

# A REPRESSÃO DOS ATOS ANTISSINDICAIS NA ÓTICA DA OIT

## THE ENFORCEMENT OF THE ANTI-UNION ACTS IN THE OPTICAL OF THE ILO

**Firmino Alves Lima\***

**Resumo:** O artigo procura expor as principais preocupações da Organização Internacional do Trabalho sobre os atos antissindiciais. O texto apresenta, inicialmente, uma breve explanação sobre a liberdade sindical e as medidas mais comuns para sua proteção, bem como o conceito de ato antissindical. Posteriormente, aponta as principais situações relatadas pela referida organização e suas preocupações sobre este importante direito. Ao final, o texto propõe urgentes medidas que devam ser tomadas no direito brasileiro para sua efetivação.

**Palavras-chave:** Direito sindical. Direito Internacional. Direito do Trabalho. Liberdade Sindical.

**Abstract:** The article presents the main concerns of the International Labour Organization on the anti-union acts. The text begins with a brief explanation about the freedom of association and the most common measures for their protection, as well as the concept of anti-union act. Later, points out the main situations reported by that organization and their concerns about this important right. Finally, the text proposes urgent measures to be taken in Brazilian law for their enforcement.

**Keywords:** Union laws. International Law. Labor Law. Union Freedom.

### 1 INTRODUÇÃO

Um sistema eficiente contra a prática de atos antissindiciais constitui um dos pilares da ordem democrática: a liberdade sindical.

---

\*Juiz do Trabalho Titular da 2ª Vara de Sorocaba no TRT da 15ª Região, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Ex-Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, membro da Comissão de Direitos Humanos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, autor de livros e artigos, foi colaborador da OIT na implantação do programa de combate ao trabalho infantil daquela entidade no Estado da Bahia.

Importante será compreender o que ela significa e por qual motivo deve receber uma proteção tão enérgica, qual o seu alcance e a sua importância. Após esta rápida passagem sobre a liberdade sindical, será importante definir o que é o ato antissindical e suas diversas facetas.

Feitas tais considerações preliminares, será necessário relatar alguns mecanismos de repressão aos atos antissindicais reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho, as diversas formas de proteção da liberdade sindical erigidas por aquela entidade, bem como de que forma ela vem sendo analisada dentro do órgão responsável pelas violações das normas da organização: o Comitê de Liberdade Sindical.

Por fim, em face da notória deficiência de nossos sistemas de proteção da liberdade sindical, caberá enumerar quais os princípios que deverão nortear a construção de mecanismos contra atos antissindicais no direito brasileiro e como este importante direito de natureza fundamental pode ser melhor protegido na complexa realidade nacional.

## 2 A LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais do direito coletivo do trabalho, junto com a autonomia coletiva dos particulares. Helios Sarthou, importante juslaborista uruguaio, afirmou claramente que a magia da liberdade sindical nasceu nas entranhas vivas dos acontecimentos sociais, e não no gabinete asséptico e formal do jurista, ela foi obtida através de lutas e deverá ser defendida a cada instante, frente à constante repressão, principalmente aquela promovida pelo subdesenvolvimento (SARTHOU, 2004, p. 15). A liberdade sindical foi conquistada como importante instrumento de defesa da classe trabalhadora, vindo a ser reconhecida efetivamente no início do Século XX como norma de direito fundamental, e incorporada na sua segunda metade aos tratados de direitos humanos. Ao lado dos demais direitos econômicos e sociais, ela possui um papel de extrema importância na edificação de uma ordem jurídica mais justa.

Arnaldo Süssekind (2001, p. 348) destaca que a liberdade sindical adquiriu no direito comparado, especialmente na Convenção 87 da OIT e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, um tríplice aspecto: o primeiro fundado na **liberdade sindical coletiva**, que corresponde ao direito dos trabalhadores e empresários constituírem um sindicato, unidos por uma atividade comum, similar ou conexas. O segundo é a **liberdade sindical individual**, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, e dele desligar-se. O terceiro é a **autonomia sindical**, à qual concerne a liberdade de organização interna e funcionamento da associação sindical e suas entidades correlatas.

