

ATOS DE DISCRIMINAÇÃO ANTISSINDICAL: ANÁLISE DE CASOS SUBMETIDOS AO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUAS DIRETIVAS PARADIGMÁTICAS

ATTI DI DISCRIMINAZIONE ANTI-SINDICALE: ANALISI DI CASI SOTTOPOSTI AL COMITATO PER LA LIBERTÀ SINDACALE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO E SUE DIRETTIVE PARADIGMATICHE

Maria Rosaria Barbato¹

Flávia Souza Máximo Pereira²

RESUMO: O artigo aborda a problemática das condutas antissindicais mediante a análise de casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Primeiramente, examina-se o conceito da liberdade sindical, como direito humano fundamental, e o conceito das condutas antissindicais, em confronto com a profunda cultura antissindical contemporânea. Sucessivamente, discorre-se sobre a origem e funcionamento do Comitê de Liberdade Sindical, bem como sobre o seu procedimento específico para a submissão de casos. Em seguida, é estudada a repressão das condutas antissindicais efetuada pelo Comitê, mediante análise dos principais casos submetidos, desde 1972, focando nas práticas de discriminação antissindical, através do exame dos *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, publicados em 1985, 1996 e 2006. A pesquisa dos atos de discriminação antissindical foi dividida em três seções, inspirada nas decisões paradigmáticas elaboradas pelo Comitê no *Digest of decisions and principles* de 2006: Princípio da liberdade Sindical - aspectos gerais, formas de discriminação e a reintegração dos trabalhadores que exercem atividades sindicais. Por fim, em sede de conclusão, questiona-se a efetividade das recomendações expedidas pelo Comitê da OIT no combate às condutas antissindicais e a evolução das suas decisões.

PALAVRAS-CHAVE: Condutas antissindicais; Comitê de Liberdade Sindical; Organização Internacional do Trabalho; liberdade sindical; atos de discriminação antissindical.

SINTESI: L'articolo affronta il problema della condotta anti-sindacale attraverso l'analisi di casi sottoposti al Comitato per la libertà sindacale dell'organizzazione internazionale del lavoro (OIL). In primo luogo, si esamina il concetto di libertà sindacale e di condotte antisindacali in relazione alla profonda cultura antisindacale contemporanea. Successivamente, si tratta dell'origine e del funzionamento del Comitato per la libertà sindacale, nonché della procedura specifica per la sottoposizione dei casi. Viene quindi studiata l'attività di repressione delle condotte antisindacali ad opera Comitato, analizzando i casi più importanti sottoposti a partire dal 1972, con particolare riguardo alle pratiche di discriminazione sindacale, attraverso l'esame del *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, pubblicato nel 1985, 1996 e 2006. La ricerca sugli atti di discriminazione anti-sindacali è stato

¹ Doutora pela *Università degli Studi di Roma Tor Vergata* (Itália); Professora da Faculdade de Direito da UFMG; Coordenadora Pedagógica da Especialização em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro da UFMG em convênio com a *Università degli Studi di Roma Tor Vergata*.

² Doutoranda em Direito Civil e Direito do Trabalho - “Autonomia Individual e Autonomia Coletiva” - pela *Università degli Studi di Roma – Tor Vergata* (Itália); Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, advogada.

diviso in tre sezioni, ispirate alle decisioni paradigmatiche del Comitato che si rinvengono nel Digest of decisions and principles del: principio della libertà sindacale- aspetti generali, forme di discriminazione e reintegrazione dei lavoratori impegnati in attività sindacali. Infine, si conclude discorrendo circa l'efficacia delle raccomandazioni formulate dal Comitato dell'OIL nella lotta contro le condotte antisindacali e l'evoluzione delle decisioni.

PAROLE-CHIAVE: Condotte antisindacali; Comitato per la libertà sindacale; Organizzazione Internazionale del lavoro; Libertà sindacale; Atti di discriminazione sindacale

1 – INTRODUÇÃO: A LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL, AS CONDUTAS ANTISSINDICAIS E A CULTURA ANTISSINDICAL

Existe uma estreita relação entre o direito à liberdade sindical e a construção de uma sociedade democrática. A prerrogativa da associação livre permite o esclarecimento dos trabalhadores, na medida em que a liberdade sindical viabiliza a sua capacidade plena de lutar pelos seus direitos de forma organizada, contínua e independente. Podemos afirmar inspirados no Relatório Auroux, que precedeu as reformas trabalhistas da França em 1982³, que uma democracia verdadeira não pode ser detida na porta das fábricas ou na porta dos centros de trabalho, porque não há democracia plena sem a participação dos trabalhadores na determinação das suas condições trabalhistas e no direito de formar organizações para a defesa dos seus interesses profissionais (ACKERMAN, 2010, p.90).

Esse é o sentido em estabelecer o direito à liberdade sindical como um direito humano e um direito fundamental⁴: viabilizar o pluralismo de ideias políticas dos trabalhadores, concretizando uma verdadeira democracia, para que estes possam lutar independentemente por uma maior humanização das condições trabalhistas. Os direitos humanos, para Louis Henkin, são concebidos de forma a incluir estas reivindicações morais e políticas que, no consenso contemporâneo, todo ser humano tem ou deve ter perante sua sociedade ou governo; reivindicações estas reconhecidas como de direito e não apenas por amor, graça ou caridade (HENKIN, 1978, p.17).

O direito à liberdade sindical, como todo direito humano, é um direito fundamental que o homem possui por sua própria natureza e pela dignidade que lhe é inerente. A liberdade sindical é

³ O relatório Auroux precedeu a elaboração das denominadas Leis Auroux, que foram promulgadas pelo governo francês de François Mitterrand em 1982. Elas introduziram uma série de alterações no antigo Código do Trabalho Francês, criando e ampliando instâncias de negociação, favorecendo a maior participação dos trabalhadores.

⁴ A expressão “direitos fundamentais” remete àqueles direitos inerentes à pessoa humana, inseridos no texto das Constituições e que se encontram, portanto, tutelados jurídica e jurisdicionalmente pelo Estado (GUERRA FILHO 1995, p. 69-74).

uma forma de materialização desta dignidade humana e da emancipação social, pois proporciona a autonomia necessária para que os trabalhadores possam realizar um debate equilibrado com o empresariado e estabelecer um contrapeso necessário ao poder do Estado, na defesa de seus interesses e de outras liberdades civis. Norberto Bobbio ressalta a origem do direito à liberdade sindical como um direito humano fundamental, tornando-se um pressuposto para a defesa de outras liberdades:

Vale salientar que a liberdade sindical foi assimilada pelos ordenamentos internacionais, como princípio fundamental, um dos direitos humanos. Como todos os direitos humanos, a liberdade sindical tem suas raízes no longo processo de lutas, disputas e conflitos, em que foi se afirmando o direito da resistência à opressão, o qual pressupõe um direito ainda mais substancial e originário, o direito do indivíduo de não ser oprimido, ou seja, de gozar de algumas liberdades fundamentais (BOBBIO *apud* SILVA, 2008, p. 84)

Arion Sayão Romita também reassalta esta perspectiva do princípio da liberdade sindical, conceituando-o como um “feixe de liberdades”, pois assiste inicialmente o indivíduo, ao qual confere uma faculdade, mas interessa também ao grupo, vez que este encontra nela a sua fonte de recrutamento e de sua expressão, qual garantia contra medidas hostis dos grupos concorrentes e oponentes - outros sindicatos e empregadores (1976, p.40). Oscar Ermida Uriarte descreve a liberdade sindical como um conceito complexo, composto por um conjunto de direitos concretos (1989, p. 50).

No mesmo sentido, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva aponta a dimensão complexa da liberdade sindical, alertando que, além de ser um direito fundamental capaz de gerar vínculos negativos, típicos dos direitos de liberdade, também gera pretensões positivas, que são condições para a sua efetividade:

A percepção da complexidade da liberdade sindical suplanta a visão estática e negativa derivada de uma compreensão de liberdade meramente liberal, que encerraria apenas obrigações de não-fazer. Ghezzi e Romagnoli buscam superar as teorias que diferenciam liberdade sindical positiva e negativa, pois liberdade e poder são categorias indissociáveis(...).O marco teórico desenvolvido pelos autores no intuito de demonstrar a exigibilidade dos direitos sociais contribui de maneira significativa para a compreensão e o desenvolvimento de uma dogmática do princípio da liberdade sindical, na medida em que permite compreendê-lo em múltiplas dimensões de direito individual e direito coletivo. A proteção da liberdade sindical pode ganhar novos contornos com a superação da dicotomia negativa/positiva, sendo possível apreender e fundamentar uma liberdade como liberdade participativa, um princípio a ser realizado, adquirindo um sentido promocional prospectivo (2005, p. 257)

De fato, da liberdade sindical decorrem os direitos sindicais de atuação concreta; a liberdade de funcionamento, organização e de constituição das entidades; a proibição de

ingerência nas ações sindicais; a garantia do exercício pleno da negociação coletiva e a proteção contra os atos antissindicais, dentre as quais podemos destacar a proteção em face da discriminação em relação ao emprego, ou seja, sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato, bem como causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

De acordo com a *concepção clássica*, a conduta antissindical é a ação ou omissão, praticada pelo empregador, sindicato ou Estado, que limitam o exercício da liberdade sindical em seu aspecto individual e coletivo. Nas palavras de Oscar Ermida Uriarte, a conduta antissindical é

o conjunto de atos que prejudicam o livre exercício da atividade sindical. O sistema de proteção da atividade sindical, em seu conjunto é a concretização da noção abstrata de liberdade sindical ao meio concreto e real em que deve ser exercida (1989, p. 51).

