade sindical e a possibilidade de ela ser exercida livremente nos Estados Membros.

CAPÍTULO 1 – OIT E O SISTEMA DE CONTROLE DE CONVENÇÕES E COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL

Partindo de todo o contexto histórico anteriormente elencado, a formação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no ano de 1919, pode ser descrita como uma consequência prática na busca de se alcançar o entendimento entre os atores socioeconômicos da época. Devemos inserir também os fatos históricos que antecederam de forma mais imediata a fundação da entidade, a Primeira Guerra Mundial e a Revolução Socialista Russa de 1917. Tais eventos parecem ter sido o impulso final que faltava para a criação de uma organização tripartite, em que pudessem ser ouvidos os trabalhadores, ao lado dos Estados e empregadores.

Esse modelo decorre fortemente da Primeira Guerra Mundial, em que os trabalhadores adquiriram significativa importância na resistência e desenvolvimento dos países vencedores. Com isso, também ganhou força a participação dos sindicatos na vida política dos países industrializados, ainda durante a Primeira Guerra vários sindicatos realizaram manifestações em prol de normas internacionais que reconhecessem os esforços dos trabalhadores na batalha. Isso criou o clima favorável a uma maior participação dos trabalhadores quando dos preparativos do Tratado de Versalhes.

A Revolução Russa, de 1917, também é outro fator que deve ser ponderado, tendo em vista que uma grande massa de trabalhadores tinha deposto um Czar, e transformado de forma substancial a organização social de um país continental. Deve ter sido percebido pelos industriais dos países desenvolvidos que a participação dos trabalhadores era fundamental para um apaziguamento das relações sociais. Isso fica claro quando da criação da OIT, no momento em que seu estatuto delimita que o trabalho não é uma mercadoria, e que a paz universal só será alcançada através de uma justiça social, ou seja, através de condições de vida digna para todos.

Percebemos então que a OIT foi criada como um local de debate amplo, onde empregadores, empregados e Estados devem se reunir no intuito de encontrar denominadores comuns, com o objetivo de promover a justiça social. Tal local de debate comum foi de grande importância, se levarmos em consideração todas as manifestações sociais, confrontos, greves que foram promovidos por todo o século XIX. Talvez seja essa estrutura paritária, em que os atores envolvidos nos conflitos e nas construções jurídicas se encontram para debater e formular

entendimentos conjuntos, o que viabiliza que uma organização internacional aproxime-se de completar cem anos de existência e com significativa contribuição para o direito internacional do trabalho. Vide o Prêmio Nobel da Paz conquistado no ano de 1969.

Como local de diálogo, é importante destacarmos que, para além de ser uma organização tripartite, há uma preocupação nítida com a relevância social dos delegados, devendo os representantes sindicais serem filiados às entidades mais representativas de cada país. Delimitação essa contida no n.º 5 do artigo 3.º da Constituição da OIT. Também há uma preocupação maior, a de que as decisões tomadas pela conferência – sejam elas através de convenções, sejam de recomendações –, não podem, em nenhuma hipótese, diminuir direitos ou garantias já existentes dos trabalhadores. Essa é uma medida que consta no n.º 8 do artigo 19.º da Constituição da OIT. Medida que, acreditamos, contribui de forma significativa para a coesão da entidade.

A forma de organização da OIT, que garante a ela essa pluralidade de opiniões na sua constituição e decisões cotidianas, está delimitada no art. 2º de sua Constituição, em que figura em primeiro lugar a Conferência Geral dos Representantes dos Membros; depois o Conselho Administrativo, que é composto por 56 pessoas, sendo 28 indicadas pelos governos, 14 pelos empregadores e 14 pelos trabalhadores; e, por fim, o Bureau Internacional do Trabalho, que é subordinado ao Conselho Administrativo. Forma de organização que deixa clara a divisão de poderes entre as três categorias envolvidas.

A Conferência Geral ocorre anualmente ou em secções extraordinárias sempre que necessário. Cada membro envia para a Conferência quatro delegados representantes, sendo obrigatoriamente dois indicados pelo Governo, um pelos empregadores e um pelos trabalhadores. Cada um dos delegados vota individualmente em cada ponto colocado em deliberação na Conferência. Já o Conselho de Administração tem o dever de gerenciar a OIT no decorrer de todo o ano, sendo de três anos o mandato de seus membros. O Bureau Internacional do Trabalho é o órgão que centraliza todas as informações e estudos desenvolvidos pela OIT, a fim de prover os documentos necessários para a Conferência e finalidades da OIT.

As Convenções e as Recomendações são votadas na Conferência Geral e estão delimitadas nos pontos de pauta no início da conferência. A diferença entre a adoção de uma Convenção ou de uma Recomendação se dá, basicamente, quando um dos pontos abordados na

Conferência não possuir critérios técnicos suficientes ou outro aspecto que não o permita se tornar uma Convenção, sendo assim tratado como Recomendação. De toda sorte, os pontos da Conferência sempre são votados e devem ser aprovados por um quórum mínimo de dois terços dos delegados.

Como forma de proteção aos trabalhadores, um dos pilares da OIT, nenhuma Convenção ou Recomendação adotada pode surtir o efeito de supressão de direitos, garantias ou condições de trabalho no Estado Membro em que haja condições mais benéficas já asseguradas. As Convenções e Recomendações só devem trazer melhores condições de trabalho e vida aos obreiros, nunca o inverso.

Outro mecanismo que também reforça a coesão existente em torno da OIT é o de possibilitar que os sindicatos e associações patronais, apresentem reclamações acerca da não execução de uma convenção por parte de um Estado membro¹¹. Tal reclamação é avaliada pela OIT, após defesa do Estado reclamado, podendo gerar repreensões pela organização. Os Estados Membros também podem denunciar outros Estados pelo não cumprimento, é o instituto da queixa. Ambos institutos estão contidos nos artigos 24.º ao 31.º da Constituição da OIT. Esses dois mecanismos são importantes, pois mostram as diferentes medidas a serem tomadas quando da não aplicação de uma Convenção ou Recomendação, como também possibilitam uma maior defesa dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores, já que ambos têm possibilidade de realizar as reclamações. No entanto, no histórico da OIT, é predominante o uso desse mecanismo por parte dos empregados e em menor quantidade os empregadores.

¹¹ “Um quarto de século depois, após a Segunda Guerra Mundial, a OIT deu um passo adiante na associação formal das organizações profissionais na operação de seu sistema de supervisão. Uma das emendas constitucionais adotadas em 1946 exige que os governos enviem cópias de seus relatórios às organizações representativas de trabalhadores e empregadores para que fiquem conscientes da informação transmitida ao Escritório Internacional do Trabalho e para que possam comentar, especialmente em casos em que os peritos já haviam levantado questões sobre leis e práticas nacionais. Inicialmente, apenas algumas organizações ocupacionais aproveitaram essa nova oportunidade, levando o Comitê de Peritos e o Comitê da Conferência a expressar sua surpresa com a incapacidade das organizações de desempenhar um papel mais ativo no processo de supervisão. O Escritório decidiu então enviar cartas anualmente às organizações centrais de trabalhadores e empregadores, fornecendo-lhes dados de antecedentes sobre os relatórios atualmente devidos, como formulários de relatório e cópias de observações pendentes sobre seu país. Além disso, o Escritório respondeu a um pedido do Grupo dos Trabalhadores, organizando curtas sessões de estudo sobre a definição de padrões e procedimentos para os representantes sindicais presentes na Conferência” [Tradução livre]. LANDY, Ernest A. «Shaping a dynamic ILO system of regular supervision: The Valticos years», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 11-20.

Além das Reclamações e das Queixas, a OIT mantém permanentemente um complexo sistema de controle de suas Convenções e Recomendações. Esse sistema é composto pelos seguintes órgãos: Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CPACR ou CEACR); Comitê de Aplicação das Normas da Conferência; as Reclamações e as Queixas; Comitê de Liberdade Sindical. Para o nosso estudo tem fundamental importância a análise das Reclamações e do Comitê de Liberdade Sindical. Como nossa análise parte da compreensão da importância da OIT como um todo, entendemos que todos esses mecanismos são fundamentais para compreensão das práticas anti-sindicais. Analisaremos brevemente cada um deles.

1.1. O Sistema de Controle da OIT.

O Comitê de Peritos e o Comitê da Conferência para Aplicação de Normas.

A OIT, desde seu início, busca analisar periodicamente se os Estados Membros estão implantado de forma sistemática em suas normas jurídicas as Convenções ratificadas¹². Podemos perceber isso desde o Tratado de Versalhes, no artigo 408, artigo 22 de sua Constituição. Nessa busca por avaliar de forma sistemática a aplicação das Convenções pelos Estados Membros, a OIT criou no ano de 1926 o Comitê de Peritos, órgão formado por advogados independentes que tem por finalidade avaliar os relatórios enviados pelos Membros sobre os avanços acerca das aplicações em seus territórios das normas lançadas pela Organização. Isso, em decorrência de os Estados Membros terem de adaptar as Convenções que

¹² Devemos lembrar que a OIT busca uma conciliação social, uma participação dos agentes envolvidos na estrutura laboral (Estado, empregadores e trabalhadores), isso nos lembra uma passagem de Monreal, em que ele afirma que: “Em um Direito de solidariedade social, destinado a regular a vida social dos homens, que não somente reclamam seus direitos, se não que estão dispostos, também, a cumprir, cabalmente, os deveres para com a comunidade, há uma exigência maior. Não basta, apenas, o não transgredir à lei, ou não lesionar direitos concretos de outros indivíduos, aspiração máxima do direito individualista; é necessário que cada qual ponha tudo de lado para que a vida social se desenvolva da maneira mais favorável à liberação e plena evolução humana de cada um de seus membros. Isso impõe uma atitude atenta e diligente, que não pode ser colmada com a disposição puramente negativa de não violar a Lei e não causar danos a outros; é indispensável um ânimo positivo de parte de cada membro do corpo social, de modo a pôr de sua parte, afirmativamente, tudo quanto seja melhor para alcançar os fins de participação de todos os indivíduos nos benefícios sociais. Por isso é que se espera mais de cada indivíduo e se exige um esforço para render o máximo possível, conforme as aptidões pessoais, que devem ser postas a serviço dos demais e da coletividade inteira.” MONREAL, Eduardo Novoa. *O direito como obstáculo à transformação social*, Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988, p. 159.

ratificam a sua Legislação Nacional, por força do artigo 408 do Tratado de Versalhes. Muitas vezes os Estados já fazem essas adaptações antes da ratificação, por saberem que irão passar pelo mecanismo de controle do Comitê de Peritos.

Atualmente, após a assinatura de uma Convenção os países devem mandar a cada três anos um relatório para o Comitê de Peritos. Tais relatórios devem discriminar de forma detalhada quais ações foram tomadas para a aplicação da Convenção assinada. Esse período é específico para as Convenções relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, para demais convenções o período é de cinco anos. Como de costume, em decorrência de sua organização tripartite, os governos devem preteritamente encaminhar tais relatórios para os representantes dos trabalhadores e empregadores, antes de entregar formalmente à OIT.

Tal procedimento se dá para que os demais participantes possam avaliar o conteúdo e questioná-lo ao Estado membro, no intuito de que ele faça as alterações que as entidades entendam necessárias. Outra possibilidade é que as representações mandem diretamente para a OIT o seu relatório com as críticas, denúncias e sugestões que acharem convenientes acerca da aplicação da Convenção. Esse é um modo de contrapor as alegações que, por vezes, possam não ser condizentes com a verdade ou não abordar o ponto de vista das outras partes envolvidas.

Com esses relatórios em mãos, bem como com os comentários reportados pelos trabalhadores e empregadores, o Comitê de Peritos tem poder para tomar duas decisões ou lançar novos questionamentos para as três partes envolvidas. O intuito é o de esclarecer melhor as decisões tomadas para aplicação da convenção, outra possibilidade é encaminhar um parecer para o relatório anual da entidade, que será posteriormente analisado pelo plenário da Conferência da OIT.

O Comitê de Peritos tem essa capacidade de estar sistematicamente analisando e acompanhando o desenvolvimento das aplicações das Convenções em cada país. Isso é bastante significativo e o torna, de certa forma, eficiente, pois os seus relatórios lidos na Conferência têm um poder de coerção sobre os países, que não pretendem ver suas possíveis falhas debatidas na Conferência.¹³

¹³ “Mas, como o próprio Comitê apontou em seu relatório de 2002, há muitos casos ‘invisíveis’ ou menos óbvios nos quais as normas internacionais do trabalho tiveram um impacto positivo. Com efeito, o impacto do Comitê de Peritos não pode ser medido apenas à luz dos casos de progresso registados. A este respeito, o impacto indireto ou a priori do trabalho do Comitê não deve ser ignorado. O Comitê de Peritos pode exercer um considerável controle

Em conjunto ao Comitê de Peritos, está o Comitê da Conferência para Aplicação de Normas. É esse Comitê permanente da Conferência que avalia de forma pretérita os relatórios encaminhados pelo Comitê de Peritos, averiguando se tais relatórios serão submetidos à Conferência, bem como encaminhando propostas de soluções para os países envolvidos. É perceptível que a OIT tem um complexo sistema de averiguação das aplicações das Convenções e Recomendações. Percebemos também que esse sistema faz o máximo de ponderações possíveis para que as demandas que chegam não sejam debatidas em disputas litigiosas.

Todo o percurso, seja através das constatações, seja das Reclamações e Queixas que veremos a seguir, é efetuado no intuito de que as partes envolvidas cheguem a denominadores comuns quanto à aplicação das normas da OIT. É o diálogo, a conciliação, o laborioso trabalho de melhor aplicar as normas em cada legislação nacional o que está em debate. Também está em questão a imagem dos Estados Membros, que não desejam ver seus problemas internos expostos na Conferência anualmente.

A Reclamação e a Queixa.

A reclamação, prevista no art. 24 da Constituição da OIT, é elaborada por uma entidade representativa dos trabalhadores ou dos empregadores e dirigida ao Bureau Internacional. Após análise, ela pode ser encaminhada para o Conselho de Administração, o qual pode solicitar um pedido de resposta do Estado Membro reclamado. Caso a resposta não seja satisfatória ou não seja entregue dentro de prazo hábil, o Conselho pode tornar a reclamação pública, bem como a resposta do Governo. Esse procedimento é diferente quando se tratam de reclamações decorrentes de liberdade sindical (analisaremos mais à frente).

A queixa é um procedimento mais complexo e está disposta no artigo 26 da Constituição. Só um Estado Membro pode apresentá-la, quando detecta que uma Convenção

preventivo, o que, portanto, é difícil de quantificar. Sobre este assunto, Nicolas Valticos sempre considerou que a eficácia do controle não só deve ser medida pelos resultados de seu papel 'repressivo', mas também pelo papel preventivo que a própria existência de um mecanismo de controle vigilante pode encorajando os Estados a considerar seriamente e, muitas vezes, até mesmo adotar, antes de ratificar uma Convenção, as medidas necessárias para sua aplicação", Cf. JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087423.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2017.

não foi aplicada de forma satisfatória por outro Membro¹⁴. Assim como a reclamação, a Queixa também é apresentada ao Bureau Internacional, que tem a possibilidade de encaminhá-la até o Conselho de Administração. A depender da gravidade da queixa, o Bureau pode nomear uma Comissão de Inquérito, a qual apresentará um relatório ao Presidente do Bureau. Esse, por sua vez, tem a obrigação de comunicar o conteúdo aos Estados litigantes, bem como publicar o relatório final.

Esse relatório contém recomendações que deverão ser seguidas pelo Membro reclamado. Já nesse momento, após três meses do conhecimento do relatório, os Estados litigantes podem aceitar ou não as recomendações e, em caso de negativa, levar o caso para o Tribunal Internacional de Justiça. O Tribunal tem poderes para confirmar, anular ou modificar as recomendações contidas no Relatório, dessa decisão não cabe recurso dos membros. No entanto, a depender da infração e da inconformidade da decisão do Tribunal por parte de um dos membros, o Conselho de Administração pode encaminhar à Conferência uma recomendação de medidas cabíveis sobre a queixa.

Apesar de sua complexidade, e de uma ponderação sobre a eficácia desse sistema de queixa, observamos que tal instituto só completou todo esse percurso uma única vez na história da OIT, no ano de 2000. Foi o Caso de Myanmar, que tratava de infrações à Convenção n.º 29, sobre trabalhos forçados¹⁵. Nesse caso, a Recomendação dada pelo Conselho aos Estados

¹⁴ “A Constituição da OIT prevê duas formas de supervisão do cumprimento das convenções ratificadas da OIT - supervisão regular baseada na análise de relatórios periódicos dos governos e procedimentos contenciosos de representação (a serem examinados pelo órgão do governo) e reclamações (que pode ser encaminhado para uma Comissão de Inquérito). Durante os primeiros quarenta anos da existência da OIT, a dependência foi colocada quase que exclusivamente em supervisão não contenciosa. A sua eficácia foi reforçada pela criação, em 1927, do Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e de um Comitê Permanente da Conferência no qual os problemas de observância das Convenções da OIT poderiam ser discutidos diretamente com os governos. Embora existissem várias representações sobre questões técnicas, antes de 1961, havia apenas uma denúncia, arquivada em 1934, referente a horas de trabalho nas ferrovias na Índia. Estabeleceu-se com base no compromisso assumido pelo Governo de adoptar medidas correctivas” [Tradução Livre]. SAMSON, Klaus. «The ‘*Berufsverbot*’ problem revisited – Views from Geneva and Strasbourg», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 21-46.

¹⁵ Um bom texto sobre o tema é o de Ricardo Antunes, de onde podemos extrair que “já decorria o ano 2000 quando o Conselho de Administração recorreu pela primeira vez ao art. 33 da Constituição da OIT, solicitando à Conferência que tomasse medidas para levar o Myanmar a abolir a utilização do trabalho forçado. A medida adoptada consistiu num pedido dirigido aos governos dos Estados Membros, no sentido de ‘*review their relationship with the Government of Myanmar (Burma) and to take appropriate measures to ensure that Myanmar [...] cannot take advantage of such relations to perpetuate or extend the system of forced or compulsory labour*’ [...] Assim, e apesar do que dirigentes, funcionários e apoiantes da OIT possam propalar, acabamos por estar, na

Membros foi tão abrangente, que sua aplicação pode ter consequências muito além das atribuições da OIT. Tal instituto carece de uma melhor regulamentação para que se torne eficiente e eficaz na defesa dos trabalhadores.

Há uma contradição ou um excesso nesse primeiro encaminhamento de uma queixa pelo Conselho de Administração. Se anteriormente ele nunca tinha chegado a exarar uma recomendação contra um Estado Membro, ao fazer pela primeira vez parece que agiu de forma a possibilitar retaliações severas, o que efetivamente não encontra respaldo na Constituição da OIT. Não há poderes em sua constituição para punir de forma explícita os seus membros e a recomendação que o Conselho de Administração deu no caso de Myanmar parece ser, justamente, no sentido de uma possível punição por parte dos demais Estados Membros. Talvez seja a falta de prática que tenha levado a uma recomendação tão genérica e passível das mais diversas formas de execução.

1.2. O Comitê de Liberdade Sindical.

A Liberdade Sindical é um dos princípios fundadores da OIT, destacada no Preâmbulo de sua Constituição e reafirmada no artigo 1.º e ao longo da Declaração da Filadélfia de 1944. No entanto, isso não era, e ainda não é, o suficiente para que os países respeitassem tal princípio. Para tanto, foram criadas Convenções que abordassem o tema. A primeira Convenção que trata sobre liberdade de associação é a de n.º 11, do ano de 1921, que iguala os direitos dos trabalhadores agrícolas aos dos trabalhadores na indústria. O problema é que não havia nenhuma convenção que tratasse da liberdade de associação desses últimos, o que tornou a convenção praticamente sem efeito.

Para suprir essa “lacuna” foram promulgadas as Convenções n.º 87, em Junho de 1948, que trata da Liberdade Sindical, e n.º 98, em Junho de 1949, que trata do direito de associação e negociação coletiva. Apesar dessas Convenções, a OIT percebeu que o tema continuava muito recorrente e decidiu criar um Comitê específico para tratar dos casos de infração a tais normas. Em 1952 foi criado o Comitê de Liberdade Sindical – CLS.

prática, perante um sistema de sanção meramente moral”. em ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. «Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores entre a OIT e a OMC», Working Papers do Boletim de Ciências Económicas, Série BCE, Coimbra: Instituto Jurídico, Fevereiro / 2014, p. 42.

Essa percepção é importante para o nosso estudo, pois fica nítido que, muitas vezes, os princípios gerais, mesmo que escritos, não são efetivados na vida dos trabalhadores. Estar consagrada desde o Tratado de Versalhes não fez a liberdade sindical se tornar uma realidade no cotidiano dos sindicatos. Nesse sentido, a promulgação das convenções foi o caminho escolhido no intuito de restringir o conceito e vincular de forma mais clara as legislações dos países membros sobre o tema, os debates sobre a efetividade da liberdade sindical iniciaram desde o ano de 1927¹⁶.

Percebemos que o caminho percorrido até chegar à promulgação das Convenções e à criação do Comitê de liberdade Sindical foi um caminho de mais de três décadas. Essa forma de abordar o tema foi influenciada diretamente pela II Guerra Mundial, pela Conferência de Filadélfia¹⁷, como também por uma participação ativa dos representantes dos trabalhadores que,

¹⁶ “Un rapport du Bureau international du Travail fut élaboré sur le besoin de traiter la question de la liberté syndicale et, recommanda à son tour qu’elle soit inscrite à l’ordre du jour de la Conférence de 1927. Selon ce rapport, il s’agissait d’abord de garantir aux travailleurs et employeurs le droit de s’organiser pour défendre leurs intérêts et ensuite de garantir aux associations de travailleurs et d’employeurs le droit de poursuivre leurs buts par des moyens légaux. En se basant sur les études législatives ci-dessus mentionnées, le rapport envisageait le problème de la liberté syndicale sous trois aspects différents: la liberté pour l’individu d’adhérer ou non à une association de son choix; la liberté pour l’association elle-même de se constituer et de fonctionner sans obstacles, sous réserve de l’accomplissement de certaines formalités et, la délimitation du domaine de l’action syndicale. Ensuite, la question se posait sur le type de compromis à adopter. Deux solutions étaient possibles: soit élaborer une convention bien précise sur la liberté syndicale soit simplement consacrer le principe de la liberté syndicale, affirmé à l’article 427 du traité de Versailles (nouvel article 41 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail). Dans le premier cas, on risquait de ne pas tenir compte des singularités de chaque ordre juridique, de sorte que les régimes les plus évolués, du point de vue du droit d’association, seraient assimilés aux moins développés. Dans le deuxième cas, la flexibilité donnée par l’établissement d’un principe trop général pourrait ne résoudre le problème qu’à moitié. Mais, dans ce cas, avec la ratification des Etats, le contrôle de l’application du principe de la liberté syndicale n’aurait plus besoin du consentement de l’Etat comme condition préalable.” Cf. ODERO, Alberto; TRAVIESO, María Marta. «Le Comité de la liberté syndicale (I): origines et genèse», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P., *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, Cap. 13, pp. 195-218.

¹⁷ A Conferência de Filadélfia tem uma importância muito grande no direito moderno, nos lembra Supiot que : “O Espírito de Filadélfia é justamente uma delimitação inversa dessa busca, seja pela ciência, seja pela religião” e o autor expõe isso ao afirmar que os cinco princípios da declaração são: 1º - “Esses princípios não são nem revelados por um texto sagrado, nem descobertos na observação da natureza, eles são afirmado ‘A conferência afirma de novo os princípios fundamentais’ [...] (D.F) pelo homem [...] essa afirmação é explicitamente dogmática e se exprime sob a forma de um ato de fé: ‘Nossos povos das nações unidas, resolvidas a proclamar nossa fé.. (CCNU)’; 2º - “Esse ato de fé é, também, um ato de razão, pois procede da experiência. Essa ‘experiência da guerra que por duas vezes, no espaço de uma vida humana, infligiu à humanidade indizíveis sofrimentos’ (CCNU)” [...] “demonstrou a bem fundada declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, e a partir da qual uma paz durável só pode ser estabelecida se baseada na justiça social. (D.F)” (pg. 20); 3º - Dignidade da pessoa humana. “Diferentemente de certo número de direitos ou de princípios já proclamados antes da guerra, essa afirmação de uma dignidade igual de ‘todos os seres humanos, quaisquer que sejam sua raça, sua crença ou seu sexo’ (D.F), é uma inovação considerável, por ser a dignidade erigida pela Declaração Universal como princípio

através da Federação Mundial de Sindicatos (FSM) e da Federação Americana do Trabalho (AFL), na conferência do ano de 1947, apresentaram projetos de resolução sobre o tema. A disputa e as condições históricas mostram como é lento e árduo o caminho para a concretização de direitos trabalhistas. Importante destacar também que na 3.^a Conferência dos Países Americanos membros da OIT, ocorrida em 1946 no México, foi adotada a resolução sobre a liberdade sindical, que em muito se parece com a adotada posteriormente pela OIT. Todo esse processo de criação do CLS, pós Filadélfia, foi acompanhado pela ONU, por entender como direito fundamental do homem a liberdade de organização¹⁸.

