

LIBERDADE SINDICAL E TRABALHO DECENTE*

Mario Ackerman**

Foi solicitado que eu fizesse uma exposição sobre Liberdade Sindical e Trabalho Decente. O título tem uma explicação: tudo que falaremos deve ficar marcado na apresentação do que vai aparecer aqui nesses dias e no último estudo geral produzido pela Comissão de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT; no âmbito da Declaração de 2008, foi lançado o conceito de trabalho decente. Esse estudo geral está dedicado justamente como uma novidade extraordinária para os quatro direitos fundamentais do trabalho. E a liberdade sindical é, nada mais, nada menos, que um deles, e um instrumento fundamental.

O Sr. Presidente nos deu duas reflexões: uma de Bernard Shaw e outra de Norberto Bobbio. E vou um pouco mais atrás para começar. Vou trazer um parecer de Jean-Baptiste Racine, um dos três grandes escritores franceses do século XVII, junto com Molière e Corneille. A única comédia que ele escreveu, *Les Plaideurs*, fala a respeito dos juristas, que, para abordar cada tema, sempre vão para os princípios, ou seja, eles sempre vão para os princípios de todas as coisas, e, às vezes, até chegar a Adão e Eva.

Não vou tão longe, entre outras coisas, porque o tema que vou abordar é uma questão que ainda não completou cem anos, que é a questão da liberdade sindical, que podemos dizer que é uma adolescente. E por que devemos ir para trás? Assim como não podemos construir o futuro sem ter consciência do presente, é impossível compreender o presente se não conhecemos a história, se não sabemos de onde viemos. Não podemos saber para onde vamos se não soubermos de onde viemos, é disso que se trata.

Depois de uma primeira leitura que vou fazer de alguns parágrafos, que logo vou explicar de onde vêm, porque não foram escritos por mim, eu me

* Conferência de abertura do “Seminário Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil”, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho entre os dias 25 e 27 de abril de 2012.

** Professor titular e diretor do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade da Faculdade de Direito da Universidade de Buenos Aires; membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

ocuparei em explicar-lhes, em primeiro lugar, como deve ser feito para que possam entender melhor o que estou dizendo. Ou seja, do que falamos quando nos referimos à liberdade sindical? Depois vou dizer o que a OIT fez, quais são os documentos, o que produziu nessa matéria, há pouco menos de cem anos. E terminarei com uma reflexão apoiada no último documento produzido, que é a Declaração de 2008, que explicarei também do que se trata.

Para fazer um balanço final do que temos, começemos, portanto, pelo início. Então, eu me permitirei ler alguns parágrafos. Como vêm de um documento mais extenso, farei algumas referências a parágrafos prévios. A conclusão de uma experiência de aproximadamente vinte anos é a de que a legislação do trabalho não é suficiente, que a legislação do trabalho, no sentido estrito da palavra, é apenas um remédio incompleto aos males sociais que a Organização Internacional do Trabalho deve combater. E vou começar pelo seguinte: vivemos tempos muito difíceis. Falamos das crises, dos problemas econômicos, dos problemas sociais, e parece que é algo que aconteceu ontem ou que está apenas acontecendo agora, mas não é bem assim. Por isso, parece-me oportuno começar por essas palavras que certamente não são tão recentes assim.

Então, tal é o Direito do Trabalho, o ponto de partida da política futura, cujo propósito é assegurar ao indivíduo não apenas uma melhoria das suas condições de trabalho, mas a segurança econômica, sem a qual a justiça social não poderá ser plenamente realizada. A segurança econômica, entretanto, não deve ser concebida no seu sentido estrito. Todas as citações precedentes mostram claramente que a segurança econômica não é considerada como um fim em si mesma, mas como uma condição que permite fazer a edificação de um nível de bem-estar material garantido, com uma existência mais completa, mais rica e principalmente mais livre.

A segurança econômica poderia existir, com um alto grau de prosperidade material, em um Estado de escravos, mas, ao preço da escravidão. E o que os governos dos Estados-membros estão decididos a alcançar é a segurança econômica para todos os cidadãos, assegurada de forma a respeitar a dignidade e a liberdade dos indivíduos. Em efeito, como já foi comprovado nesses momentos, essa segurança é um elemento essencial para manter a liberdade e a dignidade.