Por seu turno, o jurista lusitano Mario Pinto define que a liberdade sindical possui como seu conteúdo a liberdade individual positiva (liberdade de constituição de sindicatos e adesão a sindicatos já constituídos), liberdade sindical negativa (liberdade de organização interna dos sindicatos, autogoverno dos sindicatos, direito de contratação coletiva, direito de organização na empresa, direito de participação e direito de greve) (PINTO, 1996, p. 181).

Arion Sayão Romita (1976, p. 40) já definiu a liberdade sindical como um “feixe de liberdades”, que tanto procura assistir o indivíduo ao lhe conferir uma faculdade, como também proteger o grupo, ao estabelecer garantias voltadas para condutas hostis dos grupos contrários aos propósitos associativos (empregadores, sindicatos rivais ou terceiros interessados) (ROMITA, 2007, p. 342-343). Já Amauri Mascaro Nascimento define os múltiplos vetores da liberdade sindical, apontando cinco: a liberdade de associação, a liberdade de organização, a liberdade de administração, a liberdade de exercício das funções e a liberdade de filiação sindical (NASCIMENTO, 2008, p. 40).

Como já foi possível afirmar em outro texto, todos esses aspectos podem ser reunidos em dois grandes grupos característicos (SILVA; LIMA, 2010, p. 68-69): o primeiro constituído pelas liberdades consistentes na proibição de impedimento e de não constricção, tratando-se de **liberdades negativas**, ou seja, aquelas que asseguram uma possibilidade de agir baseada em uma norma de caráter fundamental que não proíbe determinada ação, a permissão para deixar de agir, eis que inexistente norma que imponha determinada conduta. Já o segundo é formado pelos aspectos que importam em **liberdades positivas**, como aquelas em que o homem não está obrigado a agir senão em conformidade com sua própria vontade na definição de Kant (1964, p. 96) ou, como complementa mais adiante, como uma “autonomia, ou seja, na propriedade que o querer tem de ser para si mesmo sua lei” (KANT, 1964, p. 111-112).

Tais aspectos são interligados e interdependentes, pois só haverá verdadeira liberdade sindical se todas as suas dimensões forem respeitadas. Não há efetividade da liberdade sindical como direito fundamental se todos os aspectos mencionados não forem respeitadas. Como direito humano, dentro das suas características autônomas e totalmente distintas do direito de associação no campo civil ou comercial, implica em estrita observância e proteção de todos os seus aspectos como pilas essenciais para que a liberdade sindical atinja seus objetivos dentro do contexto de uma ordem democrática. A natureza de direito humano traz à liberdade sindical, em relação a todos os seus aspectos, o critério de interdependência característico deste grupo de direitos, segundo a Resolução n. 32/120 da Assembleia Geral das Nações Unidas: “todos os direitos humanos, qualquer que seja o tipo a que pertencem, se inter-relacionam necessariamente entre si, e são

indivisíveis e interdependentes”. Do mesmo modo entendeu a Declaração e Programação de Viena aprovada pela Conferência Mundial de Direitos Humanos em 25.6.1993, em seu item 5, quando menciona que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis e interdependentes e estão relacionados entre si”.

Assim, fica bastante claro que a liberdade sindical deve ser defendida em todos os seus aspectos. Se for ameaçado um singelo aspecto tão somente, toda a liberdade sindical deixa de existir. Como direito fundamental, deve alcançar sua plena efetividade na sua irradiação dentro do ordenamento jurídico, para que este direito fundamental seja exercido em sua maior intensidade. O escólio de Pérez Luño ao afirmar que o princípio da irradiação, lastreado nos ensinamentos de C. Graf Von Pestalozza (PÉREZ LUÑO, 2001, p. 315), confere a esta gama de direitos uma força expansiva integrada por normas finalistas com vocação irradiadora para todo o ordenamento jurídico, uma vez que estabelecem uma continuidade entre o princípio protetor da liberdade e o da efetividade dos direitos fundamentais. Não seria diferente para a liberdade sindical.