O CLS é criado pelo Conselho de Administração da OIT como um mecanismo para analisar as denúncias sobre infrações à liberdade sindical. Tem um procedimento bastante rígido quando da análise das denúncias, num intuito de suas decisões serem as mais imparciais possíveis. Neste sentido, não permitem que membros de países envolvidos nas denúncias participem da análise, bem como trata a elas e aos seus documentos de forma restrita, sem tornar públicos os documentos antes de uma decisão final, ou mesmo as reuniões que abordam os temas são realizadas à porta fechada. Isso parece se aproximar muito de um tratamento de tribunal, mas o Conselho, bem como a OIT, está longe de ter tais poderes¹⁹.

fundador da ordem jurídica, que sustenta todos os direitos e princípios fundamentais” (pg. 21); 4º - “Assim compreendido, o princípio da dignidade obriga a ligar os imperativos da liberdade e da segurança. Para que eles sejam ‘livres para falar e crer’, é preciso que os seres humanos gozem de uma segurança física e de uma ‘segurança econômica’ (D.F) suficientes para serem ‘liberados do terror e da miséria’ (DUDH)” (pg. 22); 5º - “Esse elo entre liberdade de espírito e segurança do corpo conduz, enfim, a subordinar a organização econômica ao princípio da justiça social. A Constituição da OIT, adotada em 1919, já afirmava que ‘uma paz durável só pode ser estabelecida com base na justiça social’, mas sem definir essa última, nem obter dele as consequências do ponto de vista econômico e financeiro” (pg. 22). SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*, Porto Alegre: Sulina, 2014.

¹⁸ Texto retirado da resolução e comentários do Corpo Governante apresentado pelo Secretário-Geral das Nações Unidas, o Conselho Económico e Social adotou, em 2 de Agosto de 1949, uma resolução convidando a OIT a continuar não só em seu próprio nome, mas em nome das Nações Unidas, a criação da investigação e conciliação, e solicitou ao Secretário-Geral e ao Diretor-Geral que desenvolvessem um procedimento para que os órgãos competentes das Nações Unidas utilizassem os serviços da Comissão em relação aos membros das Nações Unidas que não são membros da OIT. OIT; ver documentos das Nações Unidas E / 1401 e E / 1405 citados na Conferência Internacional do Trabalho, 33ª Sessão, 1950, Record of Proceedings, Anexo XII, p. 578.

¹⁹ O Comitê enfatizou que "a função da Organização Internacional do Trabalho no campo da liberdade de associação e da proteção do indivíduo é contribuir para a efetiva implementação dos princípios gerais da liberdade de associação, que é a uma das mais importantes garantias de paz e justiça social. Sua função é garantir e promover o direito de associação de trabalhadores e empregadores. Não é para carregar acusações contra governos ou para condená-los", vide o procedimento atual para a análise de denúncias de violações à liberdade de associação na Comissão de Constatação e Conciliação e no Comitê de Liberdade Sindical, junho de 1985, par. 23 e o Primeiro Relatório do Comitê de Liberdade Sindical, par. 32.

A composição do Conselho segue o mesmo princípio da OIT, sendo tripartite e com o número de nove membros – três membros para cada seguimento. Desde a sua fundação, já analisou mais de três mil casos e sempre aprova suas decisões por unanimidade. Esse não é um procedimento obrigatório, mas se tornou a prática do CLS. O fundamento que pauta as decisões do Comitê é o de que a OIT, com relação à liberdade sindical, não é um mecanismo que tenha por fim causar algum tipo de punição aos Estados Membros, mas sim o de orientá-los no cumprimento satisfatório das Convenções, buscando alcançar o direito fundamental de livre organização na perspectiva de concretizar a paz e a justiça social.

O Comitê, a partir dos casos que analisa, publicita Recomendações para os Estados e entes envolvidos, sempre tendo por referência as Convenções da OIT, o que o transforma em um local para firmar o entendimento sobre a interpretação dessas. Esse é um ponto fundamental para o desenvolvimento do presente trabalho, vemos que as interpretações dadas pelo CLS acabam por gerar uma espécie de “jurisprudência”, que por vezes coloca o próprio Comitê em posição de reanalisar o que pacificou anteriormente, ou mesmo afirmar suas limitações na aplicação das Convenções. Obviamente que muitas legislações nacionais são redigidas de forma muito aproximada da interpretação dada pelo CLS, mas são as práticas adotadas pelos países e as denúncias dos casos concretos efetuados pelos sindicatos e pelas associações que mostram aonde há falhas, sendo um norteador para avanços numa prática de liberdade sindical satisfatória para os envolvidos.

Inicialmente, o CLS analisava os casos que lhe eram enviados e quando verificava a necessidade de promulgar alguma recomendação ao Estado Membro o fazia diretamente. No ano de 1971, para ampliar a sua efetividade, o CLS decidiu que além de prolar as recomendações também faria o acompanhamento da sua aplicação por parte do Estados Membros. Desde então, além de fazer recomendações aos Estados Membros, o CLS faz um acompanhamento sistemático sobre as efetivas aplicações dessas recomendações²⁰.

²⁰ “Da mesma forma que o Comitê de Peritos, o Comitê tomou nota de um caso de progresso quando uma queixa à Comissão de Peritos e recomendações subseqüentes foi feita, uma mudança legislativa ou uma mudança na prática (libertação de sindicalistas, a reintegração de trabalhadores despedidos por motivos sindicais, registro de sindicatos, concessão do direito à negociação coletiva, etc.) foram realizadas no país em questão. Desde 1971, mais de setenta países nos cinco continentes tomaram medidas em resposta às recomendações do Comitê ou informaram-na de desenvolvimentos positivos na área da liberdade de associação”. JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en*

Um problema que tem ocorrido com o CLS e também com os demais Comitês da OIT é o aumento significativo do número de queixas e reclamações. No caso do CLS, houve um acréscimo significativo nos últimos anos, tendo saído de 214 denúncias no ano de 2001, para 340 em 2004. Ao total, hoje são 3.331 casos em análise no CLS, divididos da seguinte quantidade por Continentes: África 403, Américas 1.852, Estados Árabes 46, Ásia e Pacífico 363 e Europa 656. É um número significativo de casos, para a quantidade reduzida de pessoal técnico do CLS.²¹

Apesar de sua limitada capacidade de infligir sanções aos Estados Membros, o CLS tem um trabalho recorrente e com significativa quantidade de casos em todos os continentes. Tal fato demonstra a sua importância e como os representantes envolvidos enxergam no CLS um mecanismo útil na resolução dos problemas acerca da liberdade sindical²². Esse volume é mais significativo se entendermos que as decisões do CLS, como as da Comissão de Peritos, não são proferidas para beneficiar o autor da demanda. As análises efetuadas nos mecanismos de controle da OIT são para analisar no caso concreto se as legislações nacionais são compatíveis ou não com as Convenções da OIT e, principalmente, se as práticas também o são, não há como fazer uma análise estrita da lei se esta não for aplicada no cotidiano dos envolvidos²³.

l'honneur de Nicolas Valticos, Genève: Bureau International Du Travail, 2004. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087423.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2017.

²¹ Dados disponíveis em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>>

²² “Quanto ao famoso comitê do Corpo Governante sobre liberdade de associação, que, desde sua criação em 1951, já lidou com mais de 2.300 casos de supostas violações de direitos sindicais, seu registro de sucesso em alcançar resultados positivos é louvável. Sendo um órgão tripartido, e lidando com questões reais de direitos sindicais, as conclusões deste comitê são mais diretas e menos legais do que outros órgãos de supervisão, e a impressão que é invariavelmente dada é que esta comissão está tentando resolver problemas com base em factos e provas, em vez de chegar a conclusões sobre questões de conformidade com as regras. É uma abordagem de relações industriais verdadeiramente prática, que tem suas raízes no mandato da Comissão de Descoberta e Conciliação ‘Liberdade de Associação’. Casos trazidos perante este comitê altamente respeitado frequentemente fazem parte de uma gama mais ampla de violações de direitos humanos perpetradas por um governo e, nesses casos, seu impacto deve ser visto como parte de um esforço geral de várias organizações (e possivelmente até mesmo alguns governos) para obter melhorias em um país” [tradução livre]. SIMPSON, *William R. Simpson*. «Standard-setting and supervision: A system in difficulty», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 47-74.

²³ “As conclusões alcançadas no âmbito dos procedimentos da OIT tiveram efeitos inversos. Eles não se pronunciaram em casos individuais, mas trataram da compatibilidade da lei e prática nacionais com os termos da Convenção da OIT. As recomendações da Comissão de Inquérito visavam, assim, medidas gerais de correção. Os indivíduos podem obter benefícios das conclusões da OIT apenas indiretamente, como resultado de quaisquer

Outra característica que chama atenção para o CLS, além da citada no parágrafo anterior, é o fato de as Convenções por ele tratadas serem bem mais restritas do que as analisadas pelo Comitê de Peritos, por exemplo. Isso é importante na eficácia da proteção à Liberdade Sindical, tendo em vista que a sua execução por parte dos Estados Membros é menos onerosa do que para outras convenções. Isso em decorrência de que as novas Convenções têm sido cada vez mais específicas, seja para determinadas categorias profissionais, seja para os métodos de atuação dessas, o que têm levado países com pouca estrutura técnico-administrativa a conseguir implementar de forma eficaz as novas Convenções.

Por toda essa sua forma de atuação em que, desde o início, os membros do CLS tentam chegar a um denominador comum que traga efetividade à prática da liberdade sindical no país reclamado, bem como as formas com que se chegam a essas resoluções, fazem do Comitê um ambiente diferenciado dentro da OIT. As respostas obtidas pelos reclamantes, que em geral acontecem em tempo muito mais célere do que nos outros mecanismos de controle, também são um sinal da preocupação do CLS com a efetividade das práticas sindicais nos países membros. Juntamos a isso outra característica muito importante, e que nos servirá de material de estudo, os enunciados lançados pelo Comitê. Como as análises de casos acabam por ter temas repetidos, mesmo que os países denunciados não sejam os mesmos, isso levou o CLS a publicar suas decisões em enunciados para facilitar a análise das legislações da OIT por parte dos Estados Membros, como também para facilitar a fiscalização por parte dos sindicatos e associações. Tais enunciados podem ser vistos como uma “Jurisprudência” da OIT acerca da liberdade sindical²⁴.

Por tudo isso, o presente trabalho toma a análise dos casos e dos pronunciamentos do Comitê de Liberdade Sindical como uma fonte fundamental no debate sobre a liberdade sindical

medidas adotadas” ” [Tradução Livre]. SAMSON, Klaus. «The ‘*Berufsverbot*’ problem revisited – Views from Geneva and Strasbourg», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 21-46.

²⁴ “O fato de que o Comitê tomou decisões semelhantes no exame de casos semelhantes, permitiu o estabelecimento de princípios de alcance geral que permitem manter uma singularidade dos critérios nas suas conclusões. Nicolas Valticos assinala que “os órgãos de supervisão desenvolveram progressivamente um corpo de jurisprudência mais preciso e mais amplo e que se pode considerar que finalmente se tornou uma espécie de direito internacional comum nesta área”. ODERO, Alberto; TRAVIESO, María Marta. «Le Comité de la liberté syndicale (I): origines et genèse», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P., *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, Cap. 13, pp. 195-218.

e, principalmente, as práticas anti-sindicais. Defender a livre organização dos trabalhadores e dos empregadores é defender também a própria constituição tripartite da OIT. Sem instituições que possam se organizar e defender os seus interesses livremente, não há correlação de forças que sustente a organização da entidade. Sabemos que essa correlação parte de uma séria desigualdade econômica, que tem implicações graves na atuação cotidiana das associações. Permitir que outros tipos de práticas limitem ainda mais essa atuação é uma afronta séria às liberdades e garantias fundamentais do homem e do trabalhador.

No intuito de contribuir para o debate sobre como as práticas anti-sindicais são abordadas pela OIT e como elas podem ser melhor identificadas para uma maior proteção aos sindicatos e às associações, passaremos nos capítulos seguintes a abordar diretamente o tema das práticas anti-sindicais, bem como as suas delimitações por autores que tratam do tema e a respectiva correlação com o que vem sendo abordado pelo Comitê de Liberdade Sindical. Como bem afirma António Monteiro Fernandes “a análise comparativa é, pois, por um lado, uma forma de juízo pragmático e, por outro lado, uma possível fonte de inspiração”²⁵. Que possamos ser mais objetivos no combate da prática anti-sindical, bem como mais inspirados pelas lutas dos trabalhadores no mundo.

²⁵ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 17.^a ed., Coimbra: Almedina, 2014, p. 878.

CAPÍTULO 2 – CONVENÇÕES SOBRE LIBERDADE SINDICAL E ENUNCIADOS DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL

Para melhor compreendermos a problemática das práticas anti-sindicais ao redor do mundo e como elas são um frequente problema enfrentado pela OIT, trataremos dos documentos da entidade que abordam o tema. Além das Convenções mencionadas anteriormente, nos utilizaremos dos documentos lançados pelo CLS que versam sobre o tema da liberdade sindical. Nos anos de 2000, 2004 e 2008 foram lançados os “Relatório global de acordo com o seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”. Os três abordam avanços, problemas persistentes e situações problemáticas da liberdade sindical através das denúncias analisadas pelo CLS.

No relatório do ano 2000, denominado “Your Voice at Work”, há uma nítida preocupação com o avanço de uma economia globalizada, com crescente ramificação de áreas econômicas, muitas vezes desregulamentadas, o que acarretava num grande número de trabalhadores sem sindicatos para representá-los. Constata-se também que o número de pessoas sindicalizadas vem caindo nas últimas décadas, fato preocupante, já que os sindicatos são organizações fundamentais para um melhor desenvolvimento econômico e para a consolidação das democracias. Como veremos, os três documentos são unânimes em afirmar que a Liberdade Sindical, apesar de ser um direito fundamental, não é tratada com a devida atenção pelos governantes²⁶.

Também é repetido que os trabalhadores continuam sofrendo ameaças, intimidações e até assassinatos em decorrência de suas ligações com atuações sindicais. Isso é muito grave. São essas constatações que nos fazem refletir sobre a importância de enfrentar as práticas anti-sindicais, que afrontam desde o direito do trabalhador de se expressar, chegando ao cúmulo de afrontar a sua própria vida. No ano 2000 essa era uma constatação preocupante da OIT. Mas vai

²⁶ “Ahora bien, no siempre se percibe la utilidad de esta serie de principios y derechos en el trabajo como en el caso, por ejemplo, de la lucha contra las peores formas de trabajo infantil. Es verdaderamente preocupante que no se respeten por doquier y para todos la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, a pesar de que pueden facilitar y configurar fecundamente el cambio en una economía mundializada incierta.” OIT, Organização Internacional do Trabalho, *Su Voz en el Trabajo: Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2000, p. VIII.

além, pois esses problemas não são isolados em países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, são práticas que atingem os trabalhadores de todos os países. Talvez a necessidade de múltiplos atores para que se concretize a liberdade sindical seja uma das maiores dificuldades para a efetividade dela.

A falta de liberdade sindical é sentida, por exemplo, em um dos países que menos tem regulamentação trabalhista, os Estados Unidos da América – EUA. Em pesquisa realizada com os obreiros, foi constatado que uma das maiores carências relatadas é justamente a falta de garantias e independência frente às negociações com as empresas²⁷. Ou ainda, no relatório em análise, é claramente discriminado que as práticas anti-sindicais são o maior problema analisado pelo CLS, atingindo países como o Brasil, Argentina, Canadá, Japão, Reino Unido, dentre outros, ou seja, é uma prática sentida pelos trabalhadores de todos continentes.

A não promoção de determinadas formas de negociação também é um aspecto de práticas anti-sindicais que levam a um menor raio de ação dos sindicatos, exemplos disso são os países que valorizam a negociação individual acima da negociação coletiva, como os EUA. Isso claramente diminui a inserção dos sindicatos no cotidiano dos trabalhadores e faz com que se valorize práticas de incentivo ao trabalho que podem ser propulsoras de discriminações, quando deveriam ser agregadoras de uma melhor qualidade de trabalho²⁸.

No segundo informe sobre o tema, denominado “Organizarse en Pos de la Justicia Social”, o problema da liberdade sindical e das práticas anti-sindicais continua a ser tratado com muita atenção, só que com um discurso ainda mais preocupado sobre o tema. A liberdade

²⁷ Neste sentido, ver: FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. *What workers want*, Ithaca: Cornell University Press, 2009.

²⁸ Sobre as formas de contrato e a participação dos trabalhadores nos sindicatos, é interessante o debate levantado por Estanque e Costa, os autores realizam três perguntas efetuadas sobre o movimento sindical, e lançam dados que nos chamam atenção pelo quantitativo dos trabalhadores portugueses sindicalizados, que é de cerca de 17%, mas no caso dos trabalhadores com contratos sem termo a tempo inteiro essa porcentagem vai para 37%. Então, ao analisarmos as três perguntas “1. Até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos? 2. Que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efectivamente ter confiança nos sindicatos? 3. Que influência efectiva têm os sindicatos na sociedade?”, devemos ter em consideração que a resposta não está a depender única e exclusivamente dos trabalhadores, mas como esses são impelidos a confiar ou não nos sindicatos a depender do seu contrato de trabalho ou de como os empresários forcem a não participação. COSTA, Hermes Augusto; ESTANQUE, Elisio. *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?*, Coimbra: Almedina CES, 2011, p. 37.

sindical é importante por sua dupla função, tanto a de ser um direito fundamental quanto a de ser elemento imprescindível para o desenvolvimento econômico, político e social²⁹.

Independente disso, os ataques à liberdade sindical continuam a ser uma sistemática na maioria dos governos, além da persistência de a Convenção n.º 87 continuar a ser a menos ratificada dentre as que tratam dos princípios fundamentais. A Convenção n.º 98 é um pouco mais ratificada que anterior e mesmo com muitos países assinando ambas, a garantia de eficácia ainda está muito longe de ser atingida. Isso preocupa fortemente os atores que lutam pelas garantias de liberdade sindical³⁰.

O terceiro e último relatório talvez seja o mais enfático na perseguição da necessidade de aplicação fática das convenções da OIT. Apesar de ter avançado o número de países que ratificou as Convenções, as denúncias de práticas anti-sindicalistas continuam sendo um grande problema para a entidade³¹. Esse quesito é tão importante para a OIT, que o controle da liberdade

²⁹ “El principio fundamental de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva es expresión de la dignidad humana. Ofrece la garantía para que los trabajadores y los empleadores puedan asociarse y actuar conjuntamente para defender no sólo sus intereses económicos, sino también libertades civiles tales como el derecho a la vida, la seguridad, la integridad, la libertad personal y colectiva. Constituyen una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso. Asimismo, por ser uno de los componentes de la democracia, es un elemento clave para que se apliquen en la práctica los demás derechos fundamentales inscritos en la Declaración de la OIT”. OIT, Organización Internacional do Trabalho. *Organizarse en pos de la Justicia Social: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2004, p. 158.

³⁰ “Cabe recordar la realidad básica en este campo. Debido a su activa participación en la búsqueda de estos derechos, los sindicalistas pueden llegar a pagar esta lucha con su libertad e incluso con sus vidas. En 2002, según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL), 213 sindicalistas fueron asesinados en todo el mundo, unos mil fueron heridos u objeto de violencias, 2.562 fueron detenidos, y 89 fueron sentenciados a penas de prisión. Estas cifras no incluyen a muchos más que fueron despedidos o acosados por estar afiliados a un sindicato” [...] “Con la trágica excepción de Colombia (véase el recuadro 2.1), el número de sindicalistas que fueron asesinados ha disminuido en los últimos años, pero los casos están repartidos entre más países”. Organización Internacional do Trabalho. *Organizarse en Pos De La Justicia Social: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2004, p. 158, NR 5.

³¹ Nos últimos anos, os órgãos de controlo da OIT observaram um aumento do número de queixas relativas a actos de discriminação anti-sindical e de ingerência. Estas queixas referem-se a actos prejudiciais (despedimentos, despromoções, transferências e recusas em contratar) cometidos principalmente pelos empregadores, incluindo o Estado na sua qualidade de empregador, contra sindicalistas ou trabalhadores sindicalizados, porque decidiram constituir um sindicato, filiar-se num sindicato ou participar em actividades sindicais. Os alegados actos de ingerência representam mais de metade do total de queixas se incluirmos as alegações relativas à ingerência do Estado nas actividades sindicais, por exemplo, através de legislação restritiva...As queixas relativas a discriminação anti-sindical e a actos de ingerências revelam a necessidade de se estabelecerem sanções e vias de recurso suficientemente dissuasoras de tais actos. Os processos de resolução de conflitos devem ser expeditos, pouco onerosos e imparciais. Relativamente à necessidade de instituir vias de recurso adequadas, os órgãos de controlo da OIT já por diversas vezes salientaram que a legislação não oferece protecção suficiente contra os actos de discriminação anti-sindical se, na prática, o empregador pode despedir um trabalhador quando a verdadeira razão para tal é a

sindical passou a ser analisado pelo CLS independentemente de o país ter assinado ou não as convenções n.º 87 e n.º 98, pelo fato de serem princípios inscritos na Constituição da OIT e reafirmados pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalhador.

Todos esses documentos e constatações do CLS são categóricos ao afirmar que a prática anti-sindical é recorrente, e aflige principalmente os trabalhadores. No entanto, o que podemos perceber é que a liberdade sindical é uma delimitação bastante usada na OIT e no CLS, com base na Constituição da OIT e nas suas Convenções. O que nos chama atenção, e é o foco principal deste trabalho, é saber o que são as práticas anti-sindicais. Esse termo é recorrente nos documentos do CLS, mas, diferentemente da liberdade sindical, não há uma definição clara do que seja a prática anti-sindical.

Recorrer aos demais documentos do CLS é o que passaremos a fazer na busca de encontrar uma definição mais clara, através dos próprios documentos da OIT, do que pode vir a ser definido como prática anti-sindical. Essa contribuição visa uma melhor promoção dos direitos dos trabalhadores e das associações patronais. Promover o debate sobre uma definição da prática anti-sindical é contribuir também para um melhor funcionamento da própria OIT. Como organização tripartite, em que há uma nítida disparidade de poderes econômicos, estabelecer mecanismos que minorem tais disparidades é fundamental para o bom funcionamento da entidade.

Nesse sentido, passaremos à análise do conceito de liberdade sindical através das Convenções, bem como da doutrina portuguesa e brasileira. Abordaremos também os pronunciamentos do CLS, que nos dão um substrato importante da consolidação da opinião do Comitê, algo próximo de uma “jurisprudência” de como ele tem interpretado a aplicação das Convenções, para daí abordarmos as definições encontradas sobre práticas anti-sindicais e como elas podem ser melhor aplicadas às decisões do CLS.

sua filiação num sindicato ou a participação em actividades sindicais, ainda que pague a indemnização prevista por lei para os casos de despedimento injustificado. OIT, Organização Internacional do Trabalho. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2008.

2.1. O Comitê de Liberdade Sindical e as Convenções e Recomendações sobre Liberdade Sindical.

Recordemos que a Liberdade Sindical é um preceito fundamental da OIT, inscrita em sua Constituição. Recordemos também que após a II Guerra Mundial, quase trinta anos após sua fundação, a efetivação da Liberdade Sindical ainda era algo distante da realidade da grande maioria de trabalhadores nos Países Membros da OIT. Nesse período pós-guerra se prezou pela autonomia das organizações internacionais, como podemos notar com o surgimento de outras organizações, como a OMC, OMS, UNESCO, todas com objetivos distintos e áreas de atuação específica. O que levou à OIT a também se juntar a essas novas organizações tendo celebrado acordo com a então recém-criada Organização das Nações Unidas – ONU³².