As máquinas, que fizeram possível a produção em massa, fizeram possível também a desocupação coletiva, contra a qual o trabalhador isolado está impotente. Qualquer que seja a sua energia, a sua iniciativa e a sua boa vontade, quando milhões de homens estão reduzidos ao desespero e à impotência, está paralisada, quando não destruída, a sua participação efetiva, como cidadãos, na vida da coletividade.

O princípio de igualdade política, base do sistema democrático, perde todo seu valor e eficácia se não for traduzido em valores econômicos na vida de cada cidadão. Uma democracia saudável deve assegurar um nível de vida equitativo para todos os seus membros, já que não podemos esperar o jogo natural das forças econômicas, às cegas. O instinto de conservação é o conselho que toda política nacional e internacional deve propor, como finalidade consciente dos seus esforços. Nesse sentido, a segurança econômica para o indivíduo vai mais além do que os direitos ao trabalho e assistência. Vai mais além do que a proteção contra a desocupação, por medidas econômicas ou medidas suficientes, para obter esse objetivo, e, como consequência, eliminar a insegurança do trabalhador comum. Pretende assegurar, para ele e para a sua família, tudo o que precisar na sua juventude, nos seus anos de trabalho e na sua velhice, para ter o seu lugar na coletividade e contribuir para a sua prosperidade, na medida das suas capacidades e dotes. E agrega, por último: sabemos que os problemas sociais e econômicos não podem ser estudados e tratados isoladamente. Se os objetivos sociais devem constituir o elemento fundamental da política geral, a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores, em todas as etapas do estabelecimento e da aplicação da política econômica e social, não apenas é desejável, mas é indispensável. Quem disse isso? Edward Phelan, em 1941, em ocasião de apresentar a Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu em Montreal, Canadá, e surgiria, três anos depois, a Declaração de Filadélfia, atualizada em 1944, e a Constituição da OIT.

Por que começo por aqui? Porque parece que isso foi escrito hoje de manhã, ou seja, estamos discutindo hoje as mesmas questões que discutimos anteriormente. No meio dessa questão de interesses econômicos e de direitos sociais, inevitavelmente, há as organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores, em cujo marco devemos entender que estamos falando de liberdade sindical. No entanto, como eu estava dizendo, falamos da liberdade sindical e, se olharmos a quantidade de documentos que há, vamos verificar que todos falamos de liberdade sindical como se soubéssemos do que estamos falando, como se todos falassem a mesma coisa. Como tantas vezes falamos de democracia, parece que todos estão falando sobre a mesma coisa.

Então, vamos ver do que estamos falando, porque a Declaração Universal dos Direitos Humanos diz: “Toda pessoa tem o direito de, com outras, fundar sindicatos e de se filiar a sindicatos, para a defesa de seus interesses”. O Comitê de Liberdade Sindical diz que a liberdade sindical é inseparável dos outros direitos humanos fundamentais. A resolução da OIT, de 1970, sobre Direito Sindical e Direito Civil, também nos diz que a liberdade sindical está conjugada com os direitos civis. O que é a liberdade sindical? Uma precisão

conceitual. Nem sempre levamos isto em consideração: a liberdade sindical tem duas grandes expressões que também são inseparáveis – a expressão individual e a expressão coletiva. Digo isso porque, quando falamos de liberdade sindical, às vezes, acreditamos que estamos falando apenas da liberdade dos sindicatos, mas estamos falando também da liberdade dos trabalhadores e da liberdade dos empregadores, porque o direito de se organizar não é só um direito dos trabalhadores, mas também dos empregadores.

A liberdade sindical individual, que assim deve ser chamada, não é uma liberdade, e também devemos esclarecer este conceito: não estamos falando de uma liberdade; estamos falando de um direito, da mesma forma que, quando falamos de Direito Sindical, individual ou coletivo, estamos falando do direito das organizações.