A liberdade sindical tem outras características importantes, assinaladas por Helious Sarthou (2004, p. 22), em especial a sua existência como instituto autônomo em face do direito geral de associação. Conjuntamente com a autonomia coletiva, permite criar direitos, possuindo um efeito extrassubjetivo fundamental para os representados pela entidade sindical. O autor uruguaio também afirma o aspecto sistêmico-democrático da liberdade sindical, ao trazer a necessária complementação instrumental dos direitos fundamentais da pessoa humana, que montado sobre o tripé essencial dos direitos humanos (liberdade física e moral, liberdade de expressão e liberdade de reunião), traduz-se em uma liberdade complexa, e que requer a instrumentalidade de outras liberdades civis e políticas para sua existência. E ainda o célebre autor afirma que a liberdade sindical é profundamente solidária com as demais liberdades que integram o sistema de direitos humanos reconhecidos, possuindo tal liberdade um objetivo essencialmente humanista.

Como menciona Peter Häberle, a cláusula do Estado social possui uma conexão importante com o significado institucional das liberdades, onde a garantia do Estado social demonstra ser uma exigência da ideia de liberdade e da visão institucional dos direitos fundamentais, em uma relação de recíproco condicionamento (HÄBERLE, 1997, p. 209-210).

Desta forma, por ser um dos pilares do Estado Democrático de Direito, trata-se de um direito fundamental que deve ser garantido na sua mais alta potencialidade, pois, uma vez ameaçada, limitada ou suprimida, concretiza-se uma grave ofensa à ordem democrática como um todo, e uma gravíssima ameaça à efetividade dos direitos laborais, que também são direitos fundamentais.

Os direitos laborais são enumerados na nossa Carta Política como direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores para atingir o estágio de amplo desenvolvimento da personalidade humana mediante uma norma introdutória constante no *caput* do art. 7º. Portanto, realizam o princípio central da dignidade da pessoa humana que também os compreende. Por tal motivo, Robert Alexy assevera que os direitos trabalhistas integrantes dos direitos sociais em nossa carta política assumem clara identidade de direitos fundamentais (ALEXY, 1999, p. 72). Assim, não restam dúvidas de que a liberdade sindical é reconhecida na nossa Carta Política como um dos direitos sociais fundamentais no *caput* do art. 8º da Carta Política, integrando o título II, relativamente aos direitos e garantias fundamentais. Porém, no caso brasileiro, a liberdade garantida pela Constituição Federal de 1988 é uma liberdade relativa, pois se encontra restrita por diversos aspectos constitucionalmente previstos, entre eles, e com maior destaque, a unicidade sindical (LIMA, 2009, p. 177-205).

No plano internacional, a liberdade sindical é assegurada como um dos mais importantes direitos humanos. A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 18 de junho de 1998, reconhece a liberdade sindical como um dos princípios e direitos fundamentais. A referida declaração afirma que ela é um de seus princípios fundamentais, gozando de apoio e reconhecimento universais, como princípios fundamentais a todos os membros da organização, ainda que não tenham ratificado a respectiva declaração aprovada, com obrigação de respeitá-los, promovê-los e torná-los efetivos (OIT, 1998). A proteção da liberdade sindical é estabelecida em duas convenções entre as oito da organização reconhecidas como convenções básicas aprovadas pela entidade, as Convenções n. 87, de 1948, e 98, de 1949.

Importante é destacar um aspecto fundamental da referida Declaração. Mario Pasco Cosmópolis destaca que a mencionada declaração da OIT constitui um ponto histórico e implica em uma quebra formal com os critérios que eram observados para a adoção de convenções internacionais de trabalho. Tais direitos são reconhecidos com uma natureza anterior e superior a qualquer normativa, de tal importância, pois não estão sujeitos ao reconhecimento ou adoção por cada Estado, através do processo de ratificação de convenções, mas sim, possuem efeito vinculante por si mesmos (PASCO COSMÓPOLIS, 2008). Já por seu turno, o saudoso Oscar Ermida Uriarte apontava claramente a natureza de *jus cogens* da referida Declaração como o “coração do sistema jurídico dos direitos humanos”, Declaração dotada das seguintes características: a) obriga a todos os estados, independentemente de ratificações ou qualquer outra forma de reconhecimento nacional; b) tem efeito *erga omnes*, enquanto não se dirigem só aos governos, mas também