Além disso, a economia mundial passava por significativas mudanças, seja nos países capitalistas, seja nos países de economia socialista. No entanto, muitos problemas que afligiam a OIT quando de sua criação ainda persistiam, como o combate ao trabalho sem remuneração, a estipulação da jornada diária de 8 horas de trabalho e semanal de 48 horas, além dos anseios dos trabalhadores em ter representantes eleitos e direitos sobre a livre organização de seus sindicatos. O movimento sindical necessitava de se consolidar.

Essa primeira consolidação veio no final dos anos 40, com o advento da Convenção n.º 87 de 1948. Essa primeira convenção recebeu o nome de “*Convenção de Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical*” e tinha bases fincadas tanto na Declaração da Filadélfia, quanto na Declaração das Nações Unidas. Ambas proclamavam a necessidade da liberdade de

³² “Más allá de esta labor normativa de la OIT, que por sí sola muestra hasta qué punto la libertad sindical es vital para la Organización, debe ponerse de relieve en este sentido que, como resultado de negociaciones y acuerdos entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó en 1950-1951 un procedimiento especial para la protección de la libertad sindical, que complementa los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT, y que está a cargo de dos órganos: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Este procedimiento especial permite que gobiernos u organizaciones de trabajadores y de empleadores presenten quejas, por violación de los derechos sindicales contra Estados (sean éstos Miembros de la OIT o miembros de las Naciones Unidas que no lo sean de la OIT) y puede ponerse en marcha incluso cuando no se han ratificado convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva.” OIT - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5.ª Edición, Ginebra: OIT, 2006.

expressão e de associação como princípios fundamentais do homem, faltava, justamente, esse princípio ser regulamentado na OIT.

Em decorrência desse quadro histórico, a Convenção n.º 87 trata basicamente da Liberdade Sindical – tanto para os trabalhadores, quanto da liberdade de associação para os empregadores – e tem uma característica marcante, a de promover a liberdade sindical no intuito de remover a interferência do Estado na estruturação, criação e administração de tais organizações³³. É a ideia da liberdade sindical sem a interferência estatal que havia ocorrido anos anteriores à II Guerra, na segunda fase do sindicalismo, como bem ensina a Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho.

É importante chamar atenção para o fato de que até a presente data, setenta anos após a promulgação da Convenção n.º 87, a convenção não sofreu alterações. O artigo 19 que trata dos relatórios sobre a aplicação da convenção, e de sua possível revisão total ou parcial, nunca foi utilizado neste aspecto. A convenção continua a mesma até hoje.

A Convenção n.º 98 da OIT, promulgada no ano de 1949, recebeu o nome de “*Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva*” e é um pouco mais específica, trata justamente das práticas de intervenção entre as associações sindicais e as associações de empregadores. Ela refere em seus primeiros artigos a proibição de interferência com relação ao direito de sindicalização dos trabalhadores, bem como protege-os contra atos relacionados à sua filiação sindical. Trata também do direito que os sindicatos têm de não sofrerem nenhum tipo de interferência, seja de um empregador, seja de uma associação desses³⁴.

³³ Art. 2.º da Convenção n.º 87: “Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas”. Art. 3.º, N.º 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de acção. N.º 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal. Art. 4.º As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

³⁴ Art. 1.º da Convenção n.º 98: N.º 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. N.º 2. 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.º: N.º 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. N.º 2.

No arcabouço de Convenções que trazem direitos aos trabalhadores, devemos citar também outras Convenções que protegem os representantes e os trabalhadores, a título de contribuição para uma melhor efetivação dos direitos e garantias de liberdade de expressão. Nesse sentido, a Convenção n.º 111, que aborda o tema da discriminação no emprego, proíbe, no seu artigo 1.º, a discriminação por opção política³⁵, e defende que uma opção política pode ser um dos papéis do sindicato e dos trabalhadores, conforme vemos mais à frente.

A Convenção n.º 135 também é extremamente relevante, pois trata da proteção ao representante dos trabalhadores. Essa proteção tanto tem um viés de proporcionar uma prática de representação dentro da empresa, desde que não afete o normal funcionamento da mesma, como também tem o viés de proteger o representante dos trabalhadores de qualquer atitude que possa vir a prejudicá-lo no emprego. Nesse sentido, entendemos que essa é uma convenção que também protege o trabalhador, de forma ampla, de práticas anti-sindicais. Atentamos para o fato de o termo “representante dos trabalhadores” ter sentido amplo nessa convenção³⁶.

A Convenção n.º 158 é um caso interessante pela sua pouca (ou quase nula) menção no CLS. Apesar de ter no artigo 5.º as alíneas ‘a’, ‘b’ e ‘c’, voltadas especificamente para a proteção do trabalhador sindicalizado, ou exercer atividade de defesa dos direitos da categoria, a Convenção não recebe nenhum tipo de citação em documentos do CLS. Fato estranho, que analisaremos mais adiante.

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.

³⁵ Convenção n.º 111 art. 1.º 1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

³⁶ Convenção n.º 135 OIT. Art. 1.º os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor. Art. 3.º Para os fins da presente convenção, os termos «representantes dos trabalhadores» designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, tais como: a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos; b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções colectivas, e cujas funções não se estendem às actividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Os Relatórios Globais anteriormente abordados também são uma boa fonte sobre o que a OIT e o CLS entendem por liberdade sindical e proteção aos trabalhadores, contribuindo bastante para essa delimitação juntamente às convenções acima citadas. Nesse sentido, o II relatório traz uma definição bastante interessante pela sua amplitude, vejamos:

“El principio fundamental de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva es expresión de la dignidad humana. Ofrece la garantía para que los trabajadores y los empleadores puedan asociarse y actuar conjuntamente para defender no sólo sus intereses económicos, sino también libertades civiles tales como el derecho a la vida, la seguridad, la integridad, la libertad personal y colectiva. Constituyen una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso. Asimismo, por ser uno de los componentes de la democracia, es un elemento clave para que se apliquen en la práctica los demás derechos fundamentales inscritos en la Declaración de la OIT.”

Desse importante documento podemos perceber o quão amplo é o raio de proteção da liberdade sindical para a OIT. Isso irá se refletir nos pronunciamentos do CLS que analisaremos mais adiante. É justamente o intuito de garantir não só a representatividade dos trabalhadores, mas a sua ação enquanto sujeitos de uma dignidade humana que tem por base a livre expressão e a possibilidade de defesa dos seus direitos de forma ampla.

Da leitura das Convenções acima mencionadas, podemos perceber que existem três atores que são protegidos por elas: (1) os trabalhadores individuais; (2) os sindicatos; e (3) as associações de empregadores. A Convenção n.º 87 é bastante clara na defesa dos dois últimos atores frente às ingerências dos Estados e de uma associação num sindicato. Com a Convenção n.º 98, percebemos que há uma nítida diferenciação entre a defesa que deve ser promovida em face dos trabalhadores e a que deve ser promovida para as representações gerais e para a negociação coletiva³⁷.

³⁷ É perceptível que a OIT tenta colocar todos os atores em contato para que os conflitos trabalhista seja resolvidos através da negociação, como a entidade faz em seus fóruns e pretende que os Estados Membros reproduzam, nesse sentido Ríos nos lembra que: “Sendo a relação laboral intrinsecamente conflitiva, vale perguntar-se: qual é o instrumento que o sistema capitalista encontrou para processar, canalizar e compor este conflito de modo que se potencializem suas expressões mais positivas e se reduzam suas consequências mais perniciosas? O instrumento fundamental para esta funcionalização do conflito empresarial se chama sindicato. Esta organização colectiva é o

Essa é uma diferenciação importante, devemos ter em mente que a liberdade sindical prevista na Convenção n.º 87 só é realizável através da liberdade dos agentes em exercê-la. E aqui, tanto os trabalhadores têm o direito de praticar a liberdade, quanto os sindicatos. Existe também uma diferença de tratamento dispensado para cada um dos três atores. A Convenção n.º 87 trata das pessoas jurídicas e de sua liberdade de auto-organização. Já na Convenção n.º 98, o primeiro artigo é direcionado especificamente para os trabalhadores e não para os sindicatos, como disposto na Convenção n.º 87.

Vamos além na interpretação ao juntarmos a essas duas a Convenção n.º 135, que é dedicada exclusivamente ao representante dos trabalhadores na empresa. Ou seja, a OIT entendeu que as duas Convenções anteriores não eram suficientes para abarcar as necessidades dos trabalhadores no seu cotidiano, tanto com relação à proteção, quanto à forma de representação. Nesse sentido, a Convenção inova ao definir o representante do sindicato como o representante dos trabalhadores na empresa³⁸, ou não, ampliando assim o rol de proteção delimitado no artigo 1.º da Convenção n.º 98.

Inicialmente não tínhamos a intenção de abordar as Recomendações da OIT. Mas se tornou inevitável abordarmos a Recomendação n.º 143, que está diretamente ligada à Convenção n.º 135. Nela podemos perceber o quão é laboriosa a aprovação de determinadas garantias na entidade. A Recomendação delimita um rol grande e importante de garantias para os trabalhadores, o que nos traz a impressão de que era a intenção de que estivessem na Convenção n.º 135 e, não sendo possível, recuou-se para o texto final, dispensando às demais garantias um

ator que, representado os trabalhadores envolvidos, estabelece uma negociação com o empresário em condições de maior equilíbrio de forças, buscando que ele se traduza em melhores condições de trabalho que as pactuáveis em sede individual. Obtido esse acordo (convenção colectiva), estabelece-se um período de tranquilidade, de compromisso, de desenvolvimento harmônico das relações produtivas” RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*, São Paulo: LTr, 2011, pp. 15-16.

³⁸ Convenção n.º 135, Art. 3.º - Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos. Art. 5º - Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

tratamento menos eficiente, em forma de Recomendação. Perde-se de um lado para conseguir garantir direitos em outro.

Essa Recomendação é importante para o nosso estudo acerca da prática anti-sindical, pois ao especificar mecanismos de proteção e garantias que devem ser dispensados aos representantes dos trabalhadores ela demonstra quais práticas devem ser combatidas. Quando afirma que representantes dos trabalhadores devem ter estabilidade no emprego, bem como os candidatos a representante e os que terminaram os seus mandatos, a Recomendação mostra que a dispensa dos trabalhadores é uma realidade. No mesmo sentido é quando especifica as facilidades que devem ser dadas para o exercício da representação, como a possibilidade de falar com os demais trabalhadores, ter local para fixar material de divulgação do sindicato, acesso à gerência ou mesmo realizar o recolhimento de taxas sindicais. Na prática, não só os representantes dos trabalhadores sofrem em não poder realizar tais atividades necessárias à representação, os sindicatos passam por isso também.

As Compilações dos Julgamentos do CLS

A interpretação das convenções da OIT para a liberdade sindical é realizada, com maior frequência, no CLS. Através dos mais de três mil casos analisados até o momento é comum que determinados entendimentos sejam consolidados e repetidos em vários casos. Com escopo nesse quadro, o Comitê lançou a *“Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”*, esse é um material rico para estudo. Dele é possível retiramos muitas conclusões e também questionamentos. Chama atenção a quantidade de parágrafos com o tema *“Arresto y detención de sindicalistas”*³⁹. Como também o surpreendente parágrafo 138 que diz *“Una manifestación celebrada para conmemorar el 50.º aniversario del Convenio núm. 87 entra dentro del ejercicio del derecho sindical.”*

³⁹ Exemplo claro é o n.º 64, e suas recorrências, vejamos: “64. La detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 71 y, por ejemplo, 302.o informe, caso núm. 1826, párrafo 413; 316.o informe, caso núm. 1773, párrafo 609; 318.o informe, caso núm. 1994, párrafo 457; 325.o informe, caso núm. 2052, párrafo 410; 330.o informe, caso núm. 1961, párrafo 74; 332.o informe, caso núm. 2090, párrafo 354; 334.o informe, caso núm. 2313, párrafo 1118; 336.o informe, caso núm. 2340, párrafo 651, y 337.o informe, caso núm. 2189, párrafo 483, caso núm. 2365, párrafo 1664.)”

Outra constatação que fizemos, pela sua recorrência, é a quantidade de parágrafos referentes ao número mínimo de dirigentes ou filiados que um sindicato ou associação profissional deva ter para conseguir ser constituído. No geral, o número mínimo de membros ou dirigentes é visto com muita ressalva pelo CLS, preferindo não dizer um quantitativo que seja aceitável, mas remetendo sempre à necessidade da livre criação e que tal número não pode ser um empecilho a essa. Essas são decisões tomadas com base na Convenção n.º 87.

Em sentido semelhante, não vemos nenhuma referência a quantitativo mínimo ou máximo de trabalhadores que devem ser protegidos da prática anti-sindical. Tal observação nos é clara em decorrência do que se encontra estabelecido no Brasil, a título de exemplo, onde é especificado um número máximo de membros de um sindicato que gozam de proteção contra despedimento arbitrário⁴⁰. Uma clara incongruência com as normas da OIT.

Ao analisarmos os mais de mil parágrafos da Compilação, percebemos algumas constatações que são importantes para o entendimento do que possa ser prática anti-sindical. A primeira é a discrepância nas menções diretas às Convenções. A Convenção n.º 87 é citada diretamente em 113 parágrafos⁴¹, enquanto que a Convenção n.º 98 é citada diretamente em 43 parágrafos⁴². Aparecem citadas diretamente as Convenções n.º 151, sete vezes⁴³; n.º 154, duas vezes⁴⁴ e a n.º 135 apenas uma vez⁴⁵. A Convenção n.º 158 não é citada⁴⁶.

A compilação está dividida em dezenove capítulos, que tratam de temas específicos cada um. É possível perceber que a Convenção n.º 87 está espalhada por toda a Compilação, em

⁴⁰ Ver Súmula 369 do TST, analisada oportunamente.

⁴¹ Parágrafos número 22, 42, 58, 135, 143, 167, 204, 209, 210, 214, 215, 218, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 233, 234, 238, 242, 245, 247, 257, 260, 262, 263, 265, 267, 275, 277, 279, 280, 281, 287, 289, 290, 294, 303, 304, 305, 306, 316, 317, 318, 319, 322, 323, 324, 335, 339, 340, 342, 346, 349, 364, 366, 367, 372, 390, 392, 393, 394, 410, 412, 417, 419, 425, 428, 429, 433, 446, 455, 457, 458, 463, 464, 465, 489, 514, 523, 525, 525, 546, 661, 684, 686, 705, 710, 714, 715, 716, 717, 726, 727, 732, 734, 740, 768, 870, 882, 896, 955, 956, 969, 1061, 1062, 1063, 1091, 1117.

⁴² Parágrafos número 22, 58, 265, 349, 367, 787, 788, 791, 815, 819, 822, 825, 826, 870, 871, 873, 874, 875, 876, 885, 887, 892, 893, 896, 918, 919, 947, 988, 997, 1002, 1008, 1012, 1013, 1014, 1015, 1017, 1030, 1058, 1061, 1062, 1063, 1118, 1119.

⁴³ Parágrafos número 778, 888, 889, 890, 891, 1038.

⁴⁴ Parágrafos número 946 e 947.

⁴⁵ Parágrafo número 946.

⁴⁶ Muitas hipóteses podem ser levantadas acerca dessa não citação. Podemos imaginar que seja em decorrência de ser uma Convenção recente e por isso não ter sido utilizada. Ou pode ser em decorrência de estar mais ligada à base sindical e isso ser uma realidade distante das Federações ou Confederações sindicais. Ou mesmo pela Convenção ter tido pouca ou quase nenhuma inserção nos ordenamentos jurídicos dos Países Membros. Fato é que para a liberdade sindical no CLS ela é de pouca relevância.

todos os assuntos ela é citada de alguma forma, chegando muitas vezes a ser tratada apenas como “A Convenção”. Já a Convenção n.º 98 está adstrita em quase sua totalidade ao Capítulo 13, que trata justamente das proteções contra discriminações anti-sindicais. Curioso que os parágrafos referentes aos desaparecimentos dos trabalhadores não são vistos como ferindo a Convenção n.º 98. Nos capítulos iniciais, que são muito importantes, pois tratam de desaparecimento de sindicalistas, prisões indevidas, coerção ao direito de exercer a liberdade sindical, delimitados entre os parágrafos 1 ao 208, a Convenção n.º 98 só aparece duas vezes, enquanto que a Convenção n.º 87 aparece sete vezes.

O que esses números podem indicar? Temos algumas hipóteses. A primeira diz respeito à forma como as queixas ou reclamações são apresentadas perante a OIT. Apenas entidades nacionais podem realizar tais atos e devem ser parte diretamente interessadas no caso. Talvez isso faça com que as causas ligadas diretamente aos trabalhadores, ao cotidiano das práticas anti-sindicais, sejam menos perceptíveis para essas entidades. É natural que as preocupações ou focos de atuação sejam diferentes em cada nível de representação. Por isso, temos a impressão de que as entidades gerais não acionam tanto a OIT sobre temas que estejam diretamente relacionados ao artigo 1.º da Convenção n.º 98.

Outra possibilidade é a de que os casos particulares contra os indivíduos na base de representação sindical sejam tão diversificados, as formas de impedir que uma pessoa exerça a liberdade sindical é tão multiforme, que não geram precedentes que possam ser analisados pela OIT. É como se os casos individuais passassem de forma despercebida pelo crivo da OIT, ou das entidades gerais. Nesse sentido, as Convenções n.º 98 e n.º 135 não estariam a ser suficientes para o combate à discriminação anti-sindical.

Outra possibilidade é a de que a OIT realmente carece de especificação sobre o que é prática anti-sindical. E isso é um empecilho para que problemas como os relatados no parágrafo anterior acabem sendo uma realidade não alcançada pela entidade. Todos os questionamentos têm sentido, mas esse último parece ser o mais forte, ou o que traz maiores possibilidades de os anteriores serem resolvidos. Pois se existisse uma delimitação do que é a prática anti-sindical, talvez os representantes nacionais, assim como a OIT, estivessem mais atentos aos problemas cotidianos dos trabalhadores.

Ao lermos o parágrafo 729 da Compilação, outras dúvidas parecem surgir dentro da própria interpretação da OIT do que seria prática anti-sindical, o que corrobora para a consolidação da problemática do parágrafo acima. Ao delimitar que a discriminação anti-sindical representa uma ameaça à liberdade sindical, se coloca tal discriminação num grande espectro do que é liberdade sindical para a própria OIT, lembremos da delimitação acima citada de liberdade sindical. O final do parágrafo conclui que a discriminação anti-sindical põe em perigo a própria existência dos sindicatos. Ora, sindicato para a OIT é de trabalhadores, nesse sentido a discriminação anti-sindical sai do grande espectro da liberdade sindical e se restringe apenas aos trabalhadores e não aos empregadores, o que é incongruente com os próprios documentos da OIT e do CLS, que geralmente tentam abarcar todas as entidades envolvidas.

Os parágrafos 775⁴⁷ e 813⁴⁸ também são interessantes, pois restringem, de forma clara, a proteção contra atos de discriminação anti-sindical apenas aos trabalhadores, não fazendo referência aos empregadores. Isso pode ser uma decorrência do caso analisado, que pode ter levado à conclusão apenas quanto à aplicação da norma ao caso concreto, não chegando a ser uma conclusão geral acerca da delimitação ampla do que é discriminação anti-sindical. Nesse sentido, o parágrafo se aproxima de uma delimitação de “fôro sindical”, tal qual define Uriarte⁴⁹, do que, realmente de uma interpretação de discriminação anti-sindical.

⁴⁷ 775. La protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio.

⁴⁸ 813. Es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 1 del Convenio núm. 98.

⁴⁹ “Delas, a mais difundida na América Latina, é a de ‘foro Sindical’, definido atualmente como um conjunto de medidas de proteção do dirigente e do militante sindical, que tende a pô-los a coberto dos prejuízos que podem sofrer por sua atuação e a possibilitar um desenvolvimento normal e eficaz da atividade sindical.” URIARTE, Oscar Ermida. *A proteção contra os atos anti-sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989, p. 9.

As “listas de pessoas não contratáveis” são, também, um problema significativo para os trabalhadores, mas de uma solução pouco protetiva dada pelos parágrafos 782⁵⁰ e 819⁵¹. Cabe atentarmos para o fato de que o CLS reconhece que os trabalhadores têm muitas dificuldades de provar a natureza real de sua demissão ou não contratação (essa última parece ser a mais difícil). Para solucionar esse problema, o CLS sugere a criação de uma lista que possa ser consultada pelos trabalhadores. Parece que passamos de uma lista obscura para uma aberta e que apenas isso faria com que os trabalhadores tivessem maior propensão para processar os que não os contratam.

Essa é uma solução que nos parece não ter uma eficácia na proteção aos trabalhadores e que demonstra de forma categórica que a OIT carece de uma definição de discriminação ou atos anti-sindicais. Pois se essa existisse, aquele trabalhador que tem a atividade sindical conhecida no seu local de moradia, ao não conseguir emprego em nenhuma empresa do ramo em que trabalha, poderia provar que se trata de uma prática anti-sindical e não apenas mostrar que a lista com seus dados não está completa ou bem explicada.

O parágrafo 791⁵² deixa bem claro que a proteção aos trabalhadores deve ser a mais ampla possível, sempre que se constate uma discriminação anti-sindical. Em contrapartida, o parágrafo 801⁵³ parece dar a possibilidade para que o inverso seja justamente feito. Essas

⁵⁰ Parágrafo n.º 782: “Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempos hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además, en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo”.

⁵¹ Parágrafo n.º 819: “Puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical. En este sentido cobra toda su importancia el artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación”.

⁵² Parágrafo n.º 791: “En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98”.

⁵³ Parágrafo n.º 801: “El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa”.

incongruências do CLS nos parecem ser muito prejudiciais para os trabalhadores, bem como trazem uma certa insegurança quanto ao que deve ser efetivamente protegido ou identificado como discriminação anti-sindical.

Obviamente que o CLS não entende que a proteção de quem quer que seja é ampla e irrestrita, nisso também concordamos plenamente. Exemplo claro disso é o parágrafo 809. O exercício da liberdade sindical é dado dentro de certos parâmetros que não permitem o abuso de tal direito. Mas o parágrafo 801 fala justamente o contrário, abrindo assim possibilidades de despedimento de representantes sindicais⁵⁴.

O parágrafo 812 nos traz outro exemplo do que poderia ter sido uma decisão mais enfática do CLS, já que a demissão em massa de dirigentes sindicais parece não carecer de maiores explicações do que ter sido uma discriminação anti-sindical. É justamente nesses momentos de maior fragilidade de um dos agentes protegidos pela liberdade sindical que a utilização adequada da delimitação do que é discriminação anti-sindical pode ajudar a combater tal prática.

Com relação à discriminação de empregadores, há um único parágrafo nesse sentido, que não consta citação do caso em que ele foi retirado e que nos parece muito específico, trata-se do parágrafo 854⁵⁵. Nele consta o tema de reforma agrária e que em tal caso os donos de terra deveriam receber uma indenização justa pela sua perda. Parece ser o caso de representantes patronais do setor agrário que, ao perderem suas terras, sentiram que isso era um ataque à associação patronal. Fato que acreditamos ser muito específico e que pouco contribui para a definição do tema da discriminação anti-sindical.

⁵⁴ Exemplo claro dessa possibilidade de não proteger o direito ao emprego, ou fazer de forma precária, é o caso da Suíça, acompanhado pelo CLS. Nesse país as pessoas demitidas com base numa discriminação por gênero tinham direito à reintegração ao emprego, enquanto que um trabalhador demitido por discriminação anti-sindical recebia apenas uma indenização pelo tempo trabalhado. O CLS propôs que o caso de demissão por discriminação anti-sindical recebesse o mesmo tratamento dado à discriminação por gênero. Não ficou claro se esse decisão se deu apenas por existir uma proteção mais benéfica, ou se, caso não houvesse essa possibilidade de reintegração o CLS aceitaria o pagamento de uma multa, como sugere o parágrafo 801. Vide: OIT, Organização Internacional do Trabalho. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2008, p. 13.

⁵⁵ Parágrafo n.º 854: “En relación con alegatos de discriminación en perjuicio de dirigentes empleadores con motivo de la reforma agraria, el Comité estimó que las disposiciones relativas a la indemnización de las confiscaciones de tierras deberían asegurar una compensación real y justa por las pérdidas así sufridas, y que el gobierno debería volver a examinar las demandas de indemnización a petición de las personas que estiman que han sido perjudicados en el proceso de reforma agraria”.

Liberdade Sindical e quem está abrangido por ela.

Antes de adentrarmos às delimitações existentes sobre práticas anti-sindicais e ao debate do quanto essas delimitações se aproximam ou se afastam dos pronunciamentos do CLS, é necessário explanarmos, de forma breve, o que é a Liberdade Sindical. Para além da delimitação utilizada pela própria OIT, mas também em decorrência dela, é possível perceber que a Liberdade Sindical não é só um direito, como também uma prática, que só se realiza no cotidiano dos atores envolvidos através de uma *práxis* cotidiana.