Primeiramente, existe a liberdade individual, direito que têm os trabalhadores e também os empregadores. Cada um, pelo seu lado, tem o direito de se organizar, de se afiliar, de constituir entidades sindicais, de eleger e também de ser eleito. E há o direito de não afiliação, porque é muito fácil dizer que o direito existe, mas também há o direito de se dizer não.

A liberdade sindical coletiva e o direito à autonomia e independência são conceitos equivalentes. Quando falamos de liberdade sindical das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores, estamos falando sobre autonomia, sobre independência perante o Estado – em primeiro lugar, e fundamentalmente, perante o Estado –, e também perante outras organizações e perante os partidos políticos, mas devemos ver em que termos e em que conceitos. E por quê?

O que ocorreu com a OIT? Desde quando ela começou a cuidar desse assunto, liberdade sindical? Desde o começo, desde o preâmbulo da Constituição de 1919. E ainda antes disso, porque todos sabemos que a criação da Organização Internacional do Trabalho, com essa estrutura tripartite, foi produto também de ações prévias de organizações de empregadores, de trabalhadores, de acadêmicos e de governos. Isso explica a estrutura tripartite.

Hoje, estamos preocupados com as crises, alarmados. Vemos a crise na Europa, nos Estados Unidos, o problema dos bancos e assim por diante. Houve a tremenda crise de 1919, que foi o final da Primeira Grande Guerra; já então tínhamos a crise. E ela acompanha a evolução da OIT, assim como a evolução do Direito do Trabalho é uma companheira de viagem, como disse também um professor espanhol. O que diz a Constituição da OIT de 1919, que está incorporada ao Tratado de Versalhes? Considerando que é urgente o reconhecimento do

princípio de liberdade sindical, diz o preâmbulo, foi fundada uma organização encarregada de trabalhar para atingir o preâmbulo desta Constituição. E essa Constituição, como eu disse, vinte anos depois, em 1944, foi atualizada com a Declaração da Filadélfia, a primeira das três grandes declarações – depois falarei das outras duas grandes declarações da Organização Internacional do Trabalho –, que diz duas coisas: a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante. E, depois, disse que temos a obrigação de fomento da negociação coletiva e da colaboração de empregadores e trabalhadores. Sobre essas duas bases, enquanto a Organização das Nações Unidas adota a Declaração Universal dos Direitos Humanos, entre os quais vai reconhecer o direito à organização sindical, à liberdade sindical, imediatamente depois, no ano de 1948, foi adotada a primeira grande convenção da qual falaremos neste Seminário. É a Convenção 87, que versa sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalismo.

Vou falar aqui sobre alguns assuntos dessa convenção, destacando o que para mim é muito importante, por duas grandes razões. Primeiro, pelo marco conceitual e, em segundo lugar, pelo âmbito no qual estamos discutindo, porque o que discutiremos aqui será a Convenção 87. Mas não toda ela, a sua parte central. Rapidamente, vamos ver que isso também aparece na Convenção 98 e nas seguintes. Então, os grandes produtos normativos da Organização Internacional do Trabalho, nesta matéria, foram várias convenções: Convenções 87, 98, 135, 141, 151 e 154.

Aparecem misturados os direitos sindicais dos empregados públicos, as organizações agrárias, as relações de trabalho do Setor Público, o direito de negociação coletiva, que é a Convenção 154, a última que acabo de mencionar. Conjuntamente, em 1970 – vou fazer alguma referência sobre isso –, foi adotada a Resolução sobre a relação entre os direitos civis e a liberdade sindical. Os outros dois grandes instrumentos a que também faremos alguma referência são a Declaração do ano de 1998, sobre os direitos e princípios fundamentais no Trabalho e seu acompanhamento; e a Declaração do ano de 2008, sobre a globalização e a proteção social.

A Convenção 87 é muito breve. As grandes convenções da OIT, como as de número 98 e 151, são convenções breves. Essa Convenção tem onze artigos, define o âmbito de aplicação e o conceito de organização. Eu também gostaria de destacar, quando a Convenção 87 define o que é uma Organização.