A Convenção nº 98⁵ da OIT de 1949, em seus artigos 1º e 2º protege o trabalhador contra práticas antissindicais por parte do empregador e de outras entidades. No entanto, apesar de instrumentos normativos internacionais da OIT estabelecerem a vedação de condutas que limitam a liberdade sindical, não podemos confundir normatividade e efetividade, o que seria uma abordagem conservadora e restritiva dos direitos sociais.

Mesmo que possamos verificar no plano teórico o fortalecimento do direito à liberdade sindical, representada pela reprovação jurídica de condutas que criam qualquer obstáculo ao exercício desta liberdade, na prática, existe uma dificuldade de exercer este direito, tendo em vista a prevalência de uma cultura antissindical, seja no âmbito internacional, seja no Brasil.

A luta pelos interesses trabalhistas, ou seja, o conflito, é visto como algo nocivo, que deve ser eliminado rapidamente. A liberdade sindical, que deve assegurar o desenvolvimento do conflito, acaba por se tornar mais expressiva mediante os instrumentos de sua resolução (BRITTO PEREIRA, 2011, p.26).

A concepção extremista de ordem pública, que limita direitos e liberdades para alcançar a estabilidade das relações sociais, impulsiona esta perspectiva negativa do conflito para a sociedade, o que provoca a individualização de atitudes necessárias para o enfrentamento de problemas sociais trabalhistas, que são de toda a coletividade.

⁵ Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em primeiro de julho de 1949.

Diante disso, o rol de sujeitos ativos responsáveis pela prática condutas antissindiciais é constantemente ampliado, dentre os quais podemos incluir os profissionais da comunicação, que atacam os movimentos grevistas; e os próprios trabalhadores usuários de serviços, revestidos de consumidores, que demonstram indignação diante dos movimentos sindicais, devido a um conflito de interesses com os trabalhadores grevistas. Nas palavras do jurista italiano Vallebona

O interesse do trabalhador produtor em melhorar as condições de trabalho através do exercício do direito contratual à greve colide com os interesses do trabalhador usuário dos serviços afetados pela greve (2007, p.02).

O fato de os trabalhadores se oporem uns contra os outros para estes inconvenientes criados pelo exercício da sua liberdade é a confirmação da preocupante dissolução daqueles laços de solidariedade que, no passado, permitiram aos trabalhadores e aos sindicatos conseguir numerosos avanços em relação à tutela da liberdade sindical. A solidão e o individualismo conseqüentes criam um conflito infra-classe - que acaba por agregar-se a outros conflitos infra-classe latentes, como aqueles entre os trabalhadores empregados e os trabalhadores potencialmente desempregados, ou ao conflito de gerações, entre trabalhadores novos e aqueles aposentados - cuja conseqüência trágica e paradoxal é o suicídio da massa e do coletivo (BARBATO; MÁXIMO; 2012, p.13)

Um aspecto conseqüente, de necessária consideração, é o papel da mídia no conflito, cuja direção, freqüentemente em posição de injustificada fúria contra as manifestações de exercício da liberdade sindical, influenciam a opinião pública, com uma enorme capacidade de pressão . Exemplo disso é a greve dos professores do estado de Minas Gerais, onde, ao invés de se sublinhar a necessidade e urgência de uma intervenção a favor dos mesmos, sutilmente se destacou a carência do serviço público gerada pelo exercício legítimo do direito de greve, induzindo na população sentimento de irritação e hostilidade, que acabaram por atrapalhar o exercício do referido direito (BARBATO; MÁXIMO, 2012, p. 14).

Entretanto, engana-se aquele que não acredita na capacidade transformadora do conflito. Os conflitos são vetores da democracia, pois questionam a legitimidade de todos os poderes exercidos na sociedade, tornando-os precários e provisórios (BRITTO PEREIRA, 2011, p. 25). Constituem instrumento para assegurar a “ilegitimidade potencial de toda relação de dominação” (DAHRENDORF *apud* BRITTO PEREIRA, 2011, p. 25).

Portanto, a concepção de um Direito que somente garante a previsibilidade das relações sociais, em um ambiente sem conflitos, é um Direito ultrapassado e simplista, desfavorável à evolução da sociedade e da democracia. Garantir a proteção em face de condutas antissindicais é permitir e estimular o conflito, a mudança, o aperfeiçoamento das relações trabalhistas. A repressão de tais condutas significa assegurar o exercício pleno do direito humano fundamental à liberdade sindical, representando o combate de uma cultura limitativa ao seu desenvolvimento.

Diante da relevância desta liberdade, que é condição para existência de outras liberdades e direitos trabalhistas, a OIT instaurou um Comitê específico para garantir o cumprimento do direito à liberdade sindical, que tem como um dos enfoques o combate às práticas antissindicais.

2- O COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

2.1 – Origem e o funcionamento do Comitê de Liberdade Sindical

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶, desde a sua criação, como parte do Tratado de Versailles em 1919, reúne esforços para reconhecer e aplicar o princípio da liberdade sindical em todos os seus Estados-Membros, independentemente do seu sistema econômico ou político.

O princípio da liberdade sindical, que se encontra em inúmeros diplomas internacionais, é também abordado no Preâmbulo⁷ da Constituição da OIT e foi re-enfatizado na Declaração de Filadélfia⁸ relativa aos objetivos e finalidades da OIT, adotada em 10 de maio de 1944 e anexada à Constituição em 1946, definindo a liberdade de sindical como instrumento essencial para o progresso sustentável de qualquer nação.

⁶ A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Público internacional, composta por três órgãos que seguem o princípio do tripartismo: A Conferência Internacional do Trabalho (CIT), também conhecida como Assembleia Geral, que é o órgão deliberativo; o Conselho de Administração, que possui função executiva e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT), também conhecida como escritório ou Bureau.

⁷ “(...) Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas (...)

⁸ Art. 1º: A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes (...) b- A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto.

A liberdade sindical é também pressuposto para a existência da própria Organização Internacional do Trabalho, pois permite que os trabalhadores de cada Estado possam atingir sua capacidade plena para reivindicar seus interesses de forma autônoma, com a finalidade de debater para aprimorar as condições laborais. Também a repressão de condutas antissindicais é essencial na viabilização de uma organização focada na humanização do trabalho, pois tais práticas impedem a ação e a definição de estratégias por parte dos trabalhadores, criando obstáculos para o desenvolvimento de um ambiente social livre no qual as organizações profissionais possam defender seus direitos de forma independente.

Tendo em vista a importância da efetividade do princípio da liberdade sindical no plano internacional, em 1947, por solicitação do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), iniciou-se a discussão acerca da criação mecanismos especificamente voltados para a proteção e fiscalização desta liberdade fundamental. Em 1948, a OIT adotou uma nova resolução solicitando que o Conselho de Administração articulasse com os órgãos competentes da Organização das Nações Unidas (ONU), a introdução de uma reforma com o objetivo de “salvaguardar a liberdade sindical” nos organismos internacionais existentes (SÜSSEKIND, 2000, p. 272).

Em consequência, primeiramente, foram elaboradas as Convenções nº 87⁹ em 1948, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, e a Convenção nº 98, em 1949, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Em seguida, em 1950, foi instituída a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical – Comissão Mista, mediante um acordo entre o ECOSOC e a OIT, que tem por objeto investigar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais, bem como examinar a situação com o governo interessado, com a finalidade de obter uma solução mediante acordo.

A atuação da comissão é ilimitada no tocante às obrigações decorrentes da ratificação de convenções sobre direitos sindicais. Para apreciar infrações por parte de países que não ratificaram as convenções, é imprescindível que se obtenha o consentimento prévio do governo denunciado (SÜSSEKIND, 2000, p. 273). Contudo, a Comissão também pode examinar alegações relativas à violação da liberdade sindical contra Estados que não são membros da OIT,

⁹ Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 09 de julho de 1948. Esta convenção não foi ratificada pelo Brasil.

mas que são membros da ONU. Nesses casos, o ECOSOC é responsável por decidir sobre o envio da questão para a Comissão.

Infelizmente, a Comissão não tem se demonstrado muito efetiva. Nos últimos 50 anos, foi responsável apenas pela análise de seis casos (GRAVEL, DUPLESSIS, GERNIGON, 2001, p. 9). O número limitado de casos examinados pode ser explicado pela reticência natural de Estados membros em dar o seu consentimento para a análise de um caso em relação a eles mesmos, principalmente na ausência de uma ratificação formal das convenções sobre liberdade sindical.