Podemos ver nessa *práxis* um duplo aspecto da liberdade sindical, pois ao mesmo tempo em que é um direito, uma premissa teórica, é também o resultado concreto de sua atuação, da sua existência no cotidiano. Daí falar que direitos contra práticas anti-sindicais é, ao mesmo tempo, consequência da liberdade sindical e meio de efetivação dessa, forma de construí-la e validar suas premissas teóricas, sem as quais não teria sentido em existir. Acreditamos que também é isso o que a OIT persegue nos documentos anteriormente analisados.

Não estamos a falar unicamente da liberdade do indivíduo de se filiar ou não a um sindicato, ou de este se constituir de forma livre e sem ingerências do Estado, de uma associação patronal, ou qualquer outro membro heterónimo à sua categoria laboral. Também não é só o direito de os empregadores constituírem suas associações sem a interferência estatal. É, entretanto, todo o direito de atuação, principalmente do trabalhador, elo mais frágil dessa engrenagem jurídica e social, de exercer o seu direito de manifestar as suas ideias, de defender os seus interesses e de buscar uma melhoria na qualidade de vida para a sua categoria.

As Constituição da República Portuguesa – CRP, no artigo 55.º nos dá uma boa definição do que é a Liberdade Sindical: “condição e garantia da construção da sua unidade para a defesa e promoção dos seus interesses”. A Constituição da República Federativa do Brasil – CF/88 não determina explicitamente o termo “Liberdade Sindical”, mas prevê a liberdade de associação no art. 5.º XVII, bem como no art. 8.º, que estabelece que é “livre a associação profissional ou sindical”. As diferenças de tratamento dispensadas por cada país serão analisadas em capítulos próprios.

É importante lembrar que a liberdade sindical, tal qual tratada pela OIT, é um direito fundamental do trabalhador, consagrado não só pela Constituição da Organização, como também pela “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho”.

Nessa declaração, a OIT, além de reafirmar os compromissos com a promoção da justiça social, lembra que mesmo que os membros não sejam signatários de todas as convenções, eles têm compromisso com os princípios estabelecidos em sua Constituição. Dessa forma, no ponto 2, “a”, estabelece como direito fundamental a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva⁵⁶.

As legislações nacionais costumam delimitar as dimensões da Liberdade Sindical quanto às formas de organização, formalização das estruturas representativas, pessoas responsáveis pela entidade de representação, dentre outras. Nesse sentido, como já referido, é comum que se delimite a liberdade de constituir os sindicatos, de livremente dispor de sua organização interna, bem como de participar ou não e de se desfilial a qualquer momento. Tais delimitações também são habituais para as associações patronais.

Contudo, devemos lembrar que a liberdade sindical não carece de um órgão para ser exercida, ela é um princípio que pode ser exercido pelos trabalhadores independentemente de estes estarem formalmente vinculados a um sindicato, exista esse ou não⁵⁷. Nesse sentido, é

⁵⁶ É relevante o fato de a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva estarem no primeiro item que estabelece os direitos fundamentais do trabalhador. Nitidamente estão referidas nesses itens as Convenções 87 e 98. Isso pode ser interpretado como um indicativo de que a justiça social, e a paz duradoura só é possível com a participação ativa dos trabalhadores e empregadores, envolvidos diretamente nas políticas públicas e na promoção da cooperação mútua”. Nesse sentido ver: RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*, São Paulo: LTr, 2011; VANGRASSTEK, Craig. *The History and Future of The World Trade Organisation*, Genebra: Wto Publications, 2013.

⁵⁷ Nesse tema nos parece muito pertinente o comentário do Dr. Jorge Leite, quando afirma que: “Como, desde logo, sugere o art. 55.º da CRP, o conteúdo da liberdade sindical é muito amplo e complexo, desdobrando-se em múltiplas dimensões, estas mesmas de diferente conteúdo e complexidade. As várias dimensões da liberdade sindical têm sido caracterizadas, de um ponto de vista jurídico, ora como direitos ou liberdades individuais, ora como direitos ou liberdades colectivas. Verifica-se, porém, ultimamente, uma certa tendência para acentuar o elemento individualidade alguns direitos ou liberdades colectivas, reflexo, ao que se pensa, de regresso a um certo individualismo, sugerindo uma (re)classificação dos direitos ou liberdades desta natureza em três categorias: os direitos e liberdades individuais, os direitos ou liberdades de exercício colectivo, e os direitos ou liberdades colectivas. Pertencem à primeira categoria aqueles direitos ou liberdades individuais cujo exercício não carece de cooperação de outros titulares do mesmo tipo de direitos (a liberdade de aderir ao sindicato da sua escolha, a liberdade de se retirar de um sindicato em que se encontra filiado...); são da segunda categoria aqueles direitos cujo exercício não prescinde da actuação dos respectivos titulares (a acção e avontade de acção de cada um são o seu suporte necessário) mas também se não basta com ela, exigindo antes a cooperação, ou melhor, o exercício do mesmo direito por outros membros do grupo considerado, igualmente titulares do direito em causa (por exemplo, o direito de constituir uma associação sindical tem uma dimensão individual, na medida em que não dispensa a vontade e a acção de cada destinatário da norma correspondente, mas tem também uma dimensão colectiva entretecida da vontade e da acção de cada um dos vários membros do grupo considerado); pertencem à última das referidas categorias os direitos ou liberdades de que é directo titular a própria pessoa colectiva (por exemplo, o direito ao bom nome) e aqueles cujo exercício é da responsabilidade do ente colectivo, quer porque só através dele podem ser exercidos (o direito de participação na elaboração das leis do trabalho e, em geral, os direitos de

importante especificarmos quem são os atores abarcados no raio de proteção da Liberdade Sindical.

Desde o início dos debates acerca da prática da liberdade sindical, é fácil perceber que existem três atores protegidos ou que se pretende proteger das práticas anti-sindicais. Primeiro, o próprio trabalhador, como ser humano detentor de direitos e aquele que constrói no cotidiano o sindicato ao qual pertence. Depois, os sindicatos de trabalhadores, pessoas jurídicas, que após o seu reconhecimento pelo Estado passaram a ter direitos e deveres, tanto quanto é a representação da coletividade dos trabalhadores. Por fim, as associações patronais, entidades que dão voz aos interesses dos empregadores, mas que em seu desenvolvimento histórico são muito diferentes dos sindicatos laborais.

Através das Convenções da OIT é muito fácil perceber essa delimitação de atores. Obviamente que o Estado também é um ator que influencia diretamente essas relações, mas obviamente que ele não é protegido pela liberdade sindical. Pelo contrário, a delimitação de Liberdade Sindical na OIT, principalmente na Convenção n.º 87, indica um caminho para libertar os sindicatos e associações patronais de qualquer interferência indevida do Estado na organização e livre atuação destas. Nesse caso o Estado é um personagem importante, por ser dele que emanam as normas a serem seguidas pelos demais membros que exerçam a liberdade sindical. Mas não se protege ele contra práticas anti-sindicais, não é ele executor da liberdade sindical.

Por existir três atores distintos da liberdade sindical, os quais têm construções históricas e jurídicas completamente distintas, é importante que façamos a distinção de quais direitos cada um tem na defesa do exercício da liberdade sindical, pois é patente que a forma de exercer a liberdade sindical, que se dá numa prática cotidiana, não será realizada da mesma forma pelo sindicato, pela associação patronal ou pelo trabalhador. A nomenclatura utilizada pela OIT

participação institucional atribuídos às entidades colectivas), quer porque dispensam a intervenção dos membros do grupo (por exemplo, o direito de declaração de greve nos casos em que a lei ou os estatutos não exijam consulta prévia).

Importa repetir, no entanto, que, no caso em apreço, os referidos direitos, liberdades, faculdades, poderes... fazem parte da liberdade sindical, não sendo, neste sentido, fácil (será possível?) dizer quem é o titular dessa liberdade: cada trabalhador? O colectivo de trabalhadores? Cada categoria de trabalhadores? Mais razoável, parece, pelo exposto, falar em destinatários da norma sobre a liberdade sindical e dos titulares de cada um dos direitos, liberdades, faculdades em que a mesma se desdobra". LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho Vol. I*, Coimbra: Serviço de Acção Social da UC, 2003, p. 119.

parece-nos relativamente confusa ao diferenciar os termos para que não ocorram confusões quando da construção dos direitos. É nítido isso já na Convenção n.º 87, em seus três primeiros artigos, apesar de não utilizar o termo “sindicato” utiliza “organizações de trabalhadores” e “entidades patronais”.

No entanto, no artigo 10, utiliza o termo “organização” como um termo geral que poderá ser utilizado para ambas categorias. Isso não parece saudável quando se pretende reconhecer direitos distintos para atores diferenciados, mesmo que no interior do mesmo raio de proteção da Liberdade Sindical. De toda forma, é perceptível que a OIT utiliza termos diferentes quando fala de organizações de trabalhadores e organizações de empregadores.

Essa diferenciação é importante porque ao se utilizar o mesmo nome para entidades tão diferentes nos interesses, na constituição e no desenvolvimento histórico, pode causar confusões sobre quais direitos cada uma detém e, conseqüentemente, confundir o legislador ao criar leis para proteção dos atores. O caso brasileiro é exemplo claro disso, ao utilizar o termo “sindicato” tanto para as entidades laborais, quanto para as entidades patronais. Desenvolveremos mais o tema em capítulo específico.

Portanto, do exposto até o momento é fácil perceber que denominamos por “atores” as três pessoas que estão abarcadas pela Liberdade Sindical, a pessoa física do trabalhador e as duas pessoas jurídicas, o sindicato e a associação patronal. Cabe frisar aqui que a própria OIT entende e faz a diferença entre os sindicatos⁵⁸ e as organizações de empregadores, apesar de não fixar de forma clara nas Convenções. Sabendo, então, quem se protege das práticas anti-sindicais, vamos para as próximas etapas, o “como” e o “por quê?”.

⁵⁸ A OIT deixa claro o seu entendimento quando fala que “No hay una información global sobre la composición de las organizaciones de empleadores. En 1997 se intentó acopiar datos al respecto, pero se considera que no eran fidedignos. Las organizaciones de empleadores y sus miembros tienen centros de interés distintos de los sindicales. Los sindicatos se centran más en la organización y la negociación, mientras que las organizaciones de empleadores se interesan por los muy diversos servicios que necesitan las empresas. Aunque las relaciones de trabajo son un tema central para las organizaciones de empleadores, solamente algunas de ellas se dedican directamente a la negociación colectiva. Sus servicios de representación consisten principalmente en actividades de presión, información, promoción y asesoramiento.” OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Organizarse en Pos De La Justicia Social: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2004, p. 55.

CAPÍTULO 3 – PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS, CONCEITOS EXISTENTES E CONTRIBUIÇÕES A SE REALIZAR

Para trabalharmos a possibilidade de uma definição sobre práticas anti-sindicais, seu conceito para diferentes autores, bem como ampliar o debate sobre a forma como está dada, é mais factível iniciarmos pela delimitação de algumas práticas de discriminação anti-sindical já bastante conhecidas no meio jurídico, e tratada por vários autores, inclusive, pela própria OIT em pesquisas que se realizaram com o intuito de verificar quais as formas de práticas anti-sindicais de que os países tinham conhecimento e como eram combatidas. É interessante notar que as práticas anti-sindicais, em sua grande maioria (ou quase totalidade), são problemas enfrentados pelos sindicatos e pelos trabalhadores. São poucas as menções na literatura e no CLS às práticas anti-sindicais contra empregadores.

Dessa forma, existem três práticas que podem ser ditas como universais ligadas diretamente aos trabalhadores. A primeira é a de não contratação de sindicalistas, ou de trabalhadores com reconhecida participação em sindicatos. A segunda é a de demissão de sindicalistas ou de trabalhadores que participem de atividades sindicais e, por fim, a terceira é a de criação de “listas de não contratação”, em que as pessoas que estão inseridas nelas não conseguem mais encontrar emprego na sua área de atuação⁵⁹. Essas são práticas recorrentes em todos os Países Membros da OIT.

Além das três práticas acima citadas, também são relatados no estudo de LaCruz os casos de coação e coerção dentro da empresa, modificações de local de trabalho, sanções disciplinares, distribuições desiguais de tarefas, rebaixamento de cargos e remuneração, retardo em promoções. São as práticas que visam desestimular o sindicalista, sem ter a forma explícita de uma demissão. São práticas que muitas vezes não são denunciadas por receio de que outras sejam perpetradas como represália.

⁵⁹ Nesse sentido, citamos as belas palavras do professor De LaCruz ao afirmar que: “Con la primera se procura impedir que la acción sindical penetre en la empresa; con la segunda se intenta eliminar una presencia sindical ya instalada, y con la última, finalmente, se procura neutralizar definitivamente al sindicalista activo cerrándole las puertas de cualquier nuevo empleo” Cf. LACRUZ, H. G. Bartolomei de. *Protección contra la discriminación antisindical*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976, p. 8.

Existem as práticas que visam dissuadir um trabalhador de se manter filiado ou de não vir a se filiar a um sindicato, através de promoções ou gratificações dentro da empresa. Em si, não são prejudiciais ao trabalhador por não conterem nenhum tipo de prejuízo financeiro ou na relação de emprego. No entanto, são práticas completamente nocivas à estruturação dos sindicatos e à possibilidade de constituição desse como representação dos trabalhadores. Nesses casos há pouca denúncia, já que os trabalhadores que aceitam tais condições não estão dispostos a registrá-las.

Outras formas são as práticas anti-sindicais praticadas contra um grupo de trabalhadores, essas são menos frequentes, mas com grande potencial de dano. São exemplos, os fechamentos de estabelecimentos, a transferência para outras localidades e a subcontratação dos sindicalizados. Em um mundo cada vez mais integrado economicamente, tais práticas são altamente corrosivas e servem de exemplo para trabalhadores de todos os locais, no intuito de que não se filiem a um sindicato.

Apesar de não se ter um estudo específico sobre quando esses atos são mais praticados, é perceptível que há momentos de maior incidência das práticas anti-sindicais. São frágeis para os sindicatos os momentos de atuação coletiva, como na constituição de representação de empresa ou em momentos de greve⁶⁰, em que os exponentes da atuação ficam mais visíveis e, conseqüentemente, vulneráveis a sofrer represálias. Diretamente ligado às greves, está o momento das negociações coletivas. Esses momentos em que se medem forças, cujas possibilidades de perdas ou ganhos de direitos dos trabalhadores são geradores de práticas anti-sindicais.

Os momentos de crises financeiras ou de crise de uma determinada empresa também proporcionam ataques aos direitos dos trabalhadores e dos sindicatos. Nesses casos, entretanto,

⁶⁰ Para uma visão crítica do direito do trabalho, e do direito de greve, que não foi específica desse trabalho, mas é muito pertinente para análises do direito laboral, citamos: “O que nos revela, então, a ocupação dos locais de trabalho pelos grevistas? Simplesmente que o contrato de trabalho e o direito de propriedade são uma única e mesma coisa. Se, por um lado, o trabalhador tira seu direito ‘normal’ de penetrar nas dependências da fábrica tão somente de seu contrato de trabalho e se, por outro, esse direito cessa quando o contrato é suspenso (greve), é preciso deduzir logo que o trabalhador não tem outro ‘direito’ que não seja o de vender sua força de trabalho e receber o ‘preço’ sob a fórmula salário. Deduziríamos, assim, que o salário, ‘preço do trabalho’, completa o trabalhador com seus direitos. E é preciso deduzir, enfim, que o contrato de trabalho reproduz, em sua técnica própria, a relação capital/trabalho.” EDELMAN, Bernard. *A legalização da Classe Operária*, São Paulo: Boitempo, 2016, p. 29.

é mais difícil a mensuração do que é realmente necessário em decorrência de uma mudança nas finanças gerais da empresa, do que é realmente uma perseguição aos trabalhadores sindicalizados. Exemplo atual disso é o Brasil, onde, após uma grave crise política e financeira, foi aprovada de forma rápida uma grande alteração na legislação trabalhista, com inúmeras perdas de direitos para os trabalhadores e que é alvo de críticas da OIT no documento para a 107.^a Conferência, “Application of International Labour Standards 2018”. Nele está explícita a preocupação com relação à nova legislação aprovada no Brasil⁶¹.

O Dr. Jorge Leite nos lembra de outros atos que também afrontam a liberdade sindical e, como tal, poderão ser analisados como práticas anti-sindicais, como veremos mais à frente. São os chamados “Pactos de Segurança Sindical”. Alguns desse atos também podem ser vistos como atos de ingerência de um patrão ou associação patronal sobre um sindicato de trabalhadores.

Podem ser delimitados nos seguintes atos: os “*Closed Shop*”, em que o trabalhador só é contratado por uma empresa se for filiado a um determinado sindicato; “*Union Shop*”, em que um trabalhador só é mantido na empresa se se filiar a um determinado sindicato após a sua contratação; “*Maintenance of Membership*”, em que o empregador só demite trabalhadores que

⁶¹ “The Committee recalls that it emphasized in its previous comments, with reference to various bills that had been submitted to the Congress in 2015 and April 2016 that, although isolated legislative provisions concerning specific aspects of working conditions could, in limited circumstances and for specific reasons, provide that they may be set aside through collective bargaining, a provision establishing that provisions of the labour legislation in general may be replaced through collective bargaining would be contrary to the objective of promoting free and voluntary collective bargaining, as set out in the Convention. The Committee requested the Government to take fully into account the scope and content of Article 4 of the Convention in this regard. The Committee notes with concern that new section 611-A of the CLT establishes as a general principle that collective agreements and accords prevail over the legislation, and it is therefore possible through collective bargaining not to give effect to the protective provisions of the legislation, with the sole limit of the constitutional rights referred to in section 611-B of the CLT. The Committee once again recalls in this regard that the general objective of Conventions Nos 98 and 154 and the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law (see the 2013 General Survey on collective bargaining in the public service, paragraph 298) and that the definition of collective bargaining as a process intended to improve the protection of workers provided for by law is recognized in the preparatory work for Convention No. 154, an instrument which has the objective, as set out in its preambular paragraphs, of contributing to the achievement of the objectives of Convention No. 98. In light of the above, while asking the Government to provide its comments on the observations of the social partners in relation to sections 611-A and 611-B of the CLT, the Committee requests the Government to examine, following consultation with the social partners, the revision of these provisions in order to bring them into conformity with Article 4 of the Convention”. OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*, Geneve: ILO, 2018, p. 60.

se desfilarem de um sindicato; “*Preferential hiring*”, que é quando o empregador se compromete a dar preferências na contratação de trabalhadores de um determinado sindicato; “*Check-off*”, que ocorre quando um empregador se compromete com um determinado sindicato a reter ou a cobrar do empregado as contribuições para um determinado sindicato; por fim os “pactos de atribuição de vantagens”, que, em geral, ocorrem com a oferta de dinheiro para os trabalhadores de um determinado sindicato⁶².

3.1. Conceitos existentes de práticas anti-sindicais.

Não são fartos no mercado editorial os livros que abordem diretamente o tema das práticas anti-sindicais. E, ainda assim, os existentes costumam partir das realidades locais para chegar a determinadas conclusões, usando os documentos da OIT como material de ajuda e não como fonte principal. Dessa forma, abordaremos aqui o que alguns autores que estudam o tema delimitam como práticas anti-sindicais, para entendermos melhor as definições que estão dadas hoje.

Um dos autores que mais nos chama atenção é Oscar Ermida Uriarte, uruguaio que por muito tempo contribuiu diretamente com a OIT em vários estudos. O autor dedicou um livro só para o tema da prática anti-sindical. Ele parte de alguns termos utilizados nas Américas, para depois adentrar no que seriam as práticas anti-sindicais. Nesta perspectiva, na América Latina é comum o termo “foro sindical”, utilizado no sentido de proteção ao dirigente sindical, mas que em alguns países foi estendido para algumas atividades exercidas por ele, é assim no Uruguai e no Equador, por exemplo⁶³.

⁶² Neste sentido, ver LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho Vol. I*, Coimbra: Serviço de Acção Social da UC, 2003, p. 139.

⁶³ “Alguns países latino-americanos adotaram o conceito de práticas-desleais, legislando a respeito, como Argentina, Colômbia, República Dominicana, Chile e Panamá ... Em alguns deles, as práticas são as cometidas somente pelo empregador ou suas organizações, enquanto que em outras pode atribuir-se, também, às organizações dos trabalhadores. Porém, na maior parte desses países, as previsões sobre práticas desleais vieram a somar-se a um sistema pré-existente de foro sindical mais ou menos amplo ou mais ou menos restrito, pelos quais, em tais legislações podem apreciar-se, de um lado, normas limitativas da despedida anti-sindical e eventualmente de outros atos similares e, de outro lado, normas restritivas das práticas desleais, entre as quais se inclui, também a despedida anti-sindical e eventualmente outros atos similares, a qual provavelmente esteja determinado que nesses países, muitas das ações por práticas desleais tramitem pela via do foro sindical ou outros análogos.” URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção Contra os Atos Anti-Sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989. p. 12. Nesse sentido, parece que o caso do Brasil sempre foi o que menor proteção proporcionou aos trabalhadores em atividades sindicais, pois sempre

O termo “práticas desleais” tem origem nos EUA, com a Lei Wagner, que atribui o termo a práticas realizadas pelos patrões contra os trabalhadores, tal conceito foi bilateralizado doze anos depois pela Lei “Taft-Hartley”. Essas leis, que estão em um sistema jurídico muito diferente do latino-americano, têm por base a promoção do “fair-play” nas negociações coletivas, enquanto o latino-americano preza mais por uma defesa do exercício livre da prática sindical. São perspectivas distintas, mas que contribuem para a nossa análise sobre as práticas anti-sindicais na atualidade.

O autor identifica, na convenção n.º 98 da OIT, que o artigo primeiro encontra-se muito próximo ao que seria o “foro sindical” na América Latina, já que trata de uma proteção do trabalhador, e o artigo segundo como mais próximo ao que seria o “fair-play” norte americano, pois trata das ingerências de umas organizações sobre as outras. A visão do professor é muito correta e atenta, já que o artigo primeiro trata única e exclusivamente da proteção ao trabalhador, enquanto que no artigo segundo é da relação entre sindicatos e associações de empregadores. São ações e proteções distintas, que deveriam ser levadas para dentro das legislações dos países membros, visando a proteção do trabalhador, polo mais frágil da relação, mas que equipara a relação quando se trata das representações coletivas.

Uriarte entende que no artigo 3.º da Convenção n.º 98 prevê que mecanismos iguais ou similares devem ser criados para a defesa dos dois primeiros artigos.⁶⁴ Discordamos da interpretação dada, pois acreditamos sê-la muito abrangente para um artigo tão diminuto. Talvez, se associarmos essa Convenção à Convenção n.º 87 aí sim teríamos essa possibilidade de interpretação. Ainda assim, estamos sendo amplos na interpretação, pois tal Convenção está muito mais ligada ao artigo segundo da Convenção n.º 98, do que do artigo primeiro. Lembremos que a Convenção n.º 87 é uma defesa da liberdade de associação, principalmente voltada para limitar as interferências estatais nas organizações laborais e patronais.

Essa é uma diferença que chama atenção. O artigo primeiro da Convenção n.º 98 trata única e exclusivamente de proteção ao trabalhador. Parece-nos que a Convenção quis,

existiu a interpretação de que a proteção se dá apenas para o dirigente sindical, o que deixa sem proteção qualquer outro trabalhador que exerça sua liberdade sindical. A proteção, no caso brasileiro, é tão insignificante que o número total de membros de um sindicato protegidos contra a demissão sem justa causa é apenas o número de 14. Tenha o sindicato em sua base cem ou cem mil trabalhadores.

⁶⁴ URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção Contra os Atos Anti-Sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989, p. 15.

efetivamente, chamar atenção para a proteção do polo mais frágil da liberdade sindical, o trabalhador individual, aquele que depende de seu emprego para sobreviver e que ao exercer seu direito fundamental de liberdade sindical não pode ter o seu direito fundamental à vida ameaçado por uma demissão, uma coerção de forças policiais, ou mesmo ser ameaçado de morte. O artigo primeiro parece requerer maior atenção para uma proteção que é tão necessária para o trabalhador. Tal risco não pode ser espelhado para o empregador.