Não nos ocupamos tanto do interesse coletivo dos empregadores. Então, aparecem primeiramente os direitos dos trabalhadores, mas a atenção à liberdade sindical pressupõe bilateralidade do interesse coletivo. Há o interesse coletivo

dos trabalhadores e também o dos empregadores, e cada um tem direito de formar as suas organizações. E se relembrarmos os conceitos que falei há alguns minutos, veremos que dois artigos da Convenção 87 tratam dos direitos individuais, e dois artigos da mesma convenção falam de direitos coletivos.

Quando falo de direito coletivo, refiro-me aos direitos das entidades. Temos os arts. 2º e 7º, que tratam do direito de constituir as organizações que os trabalhadores e os empregadores estimem convenientes, o que pressupõe, nas organizações de órgão de controle da OIT, a estrutura sindical, o tipo de sindicato que queiram formar e a impossibilidade de que, via normativa, por novas estatais, imponha-se um modelo de unicidade sindical.

Apondo este fato, ou seja, estamos falando de um problema de Direito Individual. Quando falamos de unicidade sindical, referimo-nos à violação do art. 2º da Convenção 87. Falamos sobre direitos individuais dos trabalhadores, como poderíamos estar falando sobre direitos individuais dos empregadores. Não nos referimos aos direitos coletivos, mas aos individuais. Uma sociedade democrática não pode se esquecer dos indivíduos. E certamente o direito de afiliação, com a discussão baseada no texto da convenção, que não contempla expressamente a liberdade negativa. O direito de se afiliar está contemplado, mas não o direito de não se afiliar. Mas isso também foi construído pelos órgãos de controle, no sentido de que o direito à afiliação obrigatória poderia surgir da negociação coletiva, mas não é admissível que surja das normas de fonte estatal. E por que isso? Porque, no modelo, no marco de liberdade sindical real, as partes são livres para se organizar como estimarem conveniente. E o trabalhador poderá escolher entre se afiliar a um sindicato ou a outro, e a autonomia coletiva poderá colocar limites, mas condicionada, é claro, ao modelo de liberdade e pluralidade sindical.

Curiosamente, o desenvolvimento que foi feito da matéria sindical vem a partir dos arts. 3º e 4º, que são os que se ocupam da liberdade sindical coletiva, que é basicamente a autonomia de ditar as próprias normas, de ser independente. Autonomia. A partir de então, as entidades sindicais poderão definir os seus estatutos, o seu regime eleitoral, o tipo de reunião que queiram fazer, o direito dos representantes das entidades sindicais para ter acesso aos locais de trabalho, a fiscalização da vida sindical, mas apenas por via judicial, em casos excepcionais. Certamente quando o art. 3º, no ponto 1, na frase final, fala do direito das organizações de trabalhadores e de empregadores de formular o seu programa de ação, isso permitiu aos órgãos de controle desenvolver como expressão necessária, inevitável e imprescindível da liberdade sindical o direito à greve.

Um pequeno comentário sobre esse tema. Normalmente vemos os órgãos de controle que se excederam, o direito à greve na Convenção 87. Vocês saberão que isso quase é uma palavra em certos âmbitos... Está bem de vez em quando falar alguma palavra ruim. Devemos provocar para que as pessoas reajam. Vou dizer uma palavra ruim: greve. É curioso, mas a greve não é uma liberdade, é um direito. Quando digo isso, estou dizendo, para a tranquilidade dos empregadores, que todo direito, depois de ser incorporado à ordem jurídica, nasce naturalmente com limite. Então, o melhor que poderia ter ocorrido às empresas e aos governos é reconhecer expressamente o direito à greve. Se é reconhecido, pode ser limitado. Não podemos limitar o que não é reconhecido. É admitido e, assim, colocamos os limites. O outro é negar o que existe. Não há nada melhor do que reconhecer o que existe e conviver harmonicamente no terreno do jurídico. É bem verdade que não há nenhum convênio da OIT que expressamente trate do direito à greve. Apenas aparece mencionado na Convenção 105, quando é proibido o trabalho forçado, na recomendação sobre a solução de conflitos, e também aparece essa palavra greve mencionada quase como uma palavra ruim.