aos indivíduos; c) podem ser reclamados por qualquer pessoa ou Estado, mesmo à margem de todo vínculo convencional ou ratificação; d) são universais e não internacionais no sentido tradicional dessa expressão, e e) possuem multiplicidade de fontes (ERMIDA URIARTE, 2001). O notável autor uruguaio ainda ia mais além, e anunciava que a posição da OIT oferece à comunidade internacional uma espécie de **cláusula social universal**, a qual pode ser referência a diversos acordos, organismos e países que se ocupem do comércio nacional.

E essa natureza de valor universal vem sendo paulatinamente reconhecida desde o Tratado de Versailles, que instituiu a OIT e consagrou como um de seus valores, na Parte XIII, que expressamente reconhece o princípio de liberdade sindical. O reiterado reconhecimento em diversos documentos internacionais, de cunho geral ou específico, vem colocar a liberdade sindical no rol de direitos que integram uma **consciência jurídica universal**. A qualificação estabelecida por Antonio Cançado Trindade significa um novo paradigma que abandona o conceito “estatocêntrico” e situa o ser humano como o centro da atenção de uma ordem jurídica internacional que se volta para o valor da solidariedade (TRINDADE, 2006, p. 91), pois nenhum Estado poderia estar acima deste corpo de direitos pertencentes à humanidade. André Carvalho Ramos destaca que pelo menos parte dos direitos humanos já foi considerada *jus cogens*, ainda que os direitos sociais enfrentem essa dificuldade, diversamente dos direitos de primeira dimensão, já reconhecidos com tal característica pela Comissão de Direitos Humanos da ONU (CARVALHO RAMOS, 2005, p. 173-175). O mesmo autor, no entanto, deixa claro que diversos procedimentos dentro das Nações Unidas vieram a ordenar padrões de conduta aos Estados fora de uma base convencional, afirmando, portanto, o caráter de *jus cogens* do Direito Internacional dos Direitos Humanos, utilizando todo o arsenal de normas protetivas e de responsabilidade internacional do Estado por violação de direitos humanos como costume internacional, devendo ser obedecido por todos (CARVALHO RAMOS, 2002, p. 160).

A liberdade sindical também não deixa de ser referida como direito humano pelo art. XXII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e pelo art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de San José de Costa Rica<sup>1</sup>. O art. 9º da Declaração Sociolaboral do Mercosul prevê a proteção contra todo ato discriminatório que pretenda menoscabar a liberdade sindical.

Igualmente, e com maior intensidade, a liberdade sindical é enunciada como direito humano no art. 8º, § 1º, itens 1 e 3, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado

---

<sup>1</sup>Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992.

pela Resolução n. 2.200-A da Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991, e assinado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, com vigência a partir de 24.2.1992, conforme Decreto n. 591, de 6.7.1992. Possui, portanto, a teor do art. 5º, § 2º, do texto constitucional, antes da EC n. 45/2004, força de norma constitucional, por integrar tratado de direitos humanos do qual o Brasil fez parte.

Não paira qualquer dúvida que a liberdade sindical é um direito humano fundamental e, como liberdade, um direito de grande importância não somente para a pessoa do trabalhador, como também para a instituição sindical, assim como para manutenção da ordem democrática frente a diversos outros atores sociais, inclusive o próprio Estado. A liberdade sindical é um direito em si mesmo e um direito de caráter instrumental para a concretização de outros direitos fundamentais. Por tal motivo ela deve ser assegurada por meios enérgicos, para que não seja direito existente apenas em caráter formal, devendo ser protegido para que a sua fundamentalidade seja plena, tal qual um direito deste quilate pede. Uma vez ameaçada, não é somente uma liberdade colocada em risco, mas muitos outros direitos também passam a ser ameaçados ou mesmo fulminados.

### 3 CONCEITO DE ATO ANTISSINDICAL

Inicialmente, cabe ponderar que a palavra **antissindical