Com relação ao termo “prática anti-sindical” o autor acredita que foi utilizado no intuito de tentativa de unificação das duas práticas relatadas (foro sindical e práticas desleais). Concordamos com a interpretação e acreditamos que isso se deva à necessidade que a OIT tem, por exemplo, de manter o equilíbrio da instituição. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores estão constantemente lutando pela garantia de direitos e há uma orientação para que as decisões sejam sempre tomadas através do maior consenso possível, como já relatamos anteriormente. Mas, o que parece ficar claro, é que há uma incompatibilidade em querer igualar os direitos de práticas de liberdade sindical para ambas as categorias (trabalhadores e empregadores).

A Convenção n.º 98 é acertada em delimitar que há proteções que são necessárias para os trabalhadores e que não têm como serem espelhadas para os empregadores, os três primeiros artigos deixam isso evidente. Exemplo claro de não ser possível o espelhamento de direitos é a demissão sem justa causa. Uma das mais praticadas contra os sindicalistas em todos os locais do mundo. Há paralelo com algum ato que um sindicalista possa fazer com o seu patrão? Não. O trabalhador incluído numa “lista negativa” de pessoas, que não devem ser contratadas por serem “propensas” a defender os direitos de sua categoria, há paralelo que os empregados possam fazer contra os patrões? Não.

Pesamos em sentido inverso, quando nos deparamos com a Convenção n.º 87, em que se defende no artigo 5.º a possibilidade de as entidades laborais e patronais constituírem federações, confederações, e organizações internacionais. Ou, no caso da Convenção n.º 98, em que há a proibição da ingerência de uma associação laboral em uma associação patronal e vice-versa. Essa nitidez de conceitos é o que parece, por vezes, não estar definida em certas análises do CLS, quando em determinado processo chegou a afirmar que os trabalhadores têm muitas dificuldades de comprovar as práticas anti-sindicais. Será que o problema é dos trabalhadores?

O ônus da prova deve recair apenas sobre esses? Essa é uma questão procedimental, difícil de ser delimitada dentro do termo “prática anti-sindical”, mas que merece uma maior atenção do CLS.

Ponto importante que o autor trata, e percebemos também no documento do ano de 2004 da OIT, é que, independentemente de qual prática estejamos falando, sejam os atos de demissão de um sindicalista, seja de uma ingerência contra uma associação de empregadores, é sempre dentro do âmbito da Liberdade Sindical que tais práticas devem ser tratadas. Nesse sentido, como já transcrito acima, o documento da OIT é bastante preciso no que é a prática da liberdade sindical. Pois mesmo quando chama, em última análise, a dignidade da pessoa humana como bem a ser protegido, ainda assim, é protegido dentro da perspectiva da Liberdade Sindical⁶⁵.

Há esse aspecto da liberdade sindical que parece ser a dupla face de uma mesma moeda, a proteção contra as práticas anti-sindicais são derivadas do direito da liberdade sindical, mas, ao mesmo tempo, são pressupostos da validade e eficácia dela. O direito abstrato à Liberdade Sindical pressupõe a sua atividade livre (com respeito ao limite dos demais agentes envolvidos), por isso a proteção contra as práticas anti-sindicais são tão importantes para a concretização de tal direito. Não as delimitar, como faz a OIT, é um problema para esse círculo de aplicação.

Um aspecto que se pode retirar dessa defesa da liberdade sindical é que ela protege tanto o sindicato ou associação patronal quando do exercício de suas atividades sindicais, como também está ligada a cada trabalhador individualmente na proteção do seu exercício de liberdade sindical. Podemos falar em uma eficácia absoluta pra todos trabalhadores. Ainda nesse

⁶⁵ “Obviamente, não vamos desenvolver aqui toda uma exposição sobre a liberdade sindical, mas sim, assinalaremos um dos aspectos fundamentalíssimos relacionado com a proteção contra os atos anti-sindicais. O primeiro deles faz referência ao caráter de direito de atividade que possui a liberdade sindical. Com efeito, a liberdade sindical inclui o direito ao exercício das funções sindicais e não somente o clássico direito de associação e de constituição ou de filiação a um sindicato. Ademais disso, a liberdade sindical inclui a atividade sindical, seja promovida por uma associação sindical, pelo grupo profissional, ou, ainda, por um trabalhador. Assim, o objetivo central – embora não excludente – do conceito de liberdade sindical não é nem o indivíduo e seu direito de associação, nem a associação sindical estruturada. Um caso típico de atividade sindical sem organização sindical, é o caso que se dá quando, não estando constituído ainda o sindicato, tem lugar, por parte dos trabalhadores isoladamente considerados, uma atividade proselitista dirigida, precisamente, à constituição da organização; neste exemplo, se aprecia com toda clareza a afirmação da doutrina italiana no sentido de que ‘a atividade sindical é um *príus* com respeito à legislação’ e uma vez constituída esta, aquela segue sendo ‘o componente dinâmico da organização sindical’”. URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção Contra os Atos Anti-Sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989, p. 20.

ponto, percebemos então que existe a possibilidade de um duplo interesse em defender tal direito, tanto o interesse do trabalhador lesado, quanto do sindicato desse trabalhador.

Imaginemos, por exemplo, o caso de um trabalhador demitido por ter participado de uma greve, essa é uma demissão claramente ligada a uma prática anti-sindical (retirar o trabalhador do emprego para que ele não exerça sua liberdade sindical) o direito em defender a liberdade sindical tanto é do trabalhador, quanto do sindicato. Poderia caber uma dupla proteção? Dois processos? Duas reparações a serem realizadas, uma ao indivíduo e outra à coletividade? É um caso a se pensar, mas que a defesa pode ser feita por qualquer um dos dois envolvidos não há dúvidas.

Por último, para o autor, práticas anti-sindicais são:

“Em resumo, a noção de prática anti-sindical ou ato anti-sindical inclui os conceitos antes analisados: alguns dos atos anti-sindicais derivam de legislação ou atos estatais ou ainda de climas políticos que impedem ou limitam a liberdade sindical direta ou indiretamente. Outros são produtos de práticas desleais, de atos de ingerência, ou de discriminação no emprego. Consequentemente, a proteção contra atos ou práticas anti-sindicais, inclui toda media 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 e prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva.”⁶⁶

É uma definição que nos agrada bastante, pois tenta ser o mais abrangente possível, mas é justamente nessa tentativa que acreditamos que ela se perde um pouco. Ao colocar em termos gerais as práticas, bem como os mecanismos de defesa dela, o autor acaba por não delimitar de forma mais precisa e que ajude o legislador ou um juiz na aplicação de um caso concreto. É necessária uma maior delimitação das práticas anti-sindicais para daí se pensar os mecanismos de defesa contra elas e não tentar incluir tudo numa única definição⁶⁷.

⁶⁶ URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção Contra os Atos Anti-Sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989, p. 17.

⁶⁷ O Doutor João Reis, no texto que trata do envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa, chega à conclusão de que o termo “participação”, à luz da CRP, “é plurissignificativo, tornando-se pouco ou nada prestável para servir de base a uma categoria explicativa unitária.”, acreditamos que é o mesmo problema da definição de Uriarte. Ver: REIS, João. «Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa», *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra, n. 42, pp. 139-158, Dezembro / 2013, p. 145.

Outro autor que nos chama atenção pelo seu volumoso trabalho acerca das “condutas anti-sindicais” é Luciano Martinez. Em sua tese de doutoramento, publicada em livro, o autor desenvolve uma excelente pesquisa para chegar à sua classificação de conduta anti-sindical. Um dos pontos que chamam atenção do autor é quanto à liberdade sindical ser o ponto de partida para a conceituação de condutas anti-sindicais. Esse é um ponto de consenso entre todos os autores. No entanto, o autor adentra ao debate se seria a liberdade sindical uma prerrogativa apenas dos sindicatos dos trabalhadores ou se ela é também um direito patronal.

Apesar de acreditarmos ser importante o debate, ele parece um pouco superado perante a OIT. Como o presente trabalho se baseia nos temas desenvolvidos pela OIT e apesar de certas dubiedades nas nomenclaturas utilizadas (como já abordado anteriormente), acreditamos ser desnecessário desenvolvermos o tema com a profundidade utilizada pelo autor. Bastando, para isso, utilizarmos o material por ele mesmo citado, quanto à decisão da OIT sobre o tema⁶⁸.

O autor despende tempo nesse tema, pois, para ele, é a partir dessa concepção de quem é protegido pela liberdade sindical que será possível analisar quem é que sofre a prática anti-sindical. Concordamos com esse questionamento, mas é visível que no entendimento da OIT tanto os sindicatos quanto as associações patronais são protegidos pela liberdade sindical. Nesse sentido, uma delimitação através da OIT deve levar em consideração essa concepção da entidade.

A tese do autor está muito ligada ao direito brasileiro e, talvez por isso, o autor delimita um conceito de prática anti-sindical que está muito ligado ao sistema jurídico em que o termo sindicato é utilizado tanto para trabalhadores quanto para empregadores⁶⁹. E, por isso, é natural

⁶⁸ “O paralelismo que a OIT estabelece entre trabalhadores e empregadores no plano da liberdade sindical revela claramente a influência corporativista no texto do parágrafo 26 da recompilação de decisões e princípios (r.d.p) do CLS. Afirma-se ali ser “*indispensable el desarrollo de organizaciones libres e independientes y la negociación com el conjunto de los integrantes del entramado social para que um gobierno pueda afrontar los problemas económicos y sociales, y resolverlos de la mejor manera em interés de los trabajadores y de la nación*” (OIT, 2006, p. 11). Revela-se inquestionável, por outro lado, segundo o entendimento da referida OIT, que a liberdade sindical, em sua essência, foi concebida para assegurar o desenvolvimento do bem-estar econômico e social dos trabalhadores. Essa, aliás, é a missão fundamental dos sindicatos, que, obviamente, não coincide com os propósitos das associações patronais. Veja-se o parágrafo 27 da r.d.p do CLS: “*La misión fundamental de lo sindicatos debería consistir em asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores*”. MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*, São Paulo: Saraiva, 2013, p. 127.

⁶⁹ “Assim, no plano da definição, e levando em consideração todas as delimitações constantes nos tópicos anteriores, as condutas antissindicais, na condição de ilícitos civis-trabalhistas, podem ser entendidas a partir de seu caráter onicompreensivo, como qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado,

que uma delimitação tente garantir um espelhamento dos direitos, assim como o faz a legislação brasileira. Isso naturalmente se afasta do que a OIT aplica na prática, apesar de não se ter uma definição de prática anti-sindical.

A proposta do autor, obviamente, é inovadora, mas não nos parece aplicável para uma gama variada de países. O que mais chama atenção é o fato de, ao final, também utilizar termos que nos parecem extremamente amplos e passíveis de interpretações que possam findar em não proteção da liberdade sindical em muitos casos. O que poderia ser qualificado como “*extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho*”?⁷⁰ Acreditamos que é justamente esse “jogo” que deve ser melhor especificado, para que as faltas cometidas sejam claras para todos os jogadores antes de serem realizadas. O que pode ou o que não pode ser feito.

Naturalmente que as outras delimitações são interessantes e pertinentes, a prática anti-sindical pode ser praticada por qualquer pessoa, seja pública, seja privada. Aliás, é muito comum que as práticas anti-sindicais sejam praticadas pelos Estados, das mais variadas formas, e tendo como alvo principal os trabalhadores e sindicatos, na OIT são poucas as Queixas e Reclamações oriundas das associações patronais.

Há autores que trazem uma nova perspectiva de representação dos trabalhadores, em decorrência de novas formas de organização do mundo do trabalho e, principalmente, por uma maior liberdade sindical, que faz com que a representação possa ser exercida nos locais de trabalho não só por representantes sindicais (eleitos ou não) como também por representantes dos trabalhadores (eleitos), com ou sem vínculo com o sindicato⁷¹. Partidário dessa ideia, Kaufmann defende então duas nomenclaturas distintas para os atos praticados contra os

normativo ou negocial, que, extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical.” MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*, São Paulo: Saraiva, 2013, p. 239.

⁷⁰ Ver NR 61.

⁷¹ “A fórmula monista prevê um só canal de representação, que poderia ser do tipo sindical ou do tipo não-sindical (segundo a modalidade de formação ou o tipo de função que realiza). A fórmula ‘dualista’, por sua vez, se caracteriza por um duplo canal de representação, um de tipo sindical e outro de tipo não-sindical (em relação a diversas modalidades de formação e ao exercício de diferentes funções).” GRANDI, Mario. «Los actores de la contratación colectiva», in *XVII Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Libro de Informaciones Generales*, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2003, pp. 20-21, *apud* KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: Sistema de combate e a Tutela de Representações Coletivas de trabalhadores*, São Paulo: Ltr, 2005.

trabalhadores em órgãos de representação: as práticas anti-sindicais e as práticas anti-representativas.

Como definição das práticas anti-sindicais o autor utiliza a mesma definição de Uriarte, já transcrita anteriormente. Com relação às práticas anti-representativas, o autor traça um caminho interessante, pois, diferente de Uriarte, o autor segue justamente o itinerário que parte da OIT, através da Convenção n.º 135, para chegar às diferenças que geram o tratamento diferenciado dos dois termos. Na visão do autor, a Convenção n.º 135 veio complementar as convenções n.º 87 e n.º 98 através da proteção ao representante dos trabalhadores nos locais de trabalho. Isso em decorrência de não existir, preteritamente, nenhuma delimitação que protegesse esse tipo de representação. Essa necessidade é decorrente da liberdade sindical individual negativa, que permite ao trabalhador exercer a liberdade sindical independentemente de ser filiado a um determinado sindicato.⁷²

Esse é um debate interessante, pois não há dúvidas de que a OIT aumentou o raio de proteção da liberdade sindical com a promulgação da Convenção n.º 135. No entanto, não vislumbramos que tal feito tenha a capacidade de gerar uma nova nomenclatura ou um novo tipo de prática contra a liberdade sindical que venha a ensejar uma nova nomenclatura. Qual novo fato foi gerado? Qual nova prática afrontosa à liberdade sindical foi descoberta? Acreditamos que nenhuma, apenas se delimitou (fato importante) que qualquer trabalhador que exerça a liberdade sindical deve ser protegido contra qualquer tipo de perseguição que diminua o seu direito à prática desta.

⁷² “Nos termos da Convenção n.º 135 da OIT, os representantes dos trabalhadores nas empresas, ainda que não exista legislação específica de sustento, estão protegidos contra todas e quaisquer medidas que, de algum modo, possam lhes causar prejuízos, notadamente a dispensa, ou cercear suas atividades representativas e que sejam motivadas por suas qualidades ou suas atividades como representantes dos trabalhadores. As disposições da Convenção n.º 135 valem para a representação coletiva não-sindical e unitária nos locais de trabalho, bem como valem para as representações sindicais. A representação sindical já é tutelada pela Convenção n.º 98, só que, agora, com a Convenção n.º 135, com tutela muito mais adequada à representação nos locais de trabalho e muito mais direcionada aos delegados sindicais.

Destaca-se, mais uma vez, que os representantes sindicais mantêm vinculação direta com a entidade sindical, eleitos ou não, podendo exercer atividades dentro ou fora dos limites da empresa, mas sempre tendo em vista os interesses dos organismos de classe, enquanto que os representantes eleitos, unitários e não-sindicais, mantêm vinculação estabelecida diretamente com os trabalhadores e atuam nos limites da empresa, como ‘porta-vozes do pessoal ou de cada trabalhador junto à direção da empresa.’” KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: Sistema de combate e a Tutela de Representações Coletivas de trabalhadores*, São Paulo: Ltr, 2005, p. 373.

Para melhor exemplificarmos a nossa posição, podemos usar o caso das comissões de trabalhadores que sentam à mesa com os representantes patronais para debater a Convenção Coletiva. É normal que essas comissões sejam formadas não só por dirigentes sindicais, mas também por trabalhadores eleitos em assembleia. Nesse caso, temos dois tipos de proteção: a do sindicalista, que, em geral, recebe a proteção e a do trabalhador eleito em assembleia, que, dentro da perspectiva apresentada pelo autor, não teria nenhum tipo de proteção, já que não estaria diretamente abarcado dentro das convenções. Nosso entendimento é o de que ambos estão exercendo o poder de representação dos trabalhadores, dentro da delimitação da prática da liberdade sindical e, por isso, acreditamos que todos devem ter seus empregos protegidos por um determinado período de tempo, pois, com certeza, a depender do andamento das negociações, o trabalhador que não é dirigente sindical sofrerá represálias no seu local de trabalho. A defesa dessas pessoas, que no Brasil não têm proteção legal, em geral é feita através de cláusulas de estabilidade nas Convenções Coletivas⁷³.

Mas vamos além e analisemos o que diz especificamente a Convenção n.º 135 da OIT em seus considerandos. O primeiro parágrafo é referente à Convenção n.º 98, afirmando que ela protege os trabalhadores de quaisquer atos de discriminação que atinjam a liberdade sindical e que é desejável que se tome medidas complementares com relação aos representantes de trabalhadores. O artigo 3.º ainda especifica que o termo “representante dos trabalhadores” tanto pode ser usado para os representantes sindicais quanto para os representantes eleitos pelos trabalhadores no âmbito das legislações nacionais. Portanto, não há uma incompatibilidade entre essas representações, pelo contrário, há uma promoção de níveis diferentes de representação, que podem, inclusive, ser interligados ou não em uma nítida proteção e promoção da liberdade sindical.

⁷³ Exemplo dessa posição que adotamos é dado pelo próprio autor, com base na Convenção n.º 135, quando ele afirma que: “Não é só o sistema dual de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho que é reconhecido pela Convenção n.º 135 da OIT. A Convenção também se projeta, em um mecanismo assaz interessante, para a defesa de um sistema ‘plural’ de representação coletiva, uma vez que seu art. 4 faculta às leis, convênios coletivos de trabalho, aos contratos coletivos de trabalho, aos laudos arbitrais ou às sentenças judiciais a determinação do tipo ou tipos de representação de trabalhadores que serão habilitados a receber a proteção e a usufruir das facilidades previstas.” KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: Sistema de combate e a Tutela de Representações Coletivas de trabalhadores*, São Paulo: Ltr, 2005, p. 375.

Apesar da inovação e da promoção de um novo “tipo” de representação dos trabalhadores, não enxergamos, como faz o autor, uma nova forma de representação que se distancie da liberdade sindical e que, por isso, deva receber uma nova nomenclatura ou abordagem acerca de sua prática e da defesa dessa⁷⁴. Apenas por não estar filiado a um sindicato não faz surgir uma nova categoria de representação, na verdade, há muito já faz parte da liberdade sindical o direito de se filiar, não se filiar, permanecer ou não permanecer em um determinado sindicato, bem como ter a sua opinião respeitada, independentemente de estar ou não vinculado a uma organização local ou geral de representação dos trabalhadores.

Outro livro que aborda diretamente o tema é o de Raquel Betty de Castro Pimenta. Assim como Kaufmann, ela também adota a delimitação de prática anti-sindical adotada por Uriarte. No entanto, a autora discorda que existam práticas anti-representativas. Para a autora, o combate às práticas anti-sindicais devem ser interpretadas através de um espectro amplo do termo, buscando justamente a proteção do trabalhador nas mais diversas formas de manifestação⁷⁵.

⁷⁴ “Pontifica, *Yolanda Valdeolivas Garcia*, que a tutela da liberdade sindical e a consequente repressão às práticas anti-sindicais se resume, ordinariamente, ao momento coletivo aplicável aos dirigentes, seções e delegados sindicais, sem que seja possível pregar a extensão dessa tutela e do combate a práticas discriminatórias aos integrantes das representações unitárias na empresa. A tais integrantes – a fim de que surta efeitos a concretização das representações coletivas unitárias e não-sindicais -, as práticas anti-sindicais devem ser examinadas e vistas sob o prisma de uma nova conotação, sua congênere: a das ‘práticas anti-representativas’ [...] Porque ausente, nos representantes unitários e não-sindicais, a nota da filiação sindical, as lesões contra as funções representativas deverão gozar, também, sob o manto da Convenção n.º 135, de uma máxima proteção constitucional mediante a tutela contra os atos discriminatórios. Essa nova face da tutela de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho seriam, são e devem ser qualificados sob o título de ‘práticas anti-representativas’. Ainda, segundo *Yolanda Valdeolivas Garcia*, a conduta do empregador que vulnera quaisquer direitos ou garantias reconhecidas ao integrante do comitê de empresa ou delegado de pessoal não-sindicalizado será um comportamento que não poderá ser identificável como ‘anti-sindical’ propriamente dito.” KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: Sistema de combate e a Tutela de Representações Coletivas de trabalhadores*, São Paulo: Ltr, 2005, p. 480.

⁷⁵ “Por fim, o termo ‘sindical’ deve ser interpretado de uma forma mais ampla, não devendo ficar restrito às organizações sindicais formalmente constituídas. É que as condutas antissindicais podem ser direcionadas não apenas em face do sindicato, como também a organizações de trabalhadores que ainda não se configurem como sindicatos, mas que podem trazer em si um embrião do movimento sindical. Além disso, podem atingir trabalhadores individualmente considerados que não façam parte do sindicato existente [...] A proibição de realização de reuniões e assembleias ou retaliações a atitudes de trabalhadores que assumem uma postura de liderança, sem que sejam organizados pelo sindicato, por exemplo, não deixam de ser condutas antissindicais, apesar de não se colocarem contra o sindicato oficial. Isto porque, em última análise, são atos que violam a liberdade sindical em sua acepção ampla, de autonomia organizativa dos trabalhadores, independentemente de a organização se dar em sindicatos, conselhos de empresa, comissões internas, ou outro tipo de organização.” PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas antissindicais praticadas pelo empregador*, São Paulo: Ltr, 2014, p. 58.

O que parece estar em questão na visão defendida por Kaufmann são as formas de participação dos trabalhadores na empresa. Essa é uma questão muito facetada, que tem as mais diversas formas de aplicação nos Estados Membros da OIT e que passa por um viés ideológico muito grande, já que, por vezes, a intenção é realmente diminuir a participação dos sindicatos no seio da empresa e, por outras, é de justamente dar maior participação ao trabalhador para a resolução de problemas internos e que podem contar com a participação dos sindicatos.

O livro de Jean-Michel Servais aborda bem essa questão, mostrando, inclusive, que a OIT está atenta às movimentações com relação às tentativas de dar maior ou menor poder aos sindicatos⁷⁶. Mas a opção da entidade é justamente a de não influenciar nessas decisões locais, resguardando as premissas estabelecidas em sua Constituição de dar maior participação aos trabalhadores em conjunto aos empresários e aos Estados.

Todas essas visões nos ajudam a compreender melhor quais são as perspectivas jurídicas envolvidas, quais as opções tomadas por cada autor e as suas respectivas contribuições para a delimitação do termo “práticas anti-sindicais”. Esse panorama nos mostra o quão vasto pode ser o tema, bem como um detalhe importante: a OIT é sempre uma referência. Seja como ponto de partida, seja como local de informação, a entidade está citada em todos os livros sobre o tema.

3.2. Contribuição para o debate acerca da delimitação do tema da prática anti-sindical.

Nossa contribuição para o debate sobre a delimitação do termo “prática anti-sindical” vai ao encontro de tudo o que foi debatido até o presente momento. Acreditamos que ainda existe uma grande necessidade de análise do tema pela OIT, fato que parece não estar na ordem do dia da entidade, mas que assola a vida de muitos trabalhadores ao redor do mundo. Isso com certeza é um problema que deve ser enfrentado pela entidade o quanto antes, não só como forma

⁷⁶ “Mas, além dos enunciados desses princípios, além das explicações dadas ou das reflexões expressas, uma ideia-força liga o conjunto dessas normas jurídicas: a constante preocupação de permitir aos empregadores, aos trabalhadores e as suas organizações o estabelecimento de relações de igualdade, em lhes permitir se consultarem, discutirem, negociarem ‘com as mesmas armas’, lhes permitir, em suma, buscarem juntos soluções para problemas de emprego e de trabalho, que sempre surgem e que as dificuldades econômicas só fazem exarcerbar.” SERVAIS, Jean-michel. *Elementos de Direito Internacional e Comparado do Trabalho*, São Paulo: Ltr, 2001, p. 68.

de garantir sua própria estrutura e defender o direito dos trabalhadores como para se alcançar a paz social tão almejada desde a sua fundação.