A construção era necessária. Graças a essa construção foi possível desenvolver a possibilidade de proibir, não apenas regular, mas proibir o exercício de greve em serviços essenciais para a comunidade. Por que isso? Porque a greve, como expressão de liberdade sindical, é um direito fundamental, não é um direito absoluto. Os únicos direitos absolutos que há são o direito à vida, o direito à saúde e o direito à segurança pessoal. Perante os direitos absolutos, há alguns direitos fundamentais que encontram uma barreira que não podem atravessar. Foi o que disseram os órgãos de controle e os serviços essenciais. É admissível limitar e até proibir o exercício do direito à greve e é até mesmo admissível substituir os trabalhadores que estão fazendo greve. É que nessa matéria o interesse da comunidade, o interesse das pessoas é mais importante que o interesse setorial, que é o interesse das organizações de trabalhadores e das organizações de empregadores.

E atenção: quando fiz referência ao art. 3º, o direito à greve não é um direito individual, mas um direito das entidades sindicais. É um direito reconhecido às organizações. Depois podemos ter alguma discussão sobre o direito de formular a sua própria ação e reconhecer as organizações dos empregadores. Seria um debate mais moderno e que não valeria a pena introduzir aqui neste momento.

Há os outros artigos da convenção. Simplesmente para saber do que se trata, fala-se sobre a dissolução ou intervenção por via administrativa, a possibili-

lidade de formar confederações. Na realidade, são os arts. 5º e 6º da Convenção, que falam também do interesse coletivo. Regras gerais de fomento e o princípio de legalidade. Às vezes, há coisas inexplicáveis. Todas as atividades devem estar submetidas ao que diz a lei, mas sempre quando a lei não disser o contrário do que diz a Convenção. É o que vai dizer, então, o texto da Convenção.

Por que é importante algo que ocorreu alguns anos depois, em 1970, quando no dia 25 de junho do referido ano, a Conferência adotou a resolução sobre o Direito Sindical e a sua relação com o Direito Civil? Basicamente o que desenvolve essa resolução é o conceito de que a ideia de Direito Sindical, a noção de liberdade sindical, não tem sentido quando não existe a liberdade civil. E aqui precisamos nos deter por alguns segundos também.

É impossível pensar em liberdade sindical quando não há liberdade civil. A ditadura não admite as organizações de trabalhadores nem de empregadores, mas, ao mesmo tempo, assim como a liberdade sindical não pode se desenvolver sem um contexto democrático, também precisamos dizer que o sistema democrático é imperfeito e está incompleto quando não reconhecemos plenamente o exercício da liberdade sindical nos termos contemplados na Convenção 87 da OIT. Falta uma perna para essa democracia. Ela não está completa se não reconhecer plenamente o direito à liberdade sindical. Então, a expressão “coletiva” e também a sucessão individual, essa é a leitura que deve ser feita da resolução do ano de 1970 da Conferência Internacional do Trabalho.

Como eu estava dizendo, mais além da extraordinária criação e da doutrina desenvolvida pelos órgãos de controle da OIT fundamentalmente nesta matéria, o Comitê de Liberdade Sindical de 1951, mas também pela comissão de especialistas na aplicação da convenção e também das suas recomendações, ainda mais antigo, criado em 1926, pela via do controle regular do cumprimento das convenções. Além do desenvolvimento dessa doutrina, também chamada de jurisprudência dos órgãos de controle, a jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical, há outros dois documentos importantíssimos produzidos pela OIT nesta matéria.

O primeiro documento foi a segunda atualização da OIT, embora essa diferença da Declaração de 1944, sem modificar o texto da Constituição. A Declaração do ano de 1944 adiciona uma espécie de capítulo a partir do art. 40 da Constituição do ano de 1919. Estou falando da Declaração da OIT relacionada aos princípios e direitos fundamentais do trabalho. Qual é a importância dessa Declaração? Ela leva em consideração que, depois de oitenta anos de desenvolvimento de suas atividades, os países membros da organização não podem deixar de seguir o cumprimento da convenção fundamental, ou seja, não se

pode ser membro sincero da Organização Internacional do Trabalho – insisto neste ponto – se não se assumir um compromisso solene de cumprir com os direitos fundamentais no trabalho, e, com isso, as oito convenções fundamentais. E o primeiro dos direitos fundamentais é o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, Convenção 87 e Convenção 98. E, certamente, também, isso pressupõe o compromisso de eliminar toda a forma de trabalho forçado (Convenções 29 e 105), de eliminar também todas as formas de trabalho infantil, as piores formas de trabalho infantil (Convenções 138 e 182) e, é claro, sem dúvida, a eliminação de toda forma de discriminação, a desigualdade salarial (Convenções 100 e 111).