Em 1951, o Conselho de Administração da OIT instituiu, de forma permanente, o Comitê de Liberdade Sindical, com a finalidade de examinar queixas e reclamações sobre violações à liberdade sindical, envolvendo países que ratificaram ou não as Convenções nº 87 e 98.

Dessa forma, o sistema de controle ONU-OIT, em relação à liberdade sindical, criou uma espécie de obrigação geral e ampla, que incluía todos os Estados-Membros da Organização, independentemente da ratificação das convenções, tendo em vista que todos os membros da OIT possuem o compromisso derivado de efetivar os direitos relativos aos princípios fundamentais¹⁰, dentre os quais se incluem a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Nas palavras de Nicolas Valticos:

(...) uma obrigação geral de todos os governos em prestar contas de sua ação, ainda que não hajam ratificado as convenções da matéria. Esta *responsabilidade internacional dos Estados* e sua preocupação de evitar críticas pode influir na sua ação, prevenir ou limitar abusos e inspirar modificações políticas (VALTICOS *apud* SÜSSEKIND, 2000, p.275).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT se tornou o mecanismo mundial mais relevante na luta pela efetivação do princípio da liberdade sindical. Assim como a Comissão Mista, o Comitê integra o Conselho de Administração da OIT e é composto por um presidente independente e nove membros escolhidos pelo próprio Conselho: três representantes de cada um dos governos, três representantes dos empregadores e três dos trabalhadores, reforçando a sólida estrutura tripartite específica dos órgãos da OIT. O Comitê reúne-se três vezes ao ano (março,

¹⁰ A OIT, em 1998, positivou este entendimento na “Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento”, estabelecendo que “*Todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais*”. Nesta declaração, a OIT individualizou quatro princípios correlatos a quatro direitos fundamentais: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação e, por fim, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

maio, novembro), sempre em sessões fechadas. Na sessão deliberativa sobre a queixa ou reclamação apresentada, o representante ou cidadão do Estado, contra o qual a queixa foi formulada, não pode estar presente durante o exame do caso.

Compete ao Comitê o exame, no âmbito da OIT, das queixas e reclamações cujo objeto seja a violação dos direitos sindicais. Incrivelmente, a Comissão conseguiu fazer aprovar todas as suas recomendações¹¹ por unanimidade, o que demonstra um equilíbrio efetivo entre os trabalhadores, empregadores e representantes do governo que constituem a estrutura tripartite do órgão. Em mais de 50 anos de trabalho, o Comitê examinou cerca de 2.300 casos. Mais de 60 países nos cinco continentes agiram sobre as suas recomendações e reportaram um significativo desenvolvimento em matéria de liberdade de associação durante os últimos 25 anos (GRAVEL, DUPLESSIS, GERNIGON, 2001, p.11).

2.2 Procedimento específico do Comitê de Liberdade Sindical

Como já foi mencionado, compete ao Comitê a análise das queixas e reclamações, cujo objeto seja a violação dos direitos sindicais. Dentre os procedimentos contenciosos, a queixa é o mais formal, tendo suas regras gerais descritas nos arts. 26 a 34 da Constituição da OIT. Em sentido genérico, a queixa pode ser manejada por qualquer Estado-membro que seja signatário da mesma convenção (art. 26, item 1), pode ser instaurada de ofício pelo Conselho de Administração ou pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho (art. 26, item 4). Héctor G. Bartolomei de la Cruz, discorre brevemente sobre o procedimento genérico previsto na Constituição da OIT para a queixa:

O procedimento previsto é o do contraditório e assegura plenamente as garantias do devido processo. As queixas são entregues à Comissão de Inquéritos designadas *ad hoc* em cada caso e composta de personalidade independentes de reconhecido prestígio internacional. As conclusões e recomendações são publicadas no Boletim Oficial da OIT e podem ser objeto de recurso ante a Corte Internacional de Justiça, cuja decisão será inapelável (artigos 29, 31 e 32). Em caso que um Estado Membro não cumpra, no prazo prescrito, as recomendações da Comissão de Inquérito, ou da decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração da OIT recomendará à Conferência Internacional do Trabalho as medidas que estime convenientes para obter-se o cumprimento das recomendações supracitadas (artigo 33). A Constituição não prevê, expressamente, nem sanções econômicas, nem a suspensão ou a exclusão do Membro que não acate a decisão tomada neste procedimento (1992, p. 39).

¹¹ A OIT possui dois instrumentos jurídicos fundamentais: a convenção e a recomendação. As primeiras são obrigatórias após sua ratificação pelos Estados, constituindo uma forma de tratado internacional. A recomendação é meramente indicativa, consiste em uma orientação e antecede, muitas vezes, a elaboração de uma convenção sobre a matéria.

Contudo, a maioria dos casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical resulta de *reclamações* oferecidas por organizações sindicais e trabalhadores. A reclamação é um procedimento contencioso disponível às organizações de empregadores ou de empregados para levarem ao conhecimento da OIT o desrespeito ou o não-cumprimento satisfatório de alguma norma convencional ratificada pelo país que possui jurisdição sobre elas.

Conforme o art. 24 da Constituição da OIT:

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1946).

Assim, a reclamação se difere materialmente da queixa, pois enquanto na primeira são discutidos interesses específicos de certas organizações sindicais e trabalhadores, na queixa o que é está em jogo é o interesse supranacional, da sociedade internacional, na medida em que os querelantes são os próprios Estados.

No entanto, as queixas e reclamações que concernem à violação de direitos sindicais possuem um procedimento específico. Enquanto, as demais queixas e reclamações são processadas pelo próprio Conselho de Administração, as referentes aos direitos sindicais são apreciadas pelo Comitê de Liberdade Sindical.

Cumprido ressaltar novamente que as reclamações e as queixas sobre violação de direitos sindicais apreciadas pelo Comitê não precisam ser somente contra membros signatários de convenções pertinentes ao tema, tendo em vista que o simples ingresso do Estado Membro na OIT gera compromisso para com o respeito à liberdade sindical, por se tratar de princípio fundamental. Quando o membro denunciado não for signatário de convenção sobre direitos sindicais, a fiscalização do cumprimento das recomendações feitas pelo Comitê será feita mediante requerimento de informações ao Estado. Quando o Comitê entender que a violação é mais grave, este submeterá o caso à Comissão ONU-OIT de investigação e conciliação em matéria de liberdade sindical, desde que haja o consentimento do governo interessado e a aprovação do Conselho de Administração (SILVA, FERREIRA, 2011, p. 631).

O procedimento específico do Comitê só é instaurado se a denúncia for escrita por uma organização nacional diretamente interessada na situação; por uma organização internacional de

empregadores ou de trabalhadores que tenham obtido status de entidade consultiva da OIT; de outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a questão afetar diretamente as associações que lhe são filiadas. Assim, não são admitidas acusações por pessoas físicas, partidos políticos, sociedades de fato ou outras organizações que não possuem existência jurídica e objetivos permanentemente definidos (SÜSSEKIND, 2000, p. 276).

No entanto, a Comissão não está vinculada às definições nacionais e tem plena liberdade para decidir se uma organização pode ser considerada uma de empregadores ou de trabalhadores, dentro do significado da Constituição da OIT. Ela também pode receber reclamações de organizações que foram dissolvidas ou daquelas que estão no exílio. Por exemplo, o Comitê recebeu e concordou em examinar as queixas da União Geral dos Trabalhadores (UGT) da Espanha durante o regime do General Francisco Franco, que ocorreu entre 1939 e 1976.

Em oposição a muitos outros organismos internacionais, a competência da Comissão não depende do prévio esgotamento dos recursos internos. A existência de um recurso nacional é um fator que deve ser considerado pela Comissão, mas não evita a abertura de um caso no Comitê. O recurso nacional existente pode, por exemplo, suspender a análise de um caso por um tempo razoável, enquanto se aguarda a decisão nacional. Entretanto, isso aparentemente não afeta a velocidade dos trabalhos da Comissão, tendo em vista que a duração média para o exame de um caso, a partir da data de apresentação da denúncia até a adoção de recomendações pelo Comitê, é de cerca de dez meses (GRAVEL, DUPLESSIS, GERNIGON, 2001, p.14).

O procedimento específico do Comitê inicia-se com o recebimento da denúncia, seja por reclamação ou queixa, pelo Diretor da Repartição Internacional do Trabalho (RIT). Este fará análise prévia acerca dos pressupostos exigidos *ex ratione personae* e *ex ratione materiae*. Caso os entenda inexistentes, poderá, liminarmente, sem ouvir o Comitê, informar tal circunstância ao querelante (SÜSSEKIND, 2000, p. 276).

Estando preenchidos os pressupostos, o Diretor da RIT transmite, com urgência, as alegações ao governo querelado, para que este envie suas observações ao Diretor. Depois de recebidas ou não as informações, o Diretor encaminha a denúncia ao Comitê de Liberdade Sindical, o qual irá novamente analisar os pressupostos. Entendendo-os inexistentes, relatará ao Conselho de Administração que encerrará o caso (SILVA, FERREIRA, 2011, p. 630).