Iniciamos pela questão terminológica, pois, de início, chama atenção os muitos termos utilizados quando em referência ao tema, como “atos”, “práticas”, “condutas” ou, como utilizado pela OIT, apenas “discriminação”, todos seguidos pelo termo “anti-sindical”. Independentemente das análises de léxico, entendemos que todos têm o intuito de abarcar a ação ou omissão de algum dos agentes envolvidos contra a liberdade sindical. Então, desde já, acreditamos que o termo “prática” possa ser o mais comum, fácil e abrangente, o que não exclui os demais termos, já que a ideia final é a mesma.

Facilmente constata-se que as formas de diminuir as atuações de um trabalhador no chão de fábrica podem assumir as mais variadas formas. A criatividade para impedir o direito de outrem supera qualquer expectativa. Isso dificulta a tentativa de utilizar um termo que consiga abarcar todas essas formas, principalmente no âmbito da OIT, a qual deve levar em consideração a pluralidade de legislações existentes e como essas poderão incorporar novas determinações.

Por outro lado, um conceito amplo pode acarretar sérias dificuldades para uma autoridade aplicar o direito, pois em casos de conceitos muito amplos a possibilidade de interpretações acaba por também o ser. Nessa possibilidade de interpretações, quem pode terminar por sofrer o dano é a pessoa (física ou jurídica) vítima da prática anti-sindical, que pode se ver vítima de duas injustiças, uma por quem praticou o ato e outra pelo juiz que não conseguiu enxergar a prática, dada sua vasta possibilidade de interpretação.

Portanto, o esforço para se chegar a uma delimitação de prática anti-sindical deve levar em consideração esses dois fatores, primeiro o de o termo abarcar práticas das mais diversas possíveis e segundo o de que a sua utilização possa minimizar o raio de interpretação dos aplicadores do direito. Essa não é uma resolução fácil, principalmente para uma instituição tripartite que tem de aprovar Convenções que poderão ser utilizadas contra aqueles que as aprovaram.

Conceitos abertos que reagem ao aplicador da norma a sua interpretação são possíveis e adotados em alguns países, como no caso da Itália. No artigo 28 do “*Statuto dei lavoratori*” está contida a repressão da conduta anti-sindical. É um conceito amplo e que

vem acompanhado de um procedimento judicial rápido para resilir o problema. Esse é um caminho interessante, pois ao mesmo tempo que amplia o raio de proteção contra a prática anti-sindical também indica um meio rápido de procedimento judicial para o tema⁷⁷.

Nesse sentido, devemos observar que a conduta do agente transgressor é o que estará em questão, isso nos parece importante. O que deve estar em foco é que a conduta em análise, em uma prática anti-sindical, é a que fere a liberdade sindical de algum dos agentes protegidos por ela. Em outras palavras, é uma conduta deliberada no sentido de restringir a liberdade sindical. O segundo quesito dentro dessa conduta é o de que o comportamento do agente infrator requer o dolo, a intenção de restringir a liberdade sindical de outrem.

Nesse sentido concorda Servais e discorda Martinez. Servais acredita que é necessária a intenção de prejudicar, de diminuir a possibilidade de atuação de um sindicato ou de um trabalhador, não sendo passível de punição ações que estejam dentro do seu direito de exercer a sua atividade e que não tenham a intenção de prejudicar um dos atores sindicais. Por outro lado, Martinez enfatiza que o ilícito civil-trabalhista caracteriza-se pelo comportamento lesivo e anti-jurídico, não sendo necessária a comprovação do dolo. A opção de Martinez parece similar à delimitação de discriminação direta e indireta da Diretiva 2000/78/CE, em que são passíveis de algum tipo de discriminação não apenas as práticas diretas mas também as que se presumem neutras. Acharmos uma análise plausível, mas que não nos lembra, até o momento, nenhum dos julgados do CLS, nem as convenções da OIT. Isso não afasta a possibilidade de ocorrência, mas carece de um melhor desenvolvimento para a aplicação no conceito de Liberdade Sindical.

A opção adotada pelo Chile também parece interessante, pois mostra como é delicada a tentativa de conceituação do termo “anti-sindical”. O capítulo IX tem por título “De Las prácticas Desleales o antitissindicales y de su sancion”, nele, entre os artigos 289 e 290, estão extensamente previstas as práticas desleais que podem ser cometidas pelo empregador, pelo trabalhador ou pelo sindicato. O legislador optou por um texto longo, no qual enumera as práticas desleais e quais são os seus agentes. No artigo 291 o legislador fala de práticas contra

⁷⁷Sobre o tema, vide: MARTONE, Michel. *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, 2013. Disponível em: <https://eprints.luiss.it/1181/1/Il_procedimento_di_repressione_della_condotta_antisindacale.pdf>; e DE MARCO, Cinzia. «La repressione della condotta antisindacale», in *Temilavoro.it – Sinossi Internet di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale*, [s.l.], Vol. 5, Iss 1, 2013, ISSN: 1826-9028.

a liberdade sindical e só no art. 292 utiliza o termo “práticas anti-sindicais”, sem delimitar o que ele é e misturando com o termo “práticas desleais”. Nesse sentido Arteaga esclarece que as práticas anti-sindicais são uma proteção contra atos atentatórios à liberdade sindical, o que parece ser uma simbiose de termos⁷⁸.

A legislação espanhola nos parece muito pertinente em defender a liberdade sindical, mesmo sem fazer uma referência explícita ao termo “prática anti-sindical”. Para sermos específicos, a “*Ley Orgánica 11/1985, de 02 de agosto, de Libertad Sindical*” é bastante enfática na proteção do direito do exercício da liberdade sindical. No Título V, que trata “*De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales*”, está bastante delimitado que desde os convênios coletivos até as decisões unilaterais dos empregadores podem ser nulas caso sejam exercidas no intuito de causar algum dano à prática sindical. Esse é um caminho interessante, pois trata-se de uma lei que aborda especificamente a liberdade sindical e a sua proteção de uma forma sucinta e objetiva, fato que ajuda bastante o aplicador da norma. Chama atenção também que essa proteção não se restringe ao sindicato ou aos trabalhadores eleitos, mas abrange qualquer trabalhador que se sinta prejudicado. Esse é um relevante mecanismo que demonstra a importância do livre exercício da liberdade sindical por parte do trabalhador.

É importante notar que as relações no direito do trabalho, principalmente se observarmos no direito coletivo, estão ligadas ao conflito. Esse conflito tem mecanismos e possibilidades de ação por todos os agentes envolvidos. Como mostramos no desenvolvimento histórico deste trabalho, foi através do conflito que o direito do trabalho se desenvolveu e trouxe novas composições e desenvolvimento social, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores e Estados. Por isso, acreditamos que deva haver limitações na abordagem das condutas anti-sindicais, para que determinadas ações conflituosas não sejam taxadas de anti-

⁷⁸ “Desde sus orígenes, este cuerpo de disposiciones se inspiró en dar consistencia a muy amplios criterios de libertad sindical y de negociación colectiva. Como esa mayor libertad puede ocasionar abusos e incorrecciones, hay que precaverlos y sancionarlos. Es el reiterado problema de armonizar mayor libertad – finalidad muy plausible – con las exigencias de paz, eficacia y progreso que reclama una sociedad para mantenerse en libertad. Por ahí surge la cuestión de las prácticas antisindicales y su atinada o abusiva invocación. Toda práctica censurable del buen orden libre no es sino expresión de un rompimiento o vacilación de la comunidad jurídico-moral que necesariamente implican el contrato de trabajo y la regular armonización de sus integrantes en una empresa.” ARTEAGA, William Thayer. *Texto, Commentario y jurisprudencia del código del trabajo*, 4.^a ed., Santiago: Ediciones UC, 2015, p. 401.

sindicais, pois podem acabar por interferir nos próprios mecanismos, utilizados há muito tempo, que as partes empregam para chegar a acordos⁷⁹.

Então, se é um ato que fere a liberdade sindical e essa liberdade existe dentro de um conflito de trabalho, devemos saber quem são os agentes envolvidos e capazes de cometer as práticas anti-sindicais. Como já observamos anteriormente, ao tratarmos da liberdade sindical, podemos identificar três atores distintos, os trabalhadores (organizados ou não), os empregadores (organizados ou não), e o Estado. O Estado, aqui, encontra-se sob dois aspectos, tanto enquanto empregador como, principalmente, enquanto legislador das relações laborais, com enorme poder sobre as representações coletivas.

Mas contra quem a prática anti-sindical pode ser perpetrada? Apenas contra trabalhadores e sindicatos? Ou contra os empregadores e as suas associações? No nosso entendimento e, ao que parece, no da maioria dos autores trabalhados, bem como da legislação Italiana e Portuguesa (como veremos mais à frente), é contra os trabalhadores que se pratica tais atos, estejam eles no sindicato ou não. São atos praticados ou pelos empregadores ou pelo Estado. Essa é uma delimitação histórica, mas devemos lembrar que a perspectiva da OIT é diferente, apesar de nos documentos utilizar o termo “sindicato” para as organizações de trabalhadores, ela não estabelece essa diferenciação nas Convenções.

Mais além, como sabemos, a OIT tem buscado (mesmo que de forma incipiente) aplicar o termo “discriminação anti-sindical” para ambos os atores, sejam os trabalhadores, sejam empregadores. Porém, carecem de material fático para isso os próprios documentos da OIT. Na Recompilação de decisões do CLS, no capítulo que trata das discriminações anti-sindicais, há apenas um parágrafo com relação às associações patronais, sendo este um parágrafo bastante

⁷⁹ “Mas numa sociedade aberta e dinâmica o conflito laboral não pode ser havido com um fenómeno patológico que urge erradicar. Integrando-se no âmbito dos conflitos sociais em geral, não tem de se lhe atribuir uma permanente valoração negativa. Bem pelo contrário, como salientam várias correntes sociológicas, trata-se de um ‘elemento vital das sociedades’, um factor de dinamismo que possibilita a mudança histórica e o desenvolvimento social. O conflito é uma manifestação da comunicação humana. [...] E quando a comunicação se quebra – adverte Castells –, quando ela já não existe, mesmo sob a forma de conflito (como nos conflitos sociais ou na posição política), grupos sociais e indivíduos tornam-se alienados em si, passando a considerar o outro como um estranho e, eventualmente, como uma ameaça.” REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução Extrajudicial de Conflitos colectivos de trabalho*, v. 2, Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012, pp. 37-38.

ambíguo⁸⁰. Isso demonstra que os empresários e as suas associações pouco sofrem ou pouco dão importância para as possíveis infrações contra a sua liberdade de associação.

Apesar disso, e como nosso estudo se baseia no que pode ser extraído da OIT para uma melhor compreensão das práticas anti-sindicais, devemos recordar o que a entidade falou acerca da liberdade sindical⁸¹ e somarmos a isso o fato de o CLS enquadrar como prática anti-sindical uma possível infração de um Estado-Membro contra empregadores. É um processo complexo, mas que decorre da estrutura da entidade.

Com base nas Resoluções adotadas, bem como nas demais Convenções tratadas, poderíamos contribuir para o debate da delimitação da prática anti-sindical como sendo: O ato intencional que cerceia, de qualquer forma, a liberdade de organização dos trabalhadores como prática de um Direito Humano Fundamental, diminuindo, restringindo ou eliminando o direito de uma representação coletiva ou de um trabalhador individual exercê-la de forma autônoma e livre.

Para realizar essa delimitação de prática anti-sindical temos por base, inicialmente, a Convenção n.º 87 – que assegura a liberdade sindical – em conjunto à “*Resolução Sobre os direitos sindicais e sua relação com os direitos civis*” – que reafirma o direito à liberdade sindical como um direito humano fundamental – e passamos, obviamente, pela Convenção n.º 98 – que protege os trabalhadores de qualquer ato que atente contra a sua liberdade sindical –, sem esquecer também dos parágrafos 769 até 773 da Recompilação do CLS.

Obviamente que o debate ainda é bastante controverso, já que a própria OIT não consegue chegar a um consenso sobre o tema. Comparemos esses parágrafos acima citados com o parágrafo 854, eles são contraditórios, nos primeiros podemos ver várias considerações que não abarcam os empregadores, porém, no último parágrafo do capítulo sobre discriminação anti-sindical aparece um caso contra os empregadores. Isso é muito estranho, parecendo ser mais uma questão política do que efetivamente jurídica.

⁸⁰ Parágrafo 854: “En relación con alegatos de discriminación en perjuicio de dirigentes empleadores con motivo de la reforma agraria, el Comité estimó que las disposiciones relativas a la indemnización de las confiscaciones de tierras deberían asegurar una compensación real y justa por las pérdidas así sufridas, y que el gobierno debería volver a examinar las demandas de indemnización a petición de las personas que estiman que han sido perjudicados en el proceso de reforma agraria”.

⁸¹ Vide página 31.

As contradições continuam no CLS, vejamos o parágrafo 209, em que se afirma cabalmente que o princípio da não discriminação em matéria sindical é um preceito dos trabalhadores, porém a liberdade sindical é tratada de forma recíproca no parágrafo 272. O parágrafo 495 explicita de forma clara que a liberdade sindical de constituir livremente suas organizações é uma prerrogativa dos trabalhadores e dos empregadores.

Por isso, parece-nos adequada uma definição que seja possível afirmar a prática anti-sindical de forma ampla, porém delimitada. Ampla em abarcar o maior número possível de práticas anti-sindicais, fazendo isso em não especificar nenhuma. Delimitada através dos atores envolvidos e das práticas que eles têm direito de exercer sem sofrer restrições indevidas.

Outra alternativa de resolução do tema seria explicitar que as práticas anti-sindicais são uma afronta ao direito de livre organização dos trabalhadores, que o cerceamento do direito à liberdade sindical vem constantemente ocorrendo por essa categoria e que por isso merece uma atenção especial. Distingue-se, assim, a prática anti-sindical como algo sofrido pelo trabalhador individualmente ou por um sindicato, como faz a legislação espanhola. Nesse sentido também poderia ser delimitado, em instrumento próprio, quais as práticas contra o direito de associação dos empregadores seriam combatidas.

Esse parece ter sido o intuito, em parte, da Recomendação nº 143. Nela parece estar uma tentativa de delimitar de forma clara que os direitos não podem ser espelhados para essas duas categorias de associações. Esse seria um passo extremamente importante para uma melhor análise sobre as práticas anti-sindicais e um reforço significativo no direito dos trabalhadores em exercerem de forma livre sua liberdade sindical. De toda forma, essa parece ser uma conclusão difícil de se alcançar dentro da OIT, tomando por base as decisões do CLS.

De toda forma, acreditamos mesmo que a OIT deveria se pronunciar de forma clara sobre contra quem as discriminações anti-sindicais podem ser praticadas. Nesse sentido, é salutar identificar que os trabalhadores são os mais atingidos, sendo as associações patronais portadoras de outras proteções, de outros mecanismos de defesa e de promoção de direitos. O material fático dos últimos noventa e nove anos são fartos em provar isso. Apenas questões políticas podem influenciar a não delimitação dessa forma mais clara. São agentes distintos e, portanto, são portadores de proteções distintas.

CAPÍTULO 4 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PORTUGUESA E AS POSSIBILIDADES DE PRÁTICA ANTISSINDICAL

Analisaremos a legislação portuguesa a partir das duas fontes principais para o direito do trabalho, a Constituição – CRP e o Código do Trabalho de 2009. Começando pela estruturação legal existente, encontramos na CRP, no seus artigos 9.º, d; 13.º, 2; 16.º, 1 e 2; 46.º, Capítulo III; 53.º; 54.º (comissão de trabalhadores na empresa); 55.º (liberdade sindical); 80.º, g; 92.º, alguma ligação direta ou indireta à questão da representação dos trabalhadores.

O artigo 9.º, d, trata especificamente das tarefas do Estado com relação ao bem estar da população, bem como promover a efetivação dos direitos econômicos e sociais, passagem que lembra muito o preceituado na Convenção de Filadélfia de que a busca pela paz social só se dá através da garantia de trabalho justo e em condições dignas para os trabalhadores.

O artigo 13.º pode ser atrelado ao que reverbera tanto a Convenção n.º 87 quanto a n.º 98, em que vemos o Princípio da Igualdade como um meio de promover a liberdade dos cidadãos e a igualdade de tratamento, não podendo coexistir com práticas discriminatórias. Fato que coaduna com o art. 16.º, o qual cita a Declaração Universal dos Direitos do Homem quanto à garantia dos direitos fundamentais, entre os quais o direito de livre organização como meio de alcançar a realização plena como ser humano.

O artigo 46.º, que anuncia a liberdade de associação, é fundamental para a garantia dos direitos sindicais⁸², não só pelo fato de o direito de liberdade sindical estar diretamente atrelado à possibilidade de livre organização de associação, como também de que a existência de liberdade sindical está intimamente ligada às garantias de liberdades civis. Tendo inclusive o

⁸² “A constituição de 1976, surgida num contexto de afirmação dos direitos e liberdades fundamentais em face das práticas autoritárias anteriores e de tentativas de unicidade então fortemente sentidas, viria proclamar, em termos preemptórios e aqui e ali algo redundantes, a liberdade de associação (art. 46º) e a liberdade sindical (art. 57º). Ademais, viria - na linha da opção feita quanto a grande maioria dos outros direitos, em moldes quase inéditos em Direito comparado¹³ - a procurar definir o seu conteúdo e os limites, não transferindo para a lei nenhuma decisão fundamental” p. 156. No mesmo sentido de assegurar as liberdades interna das associações, o que vai se refletir de forma mais incisiva nos sindicatos, ao formular a regra da democracia, o autor também lembra que “a liberdade ou autonomia interna das associações acarreta a existência de uma vontade colectiva, o confronto de opiniões para sua determinação, a distinção de maiorias e minorias. Daí a necessidade de observância do método democrático e das regras em que se consubstancia, ao lado das necessidades de garantia dos direitos dos associados. À lei e aos estatutos cabe prescrever essas regras e essas garantias, que, sendo impostas pela própria ideia de liberdade de associação, simultaneamente servem de limite à actuação dos respectivos órgãos” MIRANDA, Jorge. *Escritos Vários Sobre Direitos Fundamentais*, Estoril: Príncipia, 2006, pp.158-159.

Comitê já se pronunciado sobre o tema, informando que é difícil imaginar a liberdade sindical sem que exista a liberdade civil⁸³.

O capítulo III adentra de forma específica ao que pretendemos analisar no presente texto, as garantias de organização dos trabalhadores e a forma como podem exercer a liberdade sindical. Apesar de não ser efetivamente uma representação sindical, achamos importante analisarmos também o art. 54.º, que trata da comissão de trabalhadores, pois essa é uma representação colectiva dos trabalhadores, só que no centro da empresa, local onde a Constituição quis garantir um meio de representação⁸⁴.

A CRP traz nos artigos 53.º e seguintes direitos e garantias aos trabalhadores, os quais demonstram a concepção adotada em Portugal com relação não só às garantias dispensadas a esses, mas também, conseqüentemente, ao papel da empresa na sociedade, pois as garantias dos trabalhadores impõem restrições aos poderes do empregador. A proibição do *lockout* é um exemplo, contida no artigo 57.º, deve ser vista por dois prismas, tanto que ela seja usada contra os trabalhadores num momento de greve ou de qualquer outro acirramento das relações laborais, como também é proibida contra o Estado, a proibição tem intuito geral. Isso corrobora a visão de um papel social da empresa, em que a liberdade de constituir e dispor dela está inserida em uma relação social e esta deve ser sempre pensada para o bem-estar da sociedade.

Ainda com relação ao *lockout*, outra diferença que podemos perceber é quanto aos motivos da sua proibição. Quando se trata da relação entre os empresários e os trabalhadores o que está em questão não é, necessariamente, o papel social da empresa. Parece que, neste caso,

⁸³ n.º 33. Em múltiplas ocasiões, o Comitê tem ressaltado a importância do princípio estabelecido em 1970 pela Conferência Internacional do Trabalho em sua resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, na qual é reconhecido que “os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e de empregadores se baseiam no respeito as liberdades civis enumeradas principalmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, e que o conceito de direitos sindicais carece totalmente de sentido quando inexistem essas liberdades civis”. OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Liberdade Sindical: Recompilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*, Brasília, 1997.

⁸⁴ “A constituição quis vincar o significado essencial da natureza dessa representação. Pretendeu, em primeiro lugar, reconhecer o colectivo dos trabalhadores como como uma entidade com substância própria. Só a partir do momento em que os trabalhadores da empresa deixam de ser vistos, em termos atomísticos, como mero fornecedores de mão-de-obra e como mero elementos dos custos empresariais, e passaram a ser considerados, em termos unitários, como portadores de interesses autónomos e próprios, ganha sentido falar participação dos trabalhadores na empresa através de estruturas de representação colectiva ou de trabalhadores”. REIS, João. «Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa», *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra, n. 42, pp. 139-158, Dezembro / 2013, p. 156.

o que se tenta diminuir é a diferença de poderes dentro dessa relação dispare, seria mais oneroso do que já é permitir uma igualdade de armas nos meios de manifestação dos interesses entre as duas partes. Já com relação ao Estado, o que está em questão é sim o papel social da empresa, que poderia comprometer em muito o poder do Estado e seus cidadãos se tivesse o poder de *lockout*.

É interessante perceber que o primeiro direito garantido aos trabalhadores é justamente o de segurança no emprego⁸⁵, para o presente trabalho, principalmente, o direito de não ser demitido por questões políticas e ideológicas. Essas garantias estão contidas nos artigos 54.º, 4, e 55.º, 6. Na CRP essa dimensão está abrangida dentro de uma perspectiva de o cidadão não ter sua liberdade política, de opinião, diminuída por outrem, já que a relação laboral é o que lhe garante a subsistência e, portanto, isso fragiliza muito o trabalhador que sobrevive através do emprego.

Os três artigos que seguem na CRP são muito importantes para a nossa análise de quem deve ser protegido pela liberdade sindical, conseqüentemente, estar dentro do raio de proteção contra as práticas anti-sindicais. Os artigos são importantes pois nos trazem duas formas de representação dos trabalhadores: as Comissões de Trabalhadores – CTs, art. 54.º e as Associações Sindicais, arts. 55.º e 56.º.

O Caso das CTs é particularmente interessante para exemplificação do debate acima travado com Kaufmann sobre os atos anti-representativos. Vejamos que a CRP garante aos trabalhadores o direito de criar, organizar, eleger os representantes e coordenar as ações das CTs. Essas têm o papel de representar os interesses dos trabalhadores de uma determinada empresa. As CTs são constituídas pela vontade coletiva dos trabalhadores em criar um mecanismo de representação, aqui está a liberdade sindical tal qual apregoada pela OIT. E a

⁸⁵ Uma passagem de Canotilho nos chama muita atenção, pela simplicidade e beleza da afirmação. O Doutor afirma que as garantias, direitos e liberdades são válidas tanto para os trabalhadores portugueses quanto para os estrangeiros ativos em Portugal. Segundo o autor: “Os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores não podem depender da nacionalidade”. Bela frase, que nos remete para a concepção de Direitos Fundamentais do Trabalhador, que nos colocam nessa categoria universal de direitos protegidos independente da nacionalidade. Essa é uma busca constante na OIT, e Canotilho condessa de forma simples e bela numa única oração. CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*, 4.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 713.

CRP ainda alça à proteção dos membros das CTs a mesma dos delegados sindicais. Esse caminho trilhado pela CRP nos parece muito correto e condizente com os preceitos da OIT.

Na CRP a constituição de CTs segue o princípio da unicidade⁸⁶, podendo apenas ser constituídas subcomissões naquelas empresas que estão distribuídas geograficamente. Apesar de ser um órgão que é constituído pela vontade dos trabalhadores, assim como os sindicatos, a CRP tratou de forma diferente a possibilidade de atuação. Para a OIT e a sua delimitação de liberdade sindical, é justamente isso o que deve ser proporcionado aos trabalhadores, várias possibilidades de organização.

O artigo 55.º é um exemplo bastante concreto do que pensamos ser uma boa definição para a liberdade sindical, por vários motivos. Inicialmente por diferenciar claramente um sindicato de uma associação patronal, fato que não acontece no Brasil e acontece de forma ambígua na OIT. Nele também está clara a opção por uma organização sindical livre de interferência estatal, assim como a opção clara pelo pluralismo sindical. Pluralismo esse que garante aos trabalhadores a possibilidade ou não de buscarem a unidade sindical, através, por exemplo, do direito de tendência, mecanismo importante para promover a pluralidade de ideias sem a necessidade de pluralidade de sindicatos.