Isso levou a um mecanismo de acompanhamento desses compromissos assumidos pelos países. Depois da Declaração, tivemos algum incremento da ratificação dessas convenções. Além disso, pelo fato de ser membro da Organização, especialmente em matéria de liberdade sindical, o país pode ser submetido ao controle e à atividade do Comitê de Liberdade Sindical. Para o país que não tiver ratificado a Convenção 87, há uma medida de controle regular, prevista por meio do conselho de especialistas para aplicação da convenção.

No ano de 2004, foi produzido um relatório importantíssimo. O que ocorreu? O Conselho de Administração da OIT, no mês de novembro de 2001, criou a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, a qual, mesmo que tenha passado sem chamar muita atenção, teve um âmbito de discussão extraordinário, porque, cada vez que falamos em globalização, referimo-nos a temas econômicos. Eu gostaria de assinalar duas coisas: quando falamos em globalização, falamos em algo diferente. Hoje, tudo é globalizado; há algumas décadas, tudo está globalizado. Antes, o mundo era regional, até o final das décadas de 70 e 80, o mundo era regional. O que quer dizer isso? Era muito clara a diferença entre o que ocorria na América Latina, na África e na Ásia. Se algumas coisas ocorriam na Ásia, era problema dos asiáticos; se havia algo na Europa, certamente era problema dos europeus. Nós aqui, latino-americanos, tínhamos outros problemas, completamente diferentes dos europeus. Porém, se existiam dificuldades econômicas na Europa, normalmente, não sabíamos muito. Mas o mundo olhava bastante, sem dúvida, para o que ocorria na Europa, e esta, por sua vez, exportava o seu modelo de estado de bem-estar. A ideia do *welfare state*, do bem-estar social, foi copiada. O modelo parecia limitado, mas muito foi copiado. Grande parte de toda essa ideia de seguridade social veio de lá, mas os problemas eram regionais, tanto que as organizações regionais foram criadas.

Primeiro, veio a União Europeia, com as diferentes denominações, a partir da criação do Tratado de Roma em 1957. Temos aqui o Mercosul. Os países asiáticos e andinos têm as suas convenções. Então, os problemas eram vistos de uma forma mais regional, mas já há um tempo que as coisas não são mais assim. Tivemos a crise energética, a crise do petróleo, que mudou essa noção de região quando os países árabes, donos do petróleo, deram um pontapé, dizendo: “Aqui estamos nós; somos donos de uma matéria-prima essencial”. Hoje, as matérias-primas condicionam a vida de todos. Há também o condicionamento da ideia do mundo integrado, em que os problemas não são mais locais, regionais; as pragas são mundiais. A AIDS, por exemplo, é mundial, não é local, e a gripe aviária também. Gosto de dizer que, quando começou, no México, a gripe “A”, no mundo todo se usou o álcool em gel. Cada um andava com seu frasquinho de álcool em gel, por conta da gripe que estava correndo lá no México.

As crises econômicas também são mundiais. É nesse contexto que devemos entender, em primeiro lugar, que a criação da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, que produziu um documento importantíssimo, publicado em 2004, foi para uma globalização justa e a criação de oportunidades para todos. Por que estou me lembrando desse dado? Porque será montado nesse relatório da Comissão Mundial que, em 10.06.2008, a Conferência Internacional do Trabalho adota a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Se observarmos cuidadosamente, essa declaração não diz nada diferente do que disse a Convenção de Filadélfia, de 1944. A economia se legitima e cria um marco para uma melhor qualidade de vida para todos. E o que fez a OIT com a Declaração de 2008? Define os objetivos estratégicos da Organização, que vou assinalar.