Presentes os pressupostos, cabe ao Comitê examinar o caso, determinando que o querelante se manifeste acerca das observações encaminhadas pelo governo querelado, para que seja exercido plenamente o princípio do contraditório.

Embora o Comitê geralmente examine alegações somente analisando provas documentais, ele pode, em casos apropriados, ouvir as partes para obter uma informação mais completa sobre o assunto. Audiências são possíveis nos casos em que as declarações das partes são totalmente contraditórias, para que uma troca de opiniões possa ser realizada e a possibilidade de uma solução para o problema seja avaliada; ou ainda nos casos em que particulares dificuldades surgiram e o Comitê considera oportuno discutir as questões diretamente com o governo em questão.

O Comitê ainda pode utilizar o *método dos contatos diretos*, que também pode ser solicitado pelo governo interessado. Este método que foi inicialmente destinado para um exame mais detalhado das questões levantadas durante a fiscalização da aplicação das convenções, também tem sido utilizado nos procedimentos especiais relativos à liberdade sindical desde 1971.

O método consiste em enviar um representante do Diretor da RIT ao país interessado para, em diálogo com as autoridades governamentais e organizações de empregadores e de trabalhadores, buscar soluções de caráter jurídico ou de ordem prática. O representante enviado também pode apurar e informar os fatos no local e indicar possibilidades de solução do conflito (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1979). Este método pode ser utilizado em diversas fases do exame de um caso, até mesmo quando as recomendações finais já foram feitas. Entretanto, ele somente pode ser utilizado a convite ou com consentimento do governo interessado.

O método tradicional de contatos diretos tem sido completado por uma nova variante, com a criação de uma missão tripartite de alto nível, incluindo trabalhador, empregador e representante do governo. Uma missão deste tipo visitou a República da Coreia do Sul, em 1998, com o consentimento do Governo, no contexto da análise de um caso sobre alegações de prisões e detenções de dirigentes sindicais e trabalhadores, bem como a recusa de registro de organizações de novos trabalhadores (GRAVEL, DUPLESSIS, GERNIGON, 2001, p.16).

Após o processo de obtenção de informações, seja mediante provas documentais, por audiência ou pelo método dos contatos diretos, o Comitê elabora um relatório, expondo suas

considerações e as recomendações a serem tomadas, para que seja publicado e submetido ao Conselho de Administração.

Este relatório, se aprovado, é publicado no Boletim Oficial da RIT e geralmente, também tem ampla divulgação na mídia internacional, constituindo uma espécie de sanção moral. A supervisão da aplicação das recomendações aprovadas pelo Conselho de Administração é dividida em duas hipóteses: tratando-se de convenção ratificada, o Comitê requer a atuação da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações¹² no tocante às divergências registradas, salvo quando considera que o caso requer que ele próprio siga no exame. Tratando-se de princípio regulamentado em convenção não ratificada, o Comitê pode seguir tratando o caso em relatórios periódicos e solicitar ao Diretor Geral da RIT que exija a atenção do governo interessado para a questão (SÜSSEKIND, 2000, p. 279). Os governos são posteriormente convidados a apresentar relatórios sobre a implementação das suas recomendações.

3 – A REPRESSÃO ÀS CONDUTAS ANTISSINDICAIS NOS CASOS SUBMETIDOS AO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA OIT

3.1 – Foco da pesquisa

A liberdade sindical é uma liberdade condição, pois sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades (SILVA, 2000, p.268). O princípio da liberdade sindical assegura o surgimento e a estabilidade de qualquer iniciativa de agregação econômico-profissional, para que sejam alcançados objetivos comuns aos trabalhadores, que visam humanizar as relações laborativas.

Coibir condutas antissindicais é uma sistemática necessária para a preservação do princípio da liberdade sindical, se tornando uma condição à realização dos direitos humanos ligados ao associativismo de classe e à luta por direitos trabalhistas, bem como na manutenção do pluralismo de ideias políticas entre os trabalhadores.

Tendo em vista a importância destas garantias conexas, o Comitê de Liberdade Sindical vem demonstrando ao longo dos seus mais de sessenta anos de existência, uma séria

¹² Para controlar a aplicação das convenções e das recomendações, a OIT instituiu a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações e a Comissão de Aplicação de Normas de Conferência. A Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações tem como encargo o exame jurídico dos relatórios governamentais (e eventualmente as observações das organizações profissionais), com o apoio técnico do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho. A Comissão de Aplicação de Normas da Conferência é órgão vinculado à própria Conferência Internacional do Trabalho e que tem por fim analisar os relatórios enviados pela Comissão de Peritos, antes de levar os assuntos à deliberação da Conferência.

preocupação pela proteção em face de atos antissindicais em suas decisões, no intuito de assegurar que nenhuma pessoa possa ser prejudicada no seu emprego em razão de sua filiação sindical ou pelo exercício de atividades sindicais, seja no passado ou no presente.

O presente estudo analisou os principais casos submetidos ao Comitê de Liberdade Sindical relativos às condutas antissindicais, desde 1972, focando nas práticas que representam a discriminação daqueles que exercem a liberdade sindical, mediante o estudo dos *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, publicados pela OIT em 1985, 1996 e 2006. Este documento, publicado pela OIT periodicamente, se diferencia dos relatórios anuais do Comitê, pois é o responsável pelo estabelecimento de diretivas paradigmáticas¹³, espécies de orientações definitivas, que são resultados dos casos submetidos ao Comitê durante períodos de tempo mais longos.

Apesar das condutas antissindicais não estarem restritas às ações ou omissões que consistem na discriminação dos trabalhadores que exercem sua liberdade sindical, o presente trabalho pretende focar na análise dos casos deste tema, vez que tal conduta antissindical é recorrente em todos os períodos analisados, representando de forma categórica a enraizada cultura antissindical, seja antes, durante ou com o término da prestação laboral.

Para comprovar a importância na atualidade da repressão deste tipo de conduta antissindical, nos remetemos ao princípio geral estabelecido no parágrafo 769 do *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* de 2006, retirado do caso nº 2169, datado de 25 de janeiro de 2002, na qual a União Internacional de Trabalhadores no setor da Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, *Catering*, Tabaco e Associações de Trabalhadores Aliados (IUF) apresentou uma reclamação sobre violações da liberdade sindical contra o governo do Paquistão (que ratificou as Convenções nº 87 e 98), em nome de sua organização afiliada, "Sindicato dos Empregados dos Hotéis Pearl Continental":

Atos de discriminação antissindical são uma das mais sérias violações da liberdade sindical, na medida em que podem colocar em risco a própria existência dos

¹³ Nos originais *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* em inglês, tais diretivas paradigmáticas são denominadas apenas de parágrafos. Na nossa tradução utilizamos a expressão “diretiva paradigmática”, pois são o que estas realmente representam. Acreditamos que a palavra “parágrafo” não consegue demonstrar a importância de tais decisões que viraram espécies de “súmulas” e orientações definitivas do Comitê.

sindicatos¹⁴(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p.155, tradução nossa).

A análise dos principais casos que envolvem atos de discriminação antissindical submetidos ao Comitê foi dividida em três seções¹⁵: *Princípio da liberdade Sindical - aspectos gerais, Formas de Discriminação e Reintegração dos trabalhadores que exercem atividades sindicais em seus respectivos empregos.*

3.2 – Princípio da Liberdade Sindical – Aspectos gerais

Ao elaborar a sua ação dentro de princípios legais, ou seja, mediante regras processuais definidas que já foram aqui demonstradas, o Comitê de Liberdade Sindical evitou que suas decisões se reduzissem à questões de cunho político, o que contribuiu para que estas não fossem manipuladas ou dotadas de qualquer tipo de arbitrariedade, permitindo a evolução da aplicação do princípio da liberdade sindical.

Foi observado que com o fortalecimento do processo de acompanhamento das recomendações do Comitê, em 1971, o número de casos de progressos assinalados aumentou constantemente. Tratam-se de casos em consequência dos quais, após a apresentação de uma reclamação ou queixa e, depois do Comitê emitir suas recomendações, alguma mudança foi feita na legislação ou na prática, em conformidade com o princípios da liberdade sindical nos termos estabelecidos pela OIT. O progresso continuou durante a década de 1980 e sofreu aceleração na década de 1990. De fato, para o único ano de 1996, mais casos de progresso foram observados que para a totalidade do período entre 1971 e 1977. O Comitê também registrou mais de 20 casos de progresso apenas durante o ano de 1999 e 2000 (GRAVEL, DUPLESSIS, GERNIGON, 2001, p.16).

Para ilustrar esta evolução no que concerne à aplicação do princípio da liberdade sindical, extraímos dos casos submetidos ao Comitê duas diretivas paradigmáticas, que tratam do princípio da liberdade sindical de forma geral, que foram destacadas no último *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*:

¹⁴ *Anti-union discrimination is one of the most serious violations of freedom of association, as it may jeopardize the very existence of trade unions. (331st Report, Case No. 2169, parag. 639.)*

¹⁵ Esta divisão é inspirada na divisão realizada no *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* de 2006.