O que talvez diminua a extensão de proteção aos trabalhadores que esta dissertação busca dimensionar é a limitação contida no n.º 6, de proteção apenas para os representantes eleitos dos trabalhadores. A proteção atribuída aos representantes eleitos nos parece adequada por ser ampla, abrangente e possibilitar ao aplicador da lei observar de forma mais acurada cada caso em suas particularidades. O problema está em limitar aos representantes eleitos, isso pode levar a uma deficiência com relação ao exercício cotidiano da liberdade sindical. Podem ser deixadas de fora as práticas que atinjam o trabalhador que lute pela aplicação de uma convenção coletiva ou que se destaque na organização de uma greve, por exemplo.

O direito de greve contido no artigo 57.º é um dos grandes expoentes da liberdade sindical, pois foi e continua sendo a forma mais utilizada pelos trabalhadores em todo o mundo

⁸⁶ A unicidade de representação nas CTs comporta o direito de tendência? A CRP é omissa ao tratar do tema, e o Código do Trabalho não poderia modificar a Constituição. No entanto, dentro do princípio da liberdade organizacional, se é garantido o direito de tendência dentro de uma associação sindical que é livre a organização, é ainda mais importante garantir tal possibilidade dentro das CTs. Nesse sentido, proibir o direito de tendência dentro da CT seria uma prática anti-sindical, tal qual delimitada acima? Acreditamos que sim.

na defesa de seus interesses, sejam econômicos, sejam sociais. Na CRP esse direito está bem delimitado e condizente com os preceitos defendidos pela OIT. Sabemos que a greve gera encargos, para os patrões e para os trabalhadores, no entanto, a sua prática deve ser exercida sem impedimentos por parte das autoridades Estatais. O artigo 57.º ainda proíbe o *lockout*, já tratado anteriormente.

Obviamente que há possibilidades de restrições ao direito de greve, sem que com isso se afete diretamente o direito de liberdade sindical. Nesse sentido, o artigo 270.º da CRP está de acordo com a OIT quanto à limitação do exercício de greve por parte dos agentes das forças armadas. No entanto, quanto à possibilidade de restrições para os serviços essenciais parece haver um descompasso com o que defende a OIT⁸⁷. Parece-nos que há uma excessiva restrição ao direito de greve em alguns setores (como o de transporte público) ou uma ampliação do que é “serviço essencial” para determinados setores da economia⁸⁸.

Outros dois artigos que nos chamam atenção, mas que não estão efetivamente ligados às práticas anti-sindicais, são o 80.º, g e o 92.º. No entanto, eles são muito próximos à política de paz social pregada pela OIT desde sua fundação. São artigos que promovem a concertação social e colocam os trabalhadores em uma posição de contribuição para a construção das políticas nacionais. É um mecanismo interessante e que acrescenta importância à proteção dos direitos dos trabalhadores e ao combate às práticas anti-sindicais. Caso contrário, a concertação social não passará de uma falácia. Dessa forma, a CRP é um instrumento avançado de inclusão dos trabalhadores no debate das políticas nacionais.

Passaremos agora a analisar o Código de Trabalho Português –, fonte fundamental, em conjunto com a CRP, para compreendermos a proteção às práticas anti-sindicais. O primeiro artigo que podemos referir é n.º 14.º, que trata da liberdade de expressão dentro da empresa. Tal

⁸⁷ A greve não foi tratada de forma específica nesse trabalho por alguns motivos, primeiro pelo entendimento de que ela está inserida dentro da liberdade sindical e por isso tratarmos ela em conjunto com todos os outros direitos decorrentes da liberdade sindical, segundo por não existir Convenção específica para greve na OIT, sendo tratada através da Convenção n.º 87, no seu artigo 3.º. Isso reforça nosso entendimento de que a greve está inserida na liberdade sindical e qualquer violação do seu direito deve ser tratado como uma prática anti-sindical. Como já mencionamos anteriormente, todo exercício de direito é passível de limitações, o que não se identifica com uma prática anti-sindical.

⁸⁸ Nesse sentido, ver parágrafos 585 e 587 da (OIT) *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5.ª edición, Ginebra: OIT, 2006.

direito é de fundamental importância para a possibilidade do exercício da liberdade, bem como da liberdade de tendência garantida na CRP.

O artigo 23.º adentra à delimitação do que é discriminação e as suas definições são importantíssimas, pois trazem o conceito de discriminação direta e indireta, bem como, a importante delimitação contida no n.º 2, que coloca como discriminação a simples possibilidade de um ato que tenha por finalidade discriminar alguém em decorrência de um motivo qualquer. Esse conceito é muito importante para proteger o trabalhador no âmbito da empresa das práticas anti-sindicais acima delimitadas. Esse item 2 do artigo 23.º pode ajudar bastante na proteção do trabalhador das práticas anti-sindicais.

A proteção contra práticas anti-sindicais deve se dar antes da constituição da relação de emprego, durante e após essa. O artigo 24.º é um mecanismo interessante para se proibir a criação de “listas sujas”, das pessoas que não devem ser contratadas pela sua atuação, em defesa dos interesses dos trabalhadores e colabora também para a proteção dos ativistas no decorrer do contrato de trabalho, como bem delimitado no n.º 2 do mesmo artigo. O artigo 25.º é uma continuidade do 24.º, que reforça a proteção aos trabalhadores, bem como dá margem para que as necessidades dos patrões com relação a determinadas características de sua atividade sejam adaptadas a determinados padrões. Tais padrões não serão considerados discriminatórios caso existam justificativas objetivas para eles. O artigo 28.º aporta o direito de indenização em caso de discriminação, fato positivo na proteção dos trabalhadores.

O Título III do CT, que tem início no artigo 404º é muito interessante para o que entendemos de uma boa forma de proteção aos trabalhadores. Inicialmente estão delimitadas, de acordo com a CRP, as formas de organização dos trabalhadores. A autonomia e independência dessas organizações estão previstas já no artigo seguinte, e com um detalhe importante, no número 5º do artigo 405, o legislador já delimitou que constitui contra-ordenação grave a infração dos direitos garantidos nos números 1 e 2. Tal artigo nos lembra bastante a Convenções 87, no que tange a proteção aos trabalhadores.

É importante destacar que a legislação portuguesa optou por diferenciar as garantias dispensadas aos sindicatos e aos representantes patronais. Isso é deveras importante, pois deixa clara a opção de que não é possível fazer um tipo de espelhamento de direitos para as associações laborais e patronais. Essa opção torna a relação dos envolvidos pela liberdade sindical mais clara

e fácil de ser controlada no cotidiano. Neste sentido, a delimitação das contra-ordenações nos artigos em que o legislador achou ser pertinente também é de grande valia para os aplicadores do direito ao analisarem o caso concreto.

Os artigos 406.º e 407.º são uma aplicação correta do artigo 2.º da Convenção n.º 98, em que está prevista a proibição de interferência de uma entidade sobre a outra, bem como a possibilidade de interferência ou criação de preferências para determinado sindicato. Essa temática nos lembra muito o assunto tratado acima, através da obra do Dr. Jorge Leite sobre as práticas de *closed shop*, *union shop*, entre outras. São essas práticas que o texto pretende combater. Ressaltamos aqui a preocupação do legislador em sempre delimitar quais são as penalidades nos casos de infração dos direitos garantidos, como consta no artigo 407.º.

Os artigos 408.º e 409.º se aproximam bastante da Convenção 135 da OIT, já que essa convenção trata de promover de forma adequada a atuação dos representantes dos trabalhadores numa determinada empresa, é justamente sobre o que tratam esses dois artigos⁸⁹. As contra-ordenação inseridas no final dos artigos são o exemplo claro de que a liberdade sindical deve ser protegida constantemente a fim de que possa ser concretizada.

O artigo 410.º é condizente com vários parágrafos da Recompilação das decisões do CLS. Isso é importante pois mostra que a legislação não só está em harmonia com as convenções, mas também, o que é interessante, com as interpretações que vêm sendo feitas pelo CLS, bem como com a Recomendação 143⁹⁰. Fato que nos leva a uma percepção de que, na letra da lei, a legislação Portuguesa se aproxima bastante dos entendimentos da OIT. Fato que deve promover uma maior e melhor participação dos trabalhadores no cotidiano das empresas, ao menos é o que se espera.

⁸⁹ Convenção n.º 135, artigo 2.º: “1 – Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-se o cumprimento rápido e eficiente de suas funções. 2 – Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada. 3 – A concessão dessas facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa interessada”.

⁹⁰ Nesse sentido, ver o item III que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores da Recomendação n.º 143, bem como o parágrafo 804 da Recompilação do CLS, que especifica que: “El Comité indicó que una de la formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.”

Cabe uma verificação com relação ao artigo 405.º, n.º 1, enquanto afirmação da independência das estruturas de representação colectivas frente ao Estado, partidos políticos e igrejas. Fazemos essa ressalva, pois através da Resolução de 1952⁹¹, sobre a independência do movimento sindical, a OIT indica de forma clara que os sindicatos podem estabelecer relações com partidos políticos e com esses estabelecer uma ação política com fins de alcançar seus objetivos fundamentais, que são o progresso econômico e social de seus membros. A parte final do artigo, em que se proíbe qualquer ingerência, é que torna tênue a delimitação dessa relação, podendo limitar a vontade dos membros do sindicato em agir conjuntamente a um partido político, desde que mantidas as independências administrativas e financeiras. Essa é uma fronteira que parece difícil ser delimitada, mas que é garantida pela OIT.

Vários artigos são importantes e estão em conformidade com as resoluções promulgados pelo Comitê de Liberdade Sindical, como a Comissão de Trabalhadores com número de membros progressivo art. 417.º, a possibilidade de reunião dentro da empresa, e no horário de trabalho desde que com aviso prévio ao empregador art. 419.º, local adequado para a instalação da comissão art. 421.º, crédito de horas mensal para os membros dirigentes art. 422.º, e o direito à informação art. 424.º.

A Secção III adentra especificamente as associações sindicais e as associações de empregadores, no presente texto só nos interessa pinçar alguns artigos e confrontá-los com as normas da OIT. Nesse sentido, iniciamos pelo artigo 446.º, n.º 1, em que há expressa proibição de acúmulo de cargos na associação sindical e em um partido político, instituição religiosa, ou outra associação em que haja conflito de interesse. Esse nos parece ser um caso de conflito semelhante com o que descrevemos acima, em relação ao art. 405.º do CT. Tal restrição parece ferir o direito do trabalhador em se expressar livremente, não só com relação aos seus direitos sindicais, como também com relação aos seus direitos civis. E a defesa dos direitos civis é feita também pela OIT na Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis.

⁹¹ Organização Internacional do Trabalho. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2008, p. 96

Adiante, no n.º 8 do artigo 447.º, parece existir também um confronto com o que preceitua o Comitê⁹², não que nesse caso haja uma livre discricionariedade por parte da autoridade competente, mas é o fato de que ao encaminhar o parecer para o juiz ele já declarará a extinção da organização ou a nulidade se a matéria for regulada por lei imperativa. Nesse caso o Juiz acaba por seguir o que a autoridade administrativa encaminhou, restando ao pretense sindicato ou acatar as delimitações dessa, ou não poder debater sobre a viabilidade ou não dos seus estatutos perante o magistrado, fato esse que também é condenado pelo Comitê, pois o Juiz deve ter o poder de analisar o mérito da questão⁹³.

A um ponto consagrado pela CRP no artigo 55.º, no 2, b, em que é garantido ao trabalhador o direito de não pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito. Esse é um entendimento consagrado não só em Portugal como em outros países, como o Brasil. Porém, o Comitê de Liberdade Sindical tem entendimento no sentido de que é possível ao sindicato a cobrança de contribuições sindicais a um trabalhador não sindicalizado, caso o trabalhador esteja se beneficiando de uma contratação colectiva. Para tanto, basta que o sindicato insira na convenção colectiva cláusula específica a esse respeito. Tal posicionamento é compatível com o art. 492.º do CT.

Por fim, a legislação portuguesa nos parece bastante condizente com os preceitos estabelecidos na OIT, bem como com as decisões que vem sendo tomadas pelo CLS. É de se ressaltar também que a norma portuguesa diferencia associação sindical de associação patronal, fato que para nós é extremamente relevante. Isso ajuda muito a delimitarmos de forma mais clara a quem está sendo direccionado o direito.

Nesse sentido, apesar das várias semelhanças apontadas com o que vem sendo debatido no CLS, a legislação portuguesa aproximar-se mais de um conceito que diferencia os direitos

⁹² Parágrafo 279. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.

⁹³ Parágrafo 302. En los casos en que el encargado del registro tiene que basarse en su propio criterio para decidir si un sindicato reúne las condiciones para ser registrado – aunque su decisión pueda ser objeto de apelación ante los tribunales – el Comité estimó que la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en efecto, no modifica el carácter de las facultades concedidas a las autoridades encargadas de la inscripción, y los jueces ante quienes se plantean tales recursos no tendrán más posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El Comité llamó la atención acerca de la conveniencia de definir claramente en la legislación las condiciones precisas que los sindicatos deberán cumplir para poder ser registrados y de prescribir criterios específicos para determinar si esas condiciones se cumplen o no.

das associações patronais e sindicais – consoante indicamos na nossa contribuição sobre conceituação de práticas anti-sindicais – do que de um conceito geral que abarque as duas formas de associação, como tem sido indicativo da OIT. Isso serve para mostrar que a realidade dos países pode estar mais próxima do desejável para os trabalhadores do que o que vem sendo praticado na OIT. Essa é uma reflexão que a entidade deveria realizar para uma atualização e criação do conceito de prática anti-sindical.

CAPÍTULO 5 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E AS PECULIARIDADES FRENTE ÀS CONVENÇÕES DA OIT

O caso da legislação trabalhista brasileira é relativamente peculiar, afirmamos isso para lembrar que, apesar de ser membro da OIT e signatário de várias de suas Convenções, o Brasil não ratificou a Convenção n.º 87. Essa constatação é importante, pois modifica todo o entendimento com relação às práticas anti-sindicais e sobre quem tem ou não direito de ser beneficiado com o tratamento diferenciado pela legislação para a proteção de práticas anti-sindicais.

Mais uma característica importante da legislação brasileira é o fato de a Constituição Federal ser posterior à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo esta de 1943 e aquela de 1988. Isso pode parecer assustador, mais é fato que a CLT tem sido adaptada ao longo dos anos, seja através da recepção ou não de alguns dos seus artigos pela Constituição Federal de 1988 – CF/88. No último ano uma grande reforma foi realizada na CLT, feita de forma assoberbada e com baixa consulta popular. Nessa reforma vários artigos foram alterados e estão sendo motivo de questionamentos judiciais no momento, principalmente por parte dos sindicatos que tiveram suas estruturas significativamente alteradas.

Até o ano passado, como bem lembra Laís Oliveira Penido, o momento histórico de criação da CLT foi bastante peculiar. Ela tem característica da segunda fase dos direitos trabalhistas, tendo sido criada em um regime não democrático do governo brasileiro, através do então presidente Getúlio Vargas. Apesar das várias mudanças no regime político brasileiro, com volta a democracia e volta a ditadura, a CLT não tinha sofrido alterações significativas e os sindicatos continuaram sendo fortemente vinculados ao poder estatal brasileiro⁹⁴.

Delimitemos então o arcabouço legal. No Título I da CF/88, que trata dos direitos e garantias fundamentais, temos inicialmente o artigo 5.º que prevê as garantias fundamentais do cidadão. Em seus longos sessenta e oito incisos e quatro parágrafos, o que nos chama atenção é o inciso XLI, em que está estabelecido que a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos

⁹⁴ PENIDO, Laís Oliveira. «Estrutura sindical, justiça do trabalho e liberdade sindical no Brasil: Paradoxo de sua regulação», *Revista de Questões Laborais*, n.º 16, Coimbra, 2000, pp. 214-231.

direitos e liberdades fundamentais. Esse é um ponto importante para pensarmos, oportunamente, sobre as possibilidades de ampliação da proteção às liberdades sindicais no Brasil.

Ainda no Título I do Capítulo II, que trata dos direitos sociais, o artigo 8.º trata especificamente da liberdade de associação tanto profissional quanto sindical e estabelece os limites para o seu exercício em oito incisos e um parágrafo. É nele que iremos encontrar a proteção ao trabalhador que se candidate a dirigente sindical, sendo-lhe assegurado o direito ao emprego até um ano após o fim de seu mandato, caso eleito.

Tratam ainda da liberdade sindical a CLT, em seu artigo 543 que trata dos dirigentes sindicais (limitada a um número de sete, pela Súmula 369 do TST), o artigo 11.º da CF/88, que trata da estabilidade do representante dos trabalhadores em locais que existam mais de 200 empregados e desde que esse tenha sido eleito para tal cargo (precedente normativo 86 do TST). São poucas as leis que tratam da proteção ao trabalhador, e quase nula a referência à liberdade sindical. Isso indica como a justiça brasileira tem limitados mecanismos para abordar o tema.

5.1. Limitações impostas pela legislação brasileira e a precarização da proteção ao trabalhador.

Com toda a sua peculiaridade, a legislação brasileira transparece as limitações que tem sobre os direitos dos trabalhadores e sua livre organização. Como é perceptível, há inúmeras normas que trazem limitações à forma de organização e de atuação dos trabalhadores. Essas limitações impostas acabam por diminuir não só o direito de liberdade sindical, mas, sobretudo, diminuem a possibilidade de proteção dos trabalhadores, fazendo com que as práticas anti-sindicais acabem não sendo caracterizadas.

A legislação acabou por se desenvolver através de remendos que foram sendo costurados ao longo do tempo e que não trouxeram muitos benefícios para os trabalhadores, mesmo com o advento da Constituição Cidadã de 1988 – CF/88. O artigo 522 da CLT previa a estabilidade dos dirigentes sindicais, limitando esses ao número máximo de sete membros. Tal artigo foi recepcionado pela CF/88 e utilizado como parâmetro para garantir a estabilidade sindical indicada no art. 543 da CLT. Essa é uma solução jurídica de uma construção bastante singular.

O artigo 543 garantia a estabilidade do dirigente sindical, limitado ao número de sete pelo artigo 522, o que obviamente feria o direito de livre organização garantido na CF/88. O Tribunal Superior do Trabalho, para determinar algum tipo de proteção para o dirigente sindical na nova constituição, decidiu por um emaranhado jurídico expresso na Súmula 369 do TST⁹⁵. Interpretação que limita de forma significativa a proteção aos trabalhadores das práticas anti-sindicais. Essa Súmula é o que basicamente se tem de proteção ao trabalhador contra práticas anti-sindicais e merece uma análise mais detalhada.

O fato de o Brasil não ser signatário da Convenção n.º 87 faz grande diferença, pois é nela que está contido, no seu art. 3.º, a vedação a interferência de outras entidades, principalmente do Estado, dentro das organizações sindicais. Não satisfeito com essa interferência, o Tribunal Superior do Trabalho ao promulgar a Súmula 369 acabou por interferir ainda mais na livre organização dos sindicatos, principalmente no direito de defesa de práticas anti-sindicais.

Como podemos perceber, é uma Súmula longa que trata da estabilidade do dirigente sindical e como ela se aplica. O inciso II é utilizado não só para afirmar a sua recepção, mas para estendê-lo à aplicação do artigo 543 da CLT. Tendo assim um duplo caráter limitador da organização sindical, não só com relação aos dirigentes sindicais, mas, principalmente, para afirmar que só adquirem a estabilidade descrita no artigo 543 os sete dirigentes que estão contidos no artigo 522⁹⁶. Ao nosso ver, a promulgação dessa Súmula prejudicou de forma clara

⁹⁵ Súmula n.º 369 do TST. Dirigente Sindical. Estabilidade Provisória (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

⁹⁶ “Dados da pesquisa do IBGE de 2001[...] demonstram que mais de 80% dos sindicatos brasileiros tinham, naquele ano, mais de sete diretores em exercício. Com efeito, uma diretoria composta por apenas sete diretores é rara em categorias que agregam número expressivo de trabalhadores – como as dos metalúrgicos, dos bancários, dos comerciários, dos petroleiros etc –, principalmente em entidades sindicais em que a base territorial é superior

a livre organização dos trabalhadores, como dificultou a proteção às pessoas que têm importante atuação no seio do sindicato mas não são dirigentes eleitos.

Ainda com relação a essa fatídica Súmula, observemos que o empregador só ficará vinculado ao empregado no caso de sua candidatura e eleição a partir do momento em que for notificado ou tomar ciência dela. O empregador que não tiver sido notificado ou não tomar ciência de alguma outra forma, não comete nenhuma irregularidade caso afaste o referido trabalhador. Esse é um caso mais hipotético, mas que serve para percebermos a fragilidade do sistema de defesa dos sindicalistas na legislação brasileira.

Outro ponto a ser salientado e que gera muitas dúvidas para a sua aplicabilidade no cotidiano é o inciso IV da Súmula. A possibilidade de encerramento da atividade empresarial é obviamente um direito do empresário, o fato que traz dificuldade é o motivo de encerramento da estabilidade do dirigente, como se ela estivesse ligada ao vínculo empregatício e não à representação sindical. É como se o dirigente além de perder o emprego ainda acabasse por perder a estabilidade que deveria ter pela sua representação. Cabe recordarmos que a perda do emprego não gera a desfiliação do sindicato de forma automática, isso seria um absurdo jurídico. Lembremos que a OIT incentiva os sindicatos a terem uma preocupação maior com os desempregados, bem como garante a participação no sindicato o artigo 540 da CLT.

Ainda sobre esse inciso, Godinho⁹⁷ questiona qual será então a indenização que o trabalhador deverá receber em decorrência do abrupto encerramento das atividades empresariais, sendo elas unicamente as verbas rescisórias, como qualquer outro trabalhador, se as verbas seriam por todo o período de estabilidade que ainda deveria ter o dirigente ou ainda até o fim do mandato, já que a empresa já estaria encerrada ao término desse.

São questões importantes e que devem ser aplicadas de forma a compensar o trabalhador pelo prejuízo sofrido não só com relação à representação, que não é dele e sim da categoria, mas também por ele se encontrar em situação delicada, pois a dificuldade de encontrar um emprego será obviamente maior. A par das listas sujas, já conhecidas, acrescentemos o fato de uma empresa aceitar um trabalhador que é um dirigente sindical e protegido de antemão pela

a de um município.” PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas Sindicais Praticadas pelo Empregador*, São Paulo: Ltr, 2014, p. 113.

⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 13.^a ed., São Paulo: Ltr, 2014, p.1323.

estabilidade que o ampara até um ano após o término do mandato (caso não seja reeleito ou não haja possibilidade de reeleição).

Por sua vez, restringindo ainda mais a possibilidade de o dirigente sindical ser protegido de alguma forma pela legislação pátria, o inciso V da referida Súmula trouxe entendimento que é completamente desconforme com o ordenamento brasileiro, ao impor que a estabilidade não se aplica para trabalhador que esteja em aviso prévio indenizado. Afirmamos isso pois a CLT determina, no caso de uma gestante, que ela adquire estabilidade no emprego mesmo que descubra a gravidez durante o aviso prévio⁹⁸.

A legislação é clara ao incorporar o aviso prévio ao tempo de serviço, ou seja, ao contrato de trabalho, como bem delimita o parágrafo 1.º do art. 487 da CLT⁹⁹. E não para por aí, varias Súmulas do próprio TST afirmaram exatamente isso, vide as de n.º 73¹⁰⁰, n.º 94, n.º 182, e n.º 305¹⁰¹. Não havia motivo legal para não se enquadrar o aviso prévio como sendo parte integrante do contrato de trabalho. De toda sorte, poderia o TST estar pensando em uma forma de salvaguardar o empregador de um mau trabalhador que tentasse se esquivar de uma demissão através da candidatura a um cargo no sindicato de sua categoria, possibilidade que nos parece quase impossível de ser praticada.

Mas essa não é, em absoluto, a realidade de um sindicato. Pelo contrário, a montagem de chapa tende a ser um processo longo, com muitos debates, em que só os trabalhadores mais envolvidos tendem a se predispor a participar e ser candidato. E nesse sentido a decisão do TST vai contra os princípios de proteção ao trabalhador, pois, hipoteticamente, o empregador que souber do envolvimento de um empregado que esteja se preparando para concorrer às eleições

⁹⁸ CLT. Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

⁹⁹ CLT Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: § 1o - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

¹⁰⁰ Súmula 73 TST A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

¹⁰¹ Súmula 305 do TST O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

poderá, de forma simples, através de uma demissão sem justa causa, inviabilizar a sua candidatura e nesse caso o fato de o período de aviso prévio não contar para a candidatura só favorece o empregador que pretenda praticar um ato anti-sindical.