Assim, vou me deter um minuto, porque, como eu disse, ela é a herdeira direta da Declaração de Filadélfia, de 1944, aquela em que encontraremos como antecedente imediato a memória preparada por Edward Phelan, que, naquele momento, era Diretor Interino da Organização Internacional do Trabalho.

A Declaração institucionaliza a noção de trabalho decente e define os quatro grandes objetivos estratégicos, inseparáveis e inter-relacionados, que se reforçam mutuamente. Quais são os quatro objetivos estratégicos? A promoção do emprego num entorno institucional, econômico e sustentável. A adoção e ampliação de medidas de proteção social, o que significa segurança e proteção social para os trabalhadores, e que também sejam sustentáveis, ao longo do tempo, e sejam adotadas de acordo com as circunstâncias nacionais.

O terceiro objetivo é a promoção do diálogo social tripartite. Esse é o ponto a que eu gostaria de chegar e, com o qual, concluirei minha intervenção.

Eu gostaria de me deter nesse ponto, que é o central. Começo explicando por que escolhemos esse tema para exposição e por que o vinculamos tão fortemente com a liberdade sindical. Assim como em torno desses quatro objetivos estratégicos teremos a produção de um Estudo Geral da Comissão de Especialistas sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações, que vão aparecer na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, uma obra importantíssima e atualizada da doutrina da Comissão de Especialistas, nas oito convenções a que fiz referência, o quarto objetivo estratégico diz respeito à promoção e à aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, que dá uma particular importância não apenas aos direitos, mas também às condições propícias para sua implantação.

Volto a ressaltar que a liberdade sindical não é apenas um direito e um objetivo; também é um instrumento. A organização sindical não é um fim em si mesma; é um instrumento fundamental para a satisfação dos interesses coletivos dos trabalhadores e dos empregadores, em outra circunstância. Por isso, é um direito e também é condição propícia necessária para a plena realização de todos os objetivos estratégicos levando em consideração que a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para permitir o alcance dos quatro objetivos estratégicos.

A violação dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho não pode ser evocada ou utilizada como uma vantagem comparativa legítima, e as normas do trabalho não deveriam ser utilizadas com fins comerciais e protecionistas.

Qual o balanço que faço para terminar minha exposição? O balanço é a ideia do inseparável. Há três âmbitos para o inseparável. Primeiro deles: é inseparável a liberdade sindical individual da liberdade sindical coletiva. A ratificação da Convenção 98 apenas tem sentido se vier acompanhada da ratificação e da aplicação da Convenção 87. O outro é admitir a democracia de um partido único. Em Cuba, eles chamam de eleições. E isso é democracia plena, mesmo tendo apenas um único partido? A democracia do partido único não é uma democracia. Então, a Convenção 98 não alcança. A Convenção 98 ratificada isoladamente pode consolidar a violação da Convenção 87.

O segundo ponto intrínseco é o nº 4 da Declaração de 2008: os direitos fundamentais são inseparáveis. Não é concebível considerar isoladamente cada um desses direitos fundamentais. Especialmente, a liberdade sindical é transversal a todos os direitos fundamentais e aos outros direitos dos trabalhadores. Não podemos falar de salários, se não falarmos de liberdade sindical; não po-

DOUTRINA

demos falar de saúde e de segurança do trabalho, se não falarmos de liberdade sindical no direito e na defesa dos trabalhadores de controlar o complemento das normas de saúde e de segurança no trabalho; não podemos falar de igualdade de tratamento e de não discriminação, de proteção do trabalho infantil, se não estivermos num contexto de liberdade sindical plena – transversalidade.

O último ponto é o que diz a Resolução de 1970: a liberdade sindical caminha conjuntamente com os direitos civis. Para dizer com outras palavras, o Relatório Oroux, de 1982, na França, quando dizia que a democracia não pode ficar apenas nas portas das fábricas; a democracia não termina na porta do local de trabalho. Sou consciente do local onde estou. Sou consciente do âmbito em que estamos tendo este debate, mas se algo deve ser dito para fechar é que os problemas começam a ser resolvidos quando começamos a falar a respeito deles.