Nenhuma pessoa pode ser prejudicada em seu emprego por motivo de adesão ao sindicato ou atividades sindicais legítimas, seja no passado ou presente.¹⁶

Nenhuma pessoa deve demitida ou prejudicada no emprego por ser membro sindical ou por exercer atividades sindicais legítimas, sendo fundamental proibir e penalizar, na prática, todos os atos de discriminação antissindical¹⁷ (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 155, tradução nossa)

A primeira diretiva paradigmática, que está presente no *Digest of decisions and principles* desde 1972, foi fortalecida recentemente em razão de dois casos submetidos ao Comitê em face do governo da China, que não ratificou as Convenções n° 87 e 98 da OIT.

No principal deles, o caso n°1819, foi apresentada uma denúncia, em 30 de janeiro de 1995, pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), sobre a violação dos direitos ligados à liberdade sindical efetuada pelo governo Chinês, a qual a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF) também aderiu (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1995).

Em suma, a CISL alegava, em primeiro lugar, que todos os trabalhadores em transportes marítimos chineses recebiam uma palestra antes da partida advertindo-os das repercussões de contato com a ITF ou qualquer de suas afiliadas. Tais trabalhadores, muitas vezes, eram obrigados a assinar um acordo entre a empresa de navegação ou seus agentes, antes de aderir a um navio que afirmava que não pediria ajuda ao ITF. Além disso, várias deduções eram feitas frequentemente sobre as remunerações dos trabalhadores chineses sem a sua autorização expressa, sob a forma de uma comissão para o agente de lotação.

Os trabalhadores que tentaram entrar em contato com a ITF para denunciar os abusos realizados por oficiais do navio ou o descumprimento de acordos coletivos e suas condições de trabalho em geral por parte das empresas de navegação estrangeiras, foram objeto de retaliação do Governo. Esta retaliação incluiu o confisco de passaportes e até a detenção de trabalhadores sem acusação durante muitos meses, como no caso de a tripulação do navio Arcadia, que foi

¹⁶*No person shall be prejudiced in employment by reason of trade union membership or legitimate trade union activities, whether past or present.* Ver também 300th Report, Case No. 1823, para. 440; 304th Report, Case No. 1819, para. 155; 306th Report, Case No. 1867, para. 67; 310th Report, Case No. 1930, para. 364; 320th Report, Case No. 1963, para. 226; 325th Report, Case No. 2068, para. 316; 327th Report, Case no. 2098, para. 757; 331st Report, Case No. 2187, para. 441; 336th Report, Case No. 2380, para. 794; and 388th Report, Case No. 2200, para. 325.

¹⁷*No person should be dismissed or prejudiced in employment by reason of trade union membership or legitimate trade union activities, and it is important to forbid and penalize in practice all acts of anti-union discrimination in respect of employment.* Ver também 305th Report, Case No. 1874, para. 270; 309th Report, Case No. 1925, para. 116; 316th Report, Case No. 1972, para. 708; 320th Report, Case No. 1998, para. 254; 321st Report, Case No. 2055, para. 355; 327th Report, Case No. 2125, para. 778; 330th Report, Case No. 2203, para. 808; 331st Report, Case No. 2097, para. 277; 333rd Report, Case No. 2229, para. 108; and 334th Report, Case No. 2239, para. 394.

destacado pela mídia internacional. Além disso, trabalhadores chineses que obtiveram asilo político, pediram para permanecer no anonimato por medo de retaliação por parte do governo chinês contra as suas famílias e parentes.

O Governo chinês alegou que os fatos acima indicam que a natureza de todo o evento é, na verdade, uma disputa trabalhista entre uma empresa e seus funcionários. O Governo considerava que a denúncia de "não-observância dos princípios básicos da liberdade de sindical e do direito de organizar" pela CISL é uma distorção intencional dos fatos.

O Comitê de Liberdade Sindical constatou neste caso que as alegações que dizem respeito à violações dos direitos do princípio da liberdade sindical eram procedentes e ocorreram mediante a opressão do Governo, bem como por agentes da tripulação de várias empresas de navegação estrangeiras.

Neste contexto, o Comitê advertiu o Governo Chinês para o princípio de que nenhuma pessoa deve ser prejudicada no seu emprego por motivo de filiação sindical ou atividades sindicais legítimas. Em seguida, exigiu para que o Governo Chinês, no futuro, não recorresse à qualquer ato de discriminação antissindical, especialmente a prisão e detenção dos marítimos chineses que exercem as suas queixas legítimas através das organizações da sua escolha (neste caso, a ITF). O Comitê advertiu o Governo Chinês no sentido de garantir e respeitar os direitos dos marítimos chineses em formar sindicatos e de se afiliar a organizações escolhidas livremente por eles. Por fim, o Comitê requereu ao Governo que os marinheiros do navio Arcadia, que foram detidos sem acusação, fossem compensados por perdas econômicas sofridas durante os dois anos e meio de detenção e que as suas documentações apreendidas fossem restauradas.

Dentre os casos apontados pela OIT que contribuíram para a construção e consolidação da segunda diretiva paradigmática que somente surgiu no último *Digest of decisions and principles* publicado em 2006, destacamos o caso nº 1925, submetido em 31 de Março de 1997, pela União Nacional dos Empregados da Avianca (SINTRAVA) da Colômbia, que ratificou as Convenções nº 87 e 98 da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997).

O SINTRAVA alegou a existência de uma campanha realizada pela alta administração da empresa Avianca-Sam-Helicol contra o sindicato em questão. Especificamente, a organização aduziu que ocorreu a suspensão da licença sindical concedida ao escritório do sindicato em Cundinamarca; a demissão de funcionários que trabalhavam neste escritório; a demissão de dirigentes sindicais da seção do sindicato Barranquilla; a demissão de 16 sindicalistas da área de

operações em no Aeroporto de Eldorado em Bogotá, por estes se recusarem a aceitar um acordo com a empresa; uma campanha efetuada pela companhia Avianca-Sam-Helicol, após a conclusão de um acordo coletivo, obrigando os trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva a aceitarem condições de trabalho fixadas no chamado estatuto da "não-sindicalização"; a aplicação seletiva do artigo 140 do Código Trabalho Colombiano relativa ao pagamento dos salários para aqueles que permaneceram sem trabalhar.

O governo da Colômbia alegou que as autoridades administrativas já haviam iniciado investigações sobre a aplicação seletiva do artigo 140 do Código do Trabalho para alguns dos trabalhadores da empresa. Além disso, o Governo assegurou que a empresa foi multada em um montante equivalente a 80 vezes o salário mínimo legal após uma investigação sobre a implementação pela empresa de um estatuto de "não-sindicalização"

O Comitê concluiu que as alegações efetuadas pelo sindicato tinham fundamento e solicitou que o governo colombiano instaurasse investigações sobre as violações do princípio da liberdade sindical, principalmente sobre as demissões de funcionários que faziam parte dos escritórios sindicais em Cundinamarca, dos dirigentes sindicais na seção do sindicato Barranquilla e dos 16 sindicalistas da área de operações no aeroporto Eldorado de Bogotá, e que, se fosse verificado que os dirigentes sindicais e membros em questão foram demitidos em razão de suas atividades sindicais, o governo deveria assegurar a reintegração destes trabalhadores a seus postos.

Durante a análise dos casos, foi constatado que o Comitê de Liberdade Sindical, com o intuito de assegurar a eficácia da cláusula de não discriminação em face do exercício da liberdade sindical, previsto na Convenção n ° 98, exigiu que as autoridades adotassem ações, seja no plano do legislativo, executivo ou judiciário, que estabelecessem explicitamente remédios e sanções suficientemente dissuasivas contra atos de discriminação antissindical.

Ao longo de suas recomendações, o Comitê indicou que os governos são responsáveis pela prevenção de tais atos. Com essa responsabilidade, os governos tem demonstrado, principalmente após a década de 90, estarem mais preocupados em manter o Comissão informada das medidas tomadas para dar cumprimento às recomendações do Comitê.

O progresso na aplicação do princípio da liberdade sindical em parte, como foi exposto, decorre da ação do próprio Comitê que fortaleceu o acompanhamento da efetividade das suas recomendações, mas também deve-se a mudança de postura dos representantes do governo de

cada país, especialmente porque suas obrigações perante a OIT são discutidas em público, perante todos os meios de comunicação.

3.3 Formas de Discriminação Antissindical

Durante o estudo dos casos submetidos, verificou-se que o Comitê de Liberdade Sindical preocupou-se em frisar que as condutas antissindicais podem ocorrer antes, durante ou com o fim da contratação do trabalhador. Nesse sentido, destacamos primeiramente, um dos princípios gerais, presente do *Digest of decisions and principles* do Comitê desde 1985, fruto da análise dos casos submetidos, que discorre sobre a possibilidade da prática da conduta antissindical em qualquer fase contratual:

Proteção contra atos de discriminação antissindical deve abranger não só contratação e demissão, mas também quaisquer medidas discriminatórias durante o emprego, em especial, as transferências, atos de rebaixamento, entre outras práticas que são prejudiciais ao trabalhador¹⁸. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 157, tradução nossa)

Considerando a relevância do reconhecimento de atos de discriminação antissindical em todas as fases contratuais, ressaltamos três diretivas estabelecidas no *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body* publicado pela OIT em 2006:

A legislação deve permitir a possibilidade de recorrer contra a discriminação no momento da contratação, ou seja, antes mesmo dos trabalhadores poderem ser qualificados como empregados.¹⁹
Atos de assédio e intimidação perpetrados contra os trabalhadores por motivo de filiação sindical ou atividades sindicais legítimas, embora não necessariamente prejudiquem os trabalhadores no seu emprego, podem desencorajá-los a aderir organizações de sua própria escolha, violando o seu direito de se organizar²⁰.