5.2. As penalidades contidas na CLT

A CLT, de forma similar ao que fez o CT Português, prevê penalidades para o descumprimento de vários artigos. Essas penalidades estão contidas nos artigos 49, 75, 153, 201, 351, 363, 401, 434, 553, 598, 722, 729 e 903. Observemos que dentre esses artigos os únicos que estão contidos no capítulo que trata da organização sindical são o 553 e o 598, de treze artigos, apenas dois tratam de penalidades a infrações cometidas no âmbito sindical.

Esses dois artigos estão direcionados a infrações contra a organização sindical, não contra a liberdade sindical, o que são coisas distintas. Lembramos que a organização sindical na CLT tanto é de patrões quanto de empregados, o que cria uma grande confusão e não condiz com o tratamento dispensado pela OIT, muito menos com o desenvolvimento histórico do termo sindical. Para a CLT as associações de trabalhadores e de empregadores têm, praticamente, os mesmos direitos e as mesmas formas de organização. Isso nos parece fora de um contexto real das associações.

Mais além, ao impor essas penalidades a CLT demonstra preocupar-se que a forma organizacional discriminada por ela e imposta aos sindicatos deva ser seguida. Não está em questão se os trabalhadores terão plenas condições de exercer a liberdade sindical ou se eles sofrerão retaliação por essa prática. O que é importante é que a organização dos sindicatos seja exercida dentro dos parâmetros delimitados na lei. É um entendimento distante do que delimita a OIT e fora da realidade dos agentes envolvidos na liberdade sindical. Cabe ressaltar que tais artigos não foram alterados pela reforma da CLT, que trataremos no tópico seguinte.

5.3. A Reforma Trabalhista de 2017 e suas implicações.

Apesar de recente e ainda ser alvo de muitos debates no meio jurídico, com muitas dúvidas para serem sanadas, a reforma trabalhista que passou a vigorar em 11 de novembro de

2017 alterou cento e dezessete artigos da CLT e merece análise nessa dissertação. Ainda que discordemos dos motivos levantados para as alterações, tais como “modernização”, “diminuição da burocracia”, “aumentar o salário dos trabalhadores”, entendemos que mudanças ocorrem sempre que o quadro político é conturbado e a economia não vai bem. Esses motivos não costumam acarretar na concretização das promessas de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Pois bem, não trataremos aqui de todos os artigos alterados, mas apenas daqueles que entendemos trazer alterações que impliquem de algum modo na prática da liberdade sindical pelos trabalhadores e sindicatos. O que primeiro chama atenção não diz respeito diretamente aos trabalhadores, mas sim à Justiça do Trabalho. O art. 8.º da CLT restringiu a possibilidade de análise das convenções coletivas por parte do poder judiciário.

Essa alteração ainda é alvo de debate sobre a constitucionalidade dela, ao que me parece inconstitucional, pois o artigo limitou a análise exclusivamente à “conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” de acordo com o Código Civil. Isso quer dizer que o judiciário só poderá analisar o conteúdo de uma CCT sob três aspectos: agente capaz, objeto lícito possível e determinável, forma prescrita e não defesa em lei. É um contrassenso com a CF/88 que determina que nenhuma lei excluirá do poder judiciário a apreciação de lesão ou ameaça de direito¹⁰². Isso é no mínimo o óbvio que os atuais legisladores não quiseram perceber. Parece que o intuito é tirar essa possibilidade dos sindicatos e trabalhadores.

Um capítulo foi incorporado à CLT com título “Do Dano Extrapatrimonial”. Tal dano poderá ser sofrido tanto por pessoas físicas quanto jurídicas, esperamos que tal artigo não seja utilizado em tempos de greve. Todavia há uma limitação que nos parece estranha, contida no art. 223-G, que escalona a indenização pelo dano extrapatrimonial de acordo com o salário do empregado. Isso nos parece estranho, pois indica supostamente que “quem recebe um salário maior tem um dano maior do que quem recebe um salário menor”, mesmo que o ato tenha sido o mesmo dentro da mesma empresa. Além disso, não há menção de como será calculado o valor caso o prejudicado seja um sindicato.

¹⁰² CF/88, Art. 5º, XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

O Capítulo que trata da rescisão do contrato de trabalho trouxe uma série de modificações da legislação anterior que resultaram numa menor (ou nula) participação do sindicato no momento da rescisão. O parágrafo 1.º do art. 477 garantia que todo empregado que tivesse mais de um ano de serviço, ao ser demitido deveria ter assistência do respectivo sindicato ou perante o Ministério do Trabalho. Essa homologação do sindicato garantia que os direitos do trabalhador, principalmente os contidos nas CCT's, fossem assegurados. Tal necessidade deixou de existir e o trabalhador não tem nenhum tipo de assistência na hora da demissão pela atual legislação. Uma nítida retirada de poderes dos sindicatos, mas também dos trabalhadores. A inserção do art. 477-A vai no mesmo sentido e fala por si só¹⁰³.

Foi incluído o título IV A, que trata da Representação dos Empregados, apesar de não especificar trata-se da representação na empresa. Um mecanismo para empresas que tenham mais de duzentos empregados. A intenção é criar um mecanismo de maior diálogo dentro da empresa, o tempo dirá sobre sua efetividade. O que nos parece interessante é que para os representantes eleitos não foi garantida a mesma estabilidade de um dirigente sindical. Não se faz nenhuma menção à estabilidade sindical nesse título. Apenas se garante que eles não poderão sofrer demissão arbitrária, entendendo-se isso como a que não se funda por critério disciplinar, técnico, económico ou financeiro. Uma possibilidade ampla para a empresa realizar demissões e pequena para a defesa do trabalhador.

Os artigos que causaram maior impacto financeiro nos sindicatos são os n.º 545 e n.º 579. Anteriormente, todo trabalhador pagava ao sindicato da categoria o equivalente a um dia de trabalho no ano, era o famoso imposto sindical, principal fonte de arrecadação e manutenção dos sindicatos. Não vamos adentrar ao mérito do imposto sindical, o que vamos analisar é que ele foi retirado de uma única vez, no final do ano. Isso obviamente surpreendeu os sindicalistas e impossibilitou a capacidade de organização financeira das entidades sindicais. Os trabalhadores que agora quiserem contribuir para os sindicatos deverão notificar o patrão para que esse realize o desconto na folha de pagamento e efetue o repasse para o sindicato.

¹⁰³ CLT. Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Independentemente de acharmos justo ou não o imposto sindical, é inegável que a sua retirada abrupta é um golpe contra os sindicatos e contra os trabalhadores, pois retira de uma só vez a única fonte de financiamento das entidades. Poderia o legislador ter sido mais prudente e leal com os sindicatos e ter realizado essa retirada de forma gradativa, para que os sindicatos de trabalhadores pudessem se organizar no decorrer do tempo. Isso nos parece uma prática anti-sindical, pois coloca em dificuldades a saúde financeira dos sindicatos laborais.

O artigo 611-A trouxe uma novidade que poderia parecer boa, a da prevalência do acordado sobre o legislado nas CCTs. Ocorre que tal direito já era garantido anteriormente, desde que as alterações promovidas pelas convenções trouxessem mais direitos e garantias para os trabalhadores, além das que já existiam na Lei. A atual redação dá a entender que é possível que o trabalhador perca direitos, sendo garantidos apenas os contidos na CF/88, como salário mínimo, direito de greve, entre outros. Esse é um artigo que ainda está gerando muito debate e não há consenso sobre ele. De toda forma, se a interpretação for a de que as CCTs poderão reduzir os direitos dos trabalhadores, isso será um grave problema que os sindicatos terão que enfrentar.

Essa reforma é um grande retrocesso no direito do trabalho brasileiro. Além dos pontos aqui tratados, várias outras garantias trabalhistas foram retiradas, novas formas de contrato de trabalho foram criadas, com a visível intenção de diminuir custos para os patrões, independentemente se isso acarretará na diminuição dos salários dos trabalhadores. Esse é um problema sério e que já causou o questionamento ao Brasil pela OIT.

CONCLUSÃO

Enquanto pesquisadores podemos analisar um fato e não nos posicionarmos sobre se ele é bom ou não, se ele traz algum benefício para a sociedade ou não, podemos apenas relatar como ele acontece, onde, com quem e quando. Isso pode ser suficiente para uma boa pesquisa e contribuição importante para uma determinada área de interesse. No entanto, um pesquisador deve ser sempre capaz de distinguir o que promove ou não o bem, a melhoria de vida das pessoas, o que pode ou não trazer maior ou menor felicidade para um conjunto da sociedade. Não devemos nos furtar dessa posição.

A luta dos trabalhadores para a garantia de legislações que garantissem melhores qualidades de vida tem sido uma constante desde o século XIX. Essa necessidade de estabelecer padrões mínimos de direitos não se alterou e, como um pêndulo, varia de acordo com as condições econômicas de cada época. Por vezes maiores garantias, por vezes um sistema mais aberto à livre negociação. Esse movimento talvez nunca pare de acontecer e por isso é necessário estarmos atentos às perdas de garantias no direito do trabalho, para não nos aproximarmos das condições legais do final do século XIX¹⁰⁴.

As contribuições da OIT para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nos seus 99 anos de história são incontestáveis nas suas várias áreas de atuação. Com relação à efetiva promoção de uma prática da liberdade sindical por parte dos trabalhadores, apesar dos avanços, parece-nos que ainda falta ser mais enfática, inclusive para cumprir seus próprios fundamentos constitucionais. Por isso, delimitar as práticas anti-sindicais e combatê-las de

¹⁰⁴ “Enfim, é no Direito do Trabalho que o Efeito Mateus se manifesta mais, atualmente. As reformas conduzidas em nome de sua adaptação às necessidades dos mercados, em vez de suprimir as “aquisições” do Estado-Providência, levaram a diminuir ou suprimir as proteções justo onde elas eram mais necessárias, enquanto que elas continuam a se empilhar no alto da escala salarial. Os dirigentes das grandes empresas utilizam diversos mecanismos derivados do Direito do Trabalho (indenizações de ruptura, aposentadorias suplementares, acionistas assalariados) para se outorgarem remunerações assombrosas, enquanto os mesmos levavam suas empresas à ruína. No outro lado da escala, o Direito do emprego tornou-se do ponto mais visível da troca de papéis que aconteceu entre o Estado, a empresa e a finança. Exatamente quando na tradição coubertista, o Estado ditava as grandes linhas de uma política econômica que as grandes empresas punham em prática, e que os financeiros deviam seguir, são atualmente os objetivos financeiros que ditam a conduta das empresas, enquanto que o custo dos sacrifícios humanos que disso resulta é suportados pelo Estado, seja diretamente pelo financiamento das políticas de emprego, seja indiretamente, quando ele precisa enfrentar a miséria, a violência e a insegurança.” SUPLOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*, Porto Alegre: Sulina, 2014, pp. 51-52.

forma mais acentuada deve ser o caminho para uma melhor qualidade de vida dos atores sociais envolvidos.

Nas análises efetuadas nesse trabalho podemos perceber o complexo sistema de controle que existe na OIT. Esse sistema gerou o Comitê de Liberdade Sindical, o qual tem tido um papel fundamental no controle da liberdade sindical. Através do acompanhamento da aplicação das Convenções que abordam o tema por parte dos Estados Membros, o CLS tem ajudado para um maior entendimento das práticas que são ou não aceitáveis pela OIT.

Apesar disso, constata-se que a representatividade dos sindicatos, o número de filiados, a inserção nas várias categorias de trabalhadores, vem caindo nos últimos anos. Isso é um contrassenso com o que almeja a OIT. Em parte, isso é decorrência de legislações que promovem mais o acordo individual em detrimento do coletivo e de legislações que oferecem pouca proteção e participação aos sindicatos. Obviamente que a perseguição aos sindicalistas e aos trabalhadores que reivindicam seus direitos também influencia diretamente nessa diminuição de sindicalizados. Defender direitos e garantias parece ser um fardo pesado que ainda carece de melhor proteção.

Buscar o entendimento sobre essa proteção aos que lutam por garantias de direitos e melhor qualidade de vida foi o objetivo desse trabalho. Percebemos que há várias formas de proteção e de interpretação sobre o que deve ser protegido e quais tipos de relações devem ser promovidas pelos Estados Membros. A OIT ainda não se pronunciou de forma clara sobre o que é prática anti-sindical e essa é uma contribuição que pode ajudar muito no cotidiano dos trabalhadores e demais agentes envolvidos nos debates sindicais.

A par da dificuldade em conseguir conciliar todos os interesses envolvidos na OIT, entendemos que defender os interesses dos trabalhadores por uma maior possibilidade de exercício da liberdade sindical é fundamental. Tal exercício pode ter uma maior garantia se a OIT se comprometer em combater de forma mais enfática as práticas anti-sindicais. Esse combate pode tomar dois caminhos, o de uma delimitação que tente abarcar tanto as associações patronais quanto as sindicais, ou a entidade seguir para uma compreensão clara de que os direitos são diferentes para cada uma das associações.

Ao nosso ver, a segunda opção seria a mais correta, pois definiria de forma mais clara quais são os direitos que devem ser garantidos para cada associação e, com isso, também para o

trabalhador individual. Obviamente que essa não é uma tarefa fácil, a Recomendação n.º 143 parece demonstrar isso. No entanto, são os esforços para ampliar direitos e garantias que fizeram a OIT ser respeitada e alcançar significativos avanços no direito laboral nas mais variadas nações. Esses esforços devem ser redobrados nos tempos atuais.

As crises financeiras têm o fatídico efeito, quase que universal, de provocar alterações nas legislações trabalhistas. Essas alterações são sempre no sentido de uma maior amplitude de negociação dos contratos de trabalho e de uma menor participação dos sindicatos nessas relações. Esse caminho pode levar para uma participação cada vez menor dos sindicatos na vida cotidiana dos trabalhadores e trabalhadores que não têm amparo de um sindicato podem acabar sendo vítimas de contratos abusivos. Os exemplos na história foram vários.

Reforçar a participação dos sindicatos, possibilitar que desenvolvam sua atuação de forma livre sem serem vítimas de práticas anti-sindicais é um mecanismo eficaz contra a exploração do trabalhador e, principalmente, para se chegar a sociedades mais justas, fraternas e com qualidade de vida para suas populações. Defender uma atuação sem amarras dos sindicatos é defender uma democracia mais ampla, com participação de vários setores da sociedade. Esse, ao nosso ver, é o melhor caminho para se alcançar a paz social.

A OIT serve como parâmetro para os Estados Membros, se ela não for enfática na exigência dos direitos que ela promove fatalmente os Estados se sentirão confortáveis para transgredir tais direitos. Mesmo quando são cobrados, por vezes, se quedam inertes na promoção dos direitos dos trabalhadores. Claro é o exemplo do Brasil na última reforma trabalhista, que, mesmo tendo sido questionado pela OIT, não pretende realizar nenhuma alteração para que os direitos que foram retirados dos trabalhadores sejam novamente garantidos.

Estar atenta às alterações legislativas nos Estados Membros, conseguir diminuir a informalidade e o impacto das novas tecnologias na vida dos trabalhadores, exercer as garantias de seu Estatuto, são atividades que a OIT só conseguirá realizar de forma eficaz com a participação dos sindicatos. Por isso, nos debruçamos em um tema que ainda é pouco valorizado e que pode ter impactos significativos na vida dos trabalhadores. Não nos furtamos a imaginar que uma sociedade justa só é possível com qualidade de vida para todos. Essa é uma realidade ainda distante a vários Membros da OIT, mas que deve ser sempre perseguida.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. «Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores entre a OIT e a OMC», *Working Papers do Boletim de Ciências Económicas*, Série BCE, Coimbra: Instituto Jurídico, Fevereiro / 2014.
- ARTEAGA, William Thayer. *Texto, Commentario y jurisprudencia del código del trabajo*, 4.^a ed., Santiago: Ediciones UC, 2015.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*, 4.^a ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- COSTA, Hermes Augusto; ESTANQUE, Elisio. *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?*, Coimbra: Almedina CES, 2011.
- DE MARCO, Cinzia. «La repressione della condotta antisindacale», in *Temilavoro.it – Sinossi Internet di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale*, [s.l.], vol. 5, Iss 1, 2013, ISSN: 1826-9028.
- DELGADO, Gabriel Neves; RIBEIRO, Ana Carolina P. de Campos. «Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos», in ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coords.), *Direito internacional do trabalho e as conveções internacionais da OIT comentadas*, São Paulo: Ltr, 2014, Cap. 3, pp. 63-73.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 13.^a ed., São Paulo: Ltr, 2014.
- EDELMAN, Bernard. *A legalização da classe operária*, São Paulo: Boitempo, 2016.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 17.^a ed. Coimbra: Almedina, 2014.
- FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. *What workers want*, Ithaca: Cornell University Press, 2009.
- HOBBSBAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087423.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2017.

- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: Sistema de combate e a Tutela de Representações Coletivas de trabalhadores*, São Paulo: Ltr, 2005.
- LACRUZ, H. G. Bartolomei de. *Protección contra la discriminación antisindical*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976.
- LANDY, Ernest A. «Shaping a dynamic ILO system of regular supervision: The Valticos years», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 11-20.
- LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho – Vol. I*, Coimbra: Serviço de Acção Social da UC, 2003.
- MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*, São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARTONE, Michel. *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, 2013. Disponível em: <https://eprints.luiss.it/1181/1/Il_procedimento_di_repressione_della_condotta_antisindacale.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2018.
- MIRANDA, Jorge. *Escritos Vários Sobre Direitos Fundamentais*, Estoril: Princípia, 2006.
- MONREAL, Eduardo Novoa. *O direito como obstáculo à transformação social*, Tradução de Gérson Pereira dos Santos, Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.
- ODERO, Alberto; TRAVIESO, María Marta. «Le Comité de la liberté syndicale (I): origines et genèse», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P., *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004. Cap. 13. p. 195-218.
- PENIDO, Laís Oliveira. «Estrutura sindical, justiça do trabalho e liberdade sindical no Brasil: Paradoxo de sua regulação», *Revista de Questões Laborais*, Coimbra, n. 16, pp. 214-231, 2000.
- PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas antissindicais praticadas pelo empregador*, São Paulo: Ltr, 2014.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, Coimbra: Almedina, 2012.
- REIS, João. «Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa», *Vinte Anos de Questões Laborais*, Coimbra, n. 42, pp. 139-158, Dezembro / 2013.

- *Resolução Extrajudicial de Conflitos colectivos de trabalho*, v. 2, Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.
- RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*. São Paulo: Ltr, 2011.
- RODRIGUES, Maria Cristina Fernandes. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho*, Tese de Doutoramento apresentada ao Curso de Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.
- SAMSON, Klaus. «The ‘*Berufsverbot*’ problem revisited – Views from Geneva and Strasbourg», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 21-46.
- SERVAIS, Jean-michel. *International Labor Law*, 2.^a ed., Netherlands: Kluwer Law International, 2009.
- *Elementos de Direito Internacional e Comparado do Trabalho*, São Paulo: Ltr, 2001.
- SILVER, Beverly J. *Forças do Trabalho*, São Paulo: Boitempo, 2005.
- SIMPSON, William R. Simpson. «Standard-setting and supervision: A system in difficulty», in JAVILLIER, Jean-claude; GERNIGON, Bernard; POLITAKIS, Georges P. (Org.). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir: Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Genève: Bureau International Du Travail, 2004, pp. 47-74.
- SOARES FILHO, José. *A proteção da relação de emprego: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional*. São Paulo: Ltr, 2002.
- SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*, tradução de Tânia do Valle Tschiedel, Porto Alegre: Sulina, 2014.
- URIARTE, Oscar Ermida. *A Proteção Contra os Atos Anti-Sindicais*, São Paulo: Ltr, 1989.
- VANGRASSTEK, Craig. *The History and Future of The World Trade Organisation*, Geneva: Wto Publications, 2013.
- VIDA SORIA, José. *Manual de derecho sindical*, 4.^a ed., Granada: Comares, 2009.

DOCUMENTOS DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*, Gineva: ILO, 2018.

– *Su Voz en el Trabajo: Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2000.

– *Organizarse en Pos De La Justicia Social: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2004.

– *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra: OIT, 2008.

– *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5.^a Edición, Ginebra: OIT, 2006.

– *Princípios do Comitê de Liberdade Sindical Referentes a Greve*, Brasília, 1993.

OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *Trade, employment and labour standards – A study of core workers' rights and international trade: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, Paris: OCDE Publishing, 1996. 248 p. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=DAqbAAQBAJ&printsec=frontcover&output=reader&hl=pt_BR&pg=GBS.PA10>. Acesso em: 13 jun. 2017.

OBRAS CONSULTAS E NÃO CITADAS.

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. «O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical», *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 10, n. 1, pp. 54-64, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v10n1/v10n1a07.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2017

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical – teoria e pratica*, 1.^a ed., São Paulo: LTr, 1991.

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*. Disponível em:

- <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>>. Acesso em: 15 dez. 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 6.^a ed., São Paulo: LTr, 2010.
- «Condutas Anti-Sindicais – Procedimentos», *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região*, Belo Horizonte, v. 59, n. 29, pp. 29-44, Jun. 1999.
- BARROSO, Fábio Túlio. *Estudos sobre o direito sindical*, Recife: ed. UFPE, 2010.
- BATISTA, Flávio Roberto. «A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: Introdução a uma contextualização político jurídica», *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 109, pp. 441-458, dez. 2014,.
- BAYLOS, Antonio. *El futuro de las normas del trabajo que queremos*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2016.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. «Lineamentos sobre a funcionalidade do direito internacional público», in ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coords.), *Direito internacional do trabalho e as conveções internacionais da OIT comentadas*, São Paulo: Ltr, 2014, Cap. 2, pp. 39-60.
- GODIO, Julio. *La importancia estratégica de la plataforma laboral de Las Américas*, Montevideo: Fundación Friedrich Ebert, 2007, ISSN:1510-9631 Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05064.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2015
- GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- GRANEMANN, Sara. «Políticas Sociais e Financeirização dos Direitos do Trabalho», *Revista em Pauta*, Rio de Janeiro, n. 20, pp. 57-68, 2007. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/ojs/index.php/revistaempauta/article/viewFile/159/184>>. Acesso em: 16 mar. 2016.
- HARTLAPP, Miriam. *Labour law supervision and enforcement by EU and ILO: Is there one international implementation style?*, ECPR Joint Sessions of Workshops, April/2004, Uppsala. Disponível em: <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/65d8ae1c-bf45-4bb3-9ea3-911ba6367838.pdf>
- HAYNES, Peter. «Reviewed Work: Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement by David Peetz», *Work, Employment & Society*, Thousand Oaks, v. 14, n. 2, p. 413-415, 2000.
- HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Da greve ao locaute: contribuições para a luta coletiva*, Belo Horizonte: RTM, 2016.

- HOBSBAWM, Eric J. *Mundos do Trabalho: novos estudos sobre história operária*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. «Uma incursão no sistema de proteção do trabalhador sindicalizado contra as práticas anti-sindicais», *Revista do TST*, Brasília, v. 68, n.º 2, pp. 110-152, Abril / 2002.
- LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do Trabalho e Ideologia*, 5.ª ed., Coimbra: Almedina, 2001.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. «Proteção Contra condutas anti-sindicais: atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais», *Revista do TST*, Brasília, v. 71, n.º 2, pp. 44-53, Agosto / 2005.
- MOREIRA, Vital. *Trabalho Digno para Todos: A "cláusula laboral" no comércio externo na União Europeia*, Coimbra: Coimbra, 2014.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. «Estrutura da OIT: aspectos históricos, institucionais e econômicos», in ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. *Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas*, São Paulo: Ltr, 2014, Cap. 2, pp. 75-80.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. *Código do Trabalho: anotado e comentado*, 3.ª ed. Coimbra: Almeida, 2012.
- REDINHA, Maria Regina. «A vol d'oiseau: desenvolvimentos recentes no direito de greve na União Europeia», *Revista Eletrônica de Direito*, Porto, n.º 1, pp.1-10, 2013. Disponível em: <<http://www.cije.up.pt/content/vol-d'-oiseau-desenvolvimentos-recentes-no-direito-de-greve-na-união-europeia>>. Acesso em: 04 maio 2016.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 32.ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2009.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. «Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com luigi ferrajoli», *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Campos, n. 6, pp. 245-265, Junho / 2005.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; LIMA, Henrique Figueiredo de; GONDIM, Thiago Patrício. *Direitos Humanos e Liberdade sindical: A atuação do Judiciário em face de atos antissindicais praticados pelos empregadores: estudo de caso-referência*, [s.l], [s.d], [s.e]. Disponível em: <<http://www.relats.org/documentos/DERECHOGrillo1.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2016.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1987.

URIARTE, Oscar Ermida. «Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos Trabalhistas», *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 2, pp.133-145, Junho / 2011.