¹⁸ *Protection against acts of anti-union discrimination should cover not only hiring and dismissal, but also any discriminatory measures during employment, in particular transfers, downgrading and other acts that are prejudicial to the worker.* Ver também 306th Report, Case No. 1867, para. 67; 307th Report, Case No. 1890, para. 372; 311th Report, Case No. 1942, para. 266; 320th Report, Case No. 1998, para. 254; 323rd Report, Case No. 1874, para. 60; 325th Report, Case No. 2087, para. 573; 326th Report, Case No. 2103, para. 295; 328th Report, Case No. 2068, para. 208; 330th Report, Case No. 2200, para. 1101; and 334th Report, Case No. 2222, para. 210.

¹⁹ *Legislation should allow the possibility to appeal against discrimination in hiring, i.e. even before the workers can be qualified as employees.* Ver também 338th Report, Case No. 2158, para. 186.

²⁰ *Acts of harassment and intimidation carried out against workers by reason of trade union membership or legitimate trade union activities, while not necessarily prejudicing workers in their employment, may discourage them from joining organizations of their own choosing, thereby violating their right to organize.* Ver também 302nd Report, Case No. 1826, para. 411.

Atos de discriminação antissindical não devem ser autorizados sob o pretexto de demissões baseadas em necessidade econômica²¹ ²².(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO,2006, p. 160, tradução nossa)

A primeira diretiva paradigmática, somente foi publicada no *Digest of decisions and principles* de 2006, o que demonstra a evolução histórica no tocante à prática de atos antissindiciais na fase pré-contratual. O princípio geral é baseado no caso n° 2158, que consiste em uma denúncia apresentada pelo sindicato Pataka Biri Karmachary, em 28 de setembro de 2001, em face do Governo da Índia, que não ratificou nenhuma das convenções da OIT que discorrem sobre liberdade sindical e negociação coletiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

O querelante alegou, em primeiro lugar, que a gestão da empresa Pataka Biri Co. Ltd demitiu seis trabalhadores em 1998, porque estes se juntaram ao sindicato e apresentaram uma lista de exigências e que outros trabalhadores não foram contratados por exercer atividade sindical. Assim, o sindicato apresentou uma queixa e o caso foi encaminhado para o Ministério do Trabalho na Índia. O caso dos seis trabalhadores despedidos ficou pendente com o Comissário do Trabalho por mais de dois anos e meio, enquanto tais casos normalmente pode ser resolvidos dentro de seis meses.

Em segundo lugar, a organização denunciante explicou que nove sindicalistas apresentaram em 1 de Julho de 1999, uma denúncia ao Ministério do Trabalho contra a administração da Pataka Biri Co. Ltd., discorrendo sobre exploração dos trabalhadores e as condutas antissindiciais praticadas pela empresa, exigindo a execução de uma lista de dez pontos de demandas relativas à direitos básicos de trabalho. O Ministério do Trabalho afirmou que realizaria uma investigação sobre o assunto, mas mais de dois anos se passaram e nenhuma ação foi tomada. Além disso, o querelante alegou que, dentro de 45 dias após o envio da lista de dez pontos de reivindicações, a gestão da empresa ilegalmente demitiu os nove sindicalistas responsáveis por sua elaboração. Os trabalhadores prejudicados entraram com uma ação perante o Tribunal competente na Índia.

²¹ *Acts of anti-trade union discrimination should not be authorized under the pretext of dismissals based on economic necessity.* Ver também 1996 *Digest*, para. 718; 304th Report, Case No. 1853, para. 299; 332nd Report, Case No. 2187, para. 725; and 335th Report, Case No. 2303, para. 1371.

²² *Protection against acts of anti-union discrimination should cover not only hiring and dismissal, but also any discriminatory measures during employment, in particular transfers, downgrading and other acts that are prejudicial to the worker.* Ver também 306th Report, Case No. 1867, para. 67; 307th Report, Case No. 1890, para. 372; 311th Report, Case No. 1942, para. 266; 320th Report, Case No. 1998, para. 254; 323rd Report, Case No. 1874, para. 60; 325th Report, Case No. 2087, para. 573; 326th Report, Case No. 2103, para. 295; 328th Report, Case No. 2068, para. 208; 330th Report, Case No. 2200, para. 1101; and 334th Report, Case No. 2222, para. 210.

Em terceiro lugar, a organização sindical querelante alegou que o Ministério do Trabalho se recusava a emitir o certificado de registro da organização, exigindo documentos desnecessários. O certificado de registro só foi concedido em 29 de Junho de 2001, após a intervenção da OIT. Além disso, a gestão da empresa, em conluio com a polícia do distrito, apresentou três casos falsos e fabricados contra um dos líderes sindicais. Esse líder foi enviado para a prisão por 70 dias e, em seguida, liberado quando o inquérito revelou que as acusações eram infundadas.

Finalmente, a organização querelante alegou vários atos de intimidação da gestão, muitas vezes em conluio com a polícia local, contra os membros do sindicato. Em março de 2001, oito trabalhadores foram demitidos por manter contato próximo com o sindicato. O líder do sindicato tem sido constantemente assediado pela polícia e tanto a gestão da empresa, como as forças policiais estão pressionando os sindicalistas a saírem do sindicato.

O governo da Índia alegou que os direitos sindicais e a repressão à condutas antissindicais são questões do âmbito dos vários governos estaduais ou provinciais. O Governo de West Bengal, que é o governo estadual neste caso, realizou as medidas necessárias em relação à denúncia feita pelo Sindicato Pataka Biri Karmachary contra a gestão da Pataka Biri Co., tendo em vista os relatórios recebidos.

Em suma, as recomendações do Comitê foram nos seguintes termos: O Governo da Índia deveria, se os atos antissindicais fossem confirmados pelo tribunal competente, realizar medidas necessárias para garantir que esses trabalhadores prejudicados fossem reintegrados em seus postos de trabalho, sem perda de remuneração, bem como punir a empresa com as correspondentes sanções legais em razão das condutas antissindicais praticadas. O Governo da Índia ficou responsável por informar às autoridades policiais de seu país que a prisão de líderes sindicais, sem nenhuma acusação formal, consiste em grave conduta antissindical.

O segundo princípio geral supracitado diz respeito à prática de condutas antissindicais durante o emprego e também só foi publicado *Digest of decisions and principles* em 2006. Tal diretiva é de extrema relevância, pois estabelece que qualquer obstáculo ao livre desenvolvimento da dialética sindical configura um ato antissindical, seja uma conduta omissiva, seja uma conduta ativa, prescindindo da consequência do resultado prejudicial. O princípio geral foi construído mediante a análise do caso nº 1826, que consiste em uma reclamação apresentada em 27 de março de 1995 pelo Congresso dos Sindicatos das Filipinas (CSP) em face do governo das

Filipinas, que ratificou as convenções nº 87 e 98 da OIT. A Confederação Internacional dos Sindicatos Livres aderiu à reclamação em 5 de abril de 1995 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1995).

Segundo os sindicatos, em fevereiro de 1994, os trabalhadores da empresa Cebu Mitsumi - empresa de eletrônicos com mais ou menos 8.000 empregados - entraram com uma petição para obter certificação no Escritório Regional do Departamento do Trabalho e Emprego, para que pudessem registrar o seu sindicato, que faz parte da CSP. A petição, uma exigência do Código do Trabalho Filipino, foi assinada por quase todos os trabalhadores. Ao saber de petição do sindicato, a administração da empresa chamou os trabalhadores para reuniões, nas quais também estava presentes funcionários do governo da cidade de Danao, onde se situa a referida empresa, no intuito de desencorajar os trabalhadores em aderir ao sindicato. A CSP alegou ainda que o governo da cidade não permitia o registro de nenhum sindicato, especialmente daqueles que não poderiam ser controlados por funcionários do governo local. Atividades sindicais eram proibidas na cidade.

Por fim, a CSP afirmou que o prefeito tinha uma percepção diferente do sindicalismo. Ele emitiu uma declaração, que foi divulgada nos jornais locais, insistindo que o sindicalismo, a longo prazo, poderia desestimular o desenvolvimento econômico da cidade, devido às greves que poderiam ser realizadas.

Dessa forma, segundo a CSP, a administração da empresa e os funcionários do governo local assediaram e ameaçaram os trabalhadores, especialmente os dirigentes sindicais. Quando estes perceberam que a campanha antissindical estava falhando, recorreram a outros atos de assédio. O líder sindical e sua esposa foram presos pelas autoridades policiais da cidade sem qualquer mandado de busca ou de prisão em 31 de Janeiro de 1995, por uma suposta posse de drogas. Eles foram detidos e mais tarde acusados de violar a lei de drogas do país, em uma acusação forjada, no intuito de suspender as suas atividades sindicais e para desencorajar outros trabalhadores, de exercício de atividades sindicais. A prisão foi objeto de protesto não só pelos sindicatos das Filipinas, mas também pelo movimento sindical internacional. A mídia local e nacional criticou a acusação forjada e o abuso de autoridade do governo local.

O governo filipino alegou que os funcionários do governo da cidade de Danao não recorreram ao assédio, ameaças e intimidação como alegado na denúncia. Pelo contrário, as autoridades governamentais da cidade, bem como os policiais que foram objeto de assédio

contínuo no rádio e na mídia impressa, em denúncias formuladas pelos sindicatos baseadas em mera especulação e conjecturas.

Em suas recomendações, o Comitê decidiu que Governo Filipino deveria viabilizar imediatamente a certificação do sindicato dos trabalhadores da empresa Mitsumi Cebu Inc, bem como assegurar que os trabalhadores sindicalizados não sofressem mais atos de perseguição e intimidação, o que desencorajava a afiliação sindical e suas atividades. A Comissão exigiu que o Governo Filipino investigasse a detenção do dirigente sindical denunciada, na medida em que a detenção ou prisão de membros sindicais por motivos relacionados às atividades em defesa dos interesses dos trabalhadores constituem uma séria violação das liberdades civis em geral, consistindo também em uma conduta antissindical.

A terceira diretiva paradigmática supracitada foi publicada no *Digest of decisions and principles* em 1996, que evidencia que o Comitê está alerta ao impacto da reestruturação produtiva provocada pela revolução tecnológica nas relações de trabalho, que desencadeou uma crise financeira e econômica mundial. A diretiva enfatiza que esta crise pode ser utilizada como falso argumento para demissões, no intuito de camuflar uma dispensa ilegal, efetuada em razão das atividades sindicais do empregado.

As transformações que ocorrem no sistema produtivo capitalista exigem também mudanças na proteção e aplicação do princípio da liberdade sindical. Quando o capitalismo se transforma, o poder sindical também deve mudar, buscando uma nova estrutura de forças.

Michel Noblecourt sintetiza essa sincronia necessária entre as transformações do sistema capitalista e do sindicalismo:

Ao longo de uma história, o sindicalismo enfrentou crises, às vezes mais existenciais do que políticas. Ao longo de sua história, o sindicalismo enfrentou o permanente desafio de adaptação de suas práticas e de suas reivindicações em face de um ambiente econômico, social, político, tecnológico e cultural em permanente mutação. (NOBLECOURT, 1990, p. 164)

Nesse sentido, o Comitê estabeleceu que as condutas antissindicais não devem ser autorizadas sob a falsa justificativa de demissões por necessidade econômica. Um dos casos que fortaleceu a aplicação deste princípio foi o caso nº2303 apresentado em 2 de outubro de 2003 pelo Sindicato dos Trabalhadores de cimento, vidro e do solo das Indústrias (KRISTAL-IS) em face do governo da Turquia, que ratificou as Convenções da OIT em matéria de liberdade sindical e negociações coletivas. No caso em questão, 700 trabalhadores da empresa Pasabahce

Eskisehir Ltda tornaram-se membros do sindicato, incluindo os trabalhadores de subcontratação. Contudo, dez dias depois, a empresa demitiu 246 deles, sob falsas justificativas de cunho econômico (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2003).

3.4 Reintegração dos trabalhadores que exercem atividades sindicais em seus respectivos empregos

O Comitê de Liberdade Sindical vem demonstrando progressivamente sérias preocupações no tocante à reintegração do trabalhador que foi demitido em razão de suas atividades sindicais.

Ao analisar o *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body* publicado em 1985, verifica-se que o Comitê não reservava uma seção exclusiva para as diretivas gerais concernentes ao tema da reintegração. Somente em 1996, o Comitê inseriu este tema, mas mesmo assim de forma tímida, reduzida a três parágrafos²³.

Foi apenas em 2006, que o Comitê consolidou a ideia da reintegração do trabalhador vítima da prática antissindical, aumentando o número de diretivas gerais sobre o tema para dezoito, no intuito de garantir e explicar o procedimento de reintegração do trabalhador que foi demitido ilegalmente em razão de suas atividades sindicais.

Destacamos algumas diretivas que representam a evolução das decisões do Comitê neste tema, que demonstram os procedimentos que devem ser seguidos, no caso de não ser possível a devida reintegração:

Se a reintegração não for possível, o governo deve garantir que os trabalhadores dispensados recebam pagamento adequado que representaria uma sanção dissuasiva para as demissões antissindicalistas.²⁴

Se o cargo ocupado pelo trabalhador foi eliminado, ele ou ela devem ser restabelecidos em um posto compatível, se a demissão constituiu um ato de discriminação antissindical²⁵

²³ São estes os parágrafos referidos do *Digest* de 1996: Ninguém deve ser submetido à discriminação antissindical em razão de suas atividades sindicais legítimas, sendo que a reintegração deve estar disponível para aqueles que foram vítimas destes atos; Nos casos de demissão de sindicalistas, em razão de sua filiação sindical ou atividade, o Comitê exige que o governo realize as medidas necessárias para que os dirigentes sindicais e membros que foram demitidos devido às suas atividades sindicais sejam reintegrados em seus empregos, assegurando a aplicação das sanções legais correspondentes contra as empresas em questão; As medidas necessárias devem ser tomadas para que os sindicalistas que foram demitidos por atividades relacionadas aos direitos sindicais sejam reintegrados em suas funções, se assim o desejarem (tradução nossa).

²⁴ *If reinstatement is not possible, the government should ensure that the workers concerned are paid adequate compensation which would represent a sufficient dissuasive sanction for anti-trade union dismissals.* Ver também 336th Report, Case No. 2380, para. 795; 337th Report, Case No. 2371, para. 239, Case No. 2262, para. 260, and Case No. 2268, paras. 1104, 1107 and 1109; 338th Report, Case No. 2228, para. 195, and Case No. 2399, para. 1172

Quando a empresa não existe mais, as medidas devem ser tomadas para assegurar que os trabalhadores demitidos por atividades sindicais sejam totalmente compensados²⁶(ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 169).

Um dos casos dos quais foi baseada a primeira diretiva supracitada, foi o caso n° 2380, apresentado em 18 de março de 2004 pela Federação Internacional dos Trabalhadores dos setores têxtil, de vestuário e couro contra o governo do Sri Lanka, que ratificou as convenções n° 87 e 98 da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004). O querelante alegou que a gestão da empresa Workwear Lanka (Pvt.) cometeu vários atos de discriminação antissindical para evitar que os trabalhadores da empresa se tornassem sindicalizados. Posteriormente, houveram demissões, suspensões e rebaixamento daqueles trabalhadores que optaram pela sindicalização.

O Comitê determinou que o Governo, em cooperação com o empregador em questão, assegurasse que os trabalhadores despedidos em razão de suas atividades sindicais fossem reintegrados, sem perda de remuneração ou, se a reintegração não fosse possível, deveria ser paga uma compensação adequada, que representasse uma sanção para tais ações antissindicais. Os trabalhadores rebaixados deveriam ser reconduzidos imediatamente aos seus postos anteriores e os trabalhadores em regime de suspensão por causa de suas atividades sindicais deveriam ser autorizados a retomar o trabalho, com o pagamento dos salários referentes ao período em que lhe foram injustamente negado o direito de trabalhar.

Por fim, cumpre ressaltar que, apesar do Brasil não estar presente nestes casos específicos que deram origem às diretivas paradigmáticas selecionadas, existem vários casos²⁷ brasileiros submetidos ao Comitê que discorrem sobre proteção em face às condutas antissindicais, entre os quais possamos citar a título de exemplo o caso n° 2646, submetido pela Federação Nacional dos Metroviários em 09 de maio de 2008; que alegou a demissão de dirigentes sindicais e membros do sindicato em razão da participação em greves em 2007. O Comitê estabeleceu em sua recomendação que o Governo Brasileiro imediatamente assegurasse o restabelecimento, sem

²⁵ *If the post occupied by the worker has been eliminated, she or he should be reinstated in a comparable post if the dismissal constituted an act of anti-union discrimination.* Ver também 329th Report, Case No. 2150, para. 314

²⁶ *Where the enterprise no longer exists, measures should be taken to ensure that workers dismissed for trade union activities are fully compensated.* Ver também 329th Report, Case No. 2097, para. 470.

²⁷ Ver casos que envolvem o Brasil que já foram conclusos no site da OIT <www.ilo.org>: 11; 83; 125; 137; 205; 332; 385; 554; 558; 595; 616; 623; 632; 748; 787; 800; 830; 927; 958; 1002; 1034; 1041; 1225; 1237; 1270; 1294; 1313; 1331; 1377; 1417; 1427; 1461; 1481; 1487; 1509; 1720; 1830; 1866; 1871; 1889; 1982; 1992; 1997; 2016; 2099; 2156; 2260; 2294; 2427; 2470; 2523; 2588; 2635; 2636; 2656; 2739; 2773; 2792.

perda de salários, dos trabalhadores sindicalizados em seus respectivos empregos e que, se isto não fosse possível, que o governo deveria garantir a compensação adequada aos trabalhadores ilegalmente demitidos, no intuito de remediar todos os danos sofridos e evitar a repetição destes atos no futuro, de forma a constituir uma sanção suficientemente dissuasiva contra atos de discriminação antisindical.

Mesmo que o Brasil não seja signatário da Convenção nº 87 da OIT, já é possível observar que os magistrados estão buscando soluções interpretativas para a repressão das condutas antissindicais, como é o caso da decisão no processo nº TST-RR-77200-27.2007.5.12, do Ministro Relator Vieira de Mello Filho, do Tribunal Superior do Trabalho, que aplicou analogicamente a Lei 9.029/95 e a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que discorrem sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Na decisão, foi coibida a conduta antissindical de uma empresa que demitiu o trabalhador em razão de participação em greve, para que fosse garantida a liberdade sindical plena protegida pelo art. 1º da Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil (BRASIL, 2012).

4 – CONCLUSÃO

Mediante o estudo da atuação do Comitê desenvolvido neste artigo, verificou-se que o número de casos submetidos aumentou significativamente ao longo dos anos. Contudo, este aumento pode ser compreendido sob duas perspectivas diferentes.

A primeira conclusão que podemos apontar é que as condutas antissindicais estão sendo reconhecidas com maior abrangência pelo Comitê e que o aumento significativo de casos submetidos, bem como dos princípios gerais estabelecidos sobre o tema, demonstram a maior atuação da OIT em face dos sujeitos que violam o direito fundamental à liberdade sindical. Entretanto, o aumento do número de casos concernentes às condutas antissindicais também indica que tais práticas persistem e estão se tornando cada vez mais recorrentes com o enfraquecimento do movimento sindical.

Todavia, pelo estudo realizado, observou-se que as recomendações emitidas pelo Comitê de Liberdade Sindical, mesmo que não sejam providas de efeito obrigatório, possuem efetividade, o que talvez possa explicar a obstinação dos debates que levam à sua adoção. O impacto político das recomendações é fundamental e seu valor jurídico também é considerável, tendo em vista que

a recomendação é um meio de pressão aos poderes legislativo, judiciário e executivo de cada Estado. O resultado da efetividade jurídica e política dessas recomendações pode ser evidenciado pelo fato de que, nos últimos 25 anos, mais de 60 países em cinco continentes realizaram medidas políticas ou legislativas para concretizar as recomendações da Comissão, informando desenvolvimentos positivos na aplicação do princípio da liberdade sindical, punindo condutas antissindicais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p.02).

Algumas das medidas adotadas por estes Estados foram consequência da vigilância e da persistência da supervisão realizada pela Comissão ao longo de todos esses anos. Uma outra indicação da eficácia do controle realizada pelo Comitê de Liberdade Sindical é a desistência de reclamações. Em vários casos, por exemplo, nos processos nº 1881 (Argentina), 1990 (México) e 2026 (Estados Unidos), na sequência de negociações entre as partes envolvidas, o querelante informou a Comissão de que um acordo satisfatório tinha sido alcançado. O mero fato de aproximar as partes na lógica de negociação, antes mesmo do Comitê emitir recomendações formais, ofereceu-lhes um outro mecanismo para a resolução do litígio (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p.05).

Dessa forma, o Comitê de Liberdade Sindical tem se demonstrado um instrumento internacional importante na vigilância e controle de condutas que violam a liberdade sindical, vez que ficou comprovado neste artigo a existência de uma relação causal entre a atuação do Comitê e as medidas positivas adotadas pelos governos dos Estados membros da OIT na repressão às condutas antissindicais.

Todavia, devemos registrar elementos de insatisfação, no âmbito internacional, representado por um aumento de instâncias autônomas, criadas por grupos organizados da sociedade civil em alguns países. Podemos citar como exemplo o Tribunal Internacional das liberdades sindicais (TILS) no México e o Tribunal Mundial da Liberdade Sindical (TMLS) na Colômbia, ambos criados por iniciativa de organizações da sociedade civil, de modo a funcionar como instância civil permanente, de peso internacional, voltada à apreciação de denúncias de violações a direitos sindicais, com o apoio ou a conivência estatal. Estes tribunais locais e regionais se demonstram um importante instrumento no combate à violação do direito à liberdade sindical, tendo em vista que tais instituições se encontram mais próximas do cotidiano dos trabalhadores e por isso podem elaborar decisões que são mais condizentes com a realidade destes.

Ademais, por serem instâncias autônomas locais e regionais, o acesso se torna mais fácil, o que incentiva a denúncia das práticas antissindicais.

Entretanto, pronunciando-se sobre o TILS, a OIT negou-lhe reconhecimento, afirmando que uma instância desta natureza deve emanar de um organismo ou convenção internacional, perdendo a oportunidade de cooperação entre as instituições, que mesmo sendo de naturezas diferentes, possuem um objetivo comum, que é a tutela do direito humano e fundamental à liberdade sindical. Ao negar o reconhecimento a tais tribunais, a OIT parece desestimular a importância do pluralismo jurídico necessário para a defesa internacional da liberdade sindical. Tal posição também restringe o âmbito de sujeitos protegidos, pois o Comitê de Liberdade Sindical apenas aceita como requerentes organizações nacionais diretamente interessadas; organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores que tenham obtido status de entidade consultiva da OIT; e outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a questão afetar diretamente as associações que lhe são filiadas. Desse modo, não são abrangidos outros tipos de organização, como partidos políticos e sociedades de fato que poderiam ser protegidos ou punidos por tais instituições locais e regionais, devido a menor repercussão de seus atos.

Contudo, de forma geral, verificou-se que o Comitê desempenha um papel importante na proteção da liberdade sindical, que é elemento indispensável para qualquer Estado contemporâneo democrático, na medida em que o progresso das relações sociais depende da livre atuação dos sindicatos, que cumprem a sua função indelegável de defesa da dignidade do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKERMAN, Mário. O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente. *Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010.*

BARBATO, Maria Rosária; MÁXIMO; Flávia. *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.conpedi.org.br/conteudo.php?id=2>>. Acesso em 20 ago. 2012.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G. *Contribuição da Organização Internacional do Trabalho na elaboração do direito social internacional.* Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho. São Paulo: LTr, n. 4, setembro-1992.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº TST-RR-77200-27.2007.5.12*. Ministro Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, data de julgamento 15 fev. 2012.

BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo de. *Revisitando o Conceito de Autonomia Sindical*. Temas Sindicais. LTR. 2011.

GRAVEL, Eric; DUPLESSIS, Isabelle; GERNIGON, Bernard: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years* (Geneva, ILO), 2001.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. *A contribuição de Karl Marx para o desenvolvimento da ciência do direito*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v.28, n. 28, 1995.

HENKIN, Louis. *The rights of man today*. Westview Press, 1978. Disponível em [http://books.google.com.br/books?id=070OAAAAQAAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:"Louis+Henkin](http://books.google.com.br/books?id=070OAAAAQAAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:). Acesso em 31 ago. 2012.

NOBLECOURT, Michel. *Les syndicats en questions*. Paris: Les Editions Ouvrières, 1990.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Case nº1819*, 1995. Disponível <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897151> Acesso em 21 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Case nº1826*, 1995. Disponível <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897221> Acesso em 19 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Case nº1925*, 1997. Disponível <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896924> Acesso em 19 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Case nº2303*, 2003. Disponível <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896990> Acesso em 22 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Case nº2380*, 2004. Disponível <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897244> Acesso em 24 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição* (1946). Disponível <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 21 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) *Convenção nº 87*, 1948. Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 09 de julho de 1948.. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C087.htm>> Acesso em 28 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) *Convenção nº 98*, 1949. Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em primeiro de julho de 1949. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/mate-pdf/55582.pdf>> Acesso em 28 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, publicados em 1985, 1996 e 2006. Disponível em <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm> Acesso em 20 ago. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Documento GB-209/6/9 da 209ª Reunião do Conselho de Administração*, Genebra, março de 1979. Disponível em. <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB209/pol/WCMS_173715/lang--fr/index.htm> Acesso em 20 ago. 2012.

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

DA SILVA, Davi José de Souza; FERREIRA, Luciano Cavalcante de Souza. A Efetividade das Normas da OIT. Disponível em <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/davi_jose_de_souza_da_silva.pdf> Acesso em 18 ago. 2012.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, Ed. Malheiros, 2000.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. *Direitos Fundamentais e Liberdade Sindical no Sistema de Garantias: Um Diálogo Com Luigi Ferrajoli*. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VI, Nº 6 - Junho de 2005.

_____. *Relações Coletivas de Trabalho – Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo. LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*, São Paulo, LTR, 2000.

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

VALLEBONA, A. *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ed. Giappichelli, Torino, 2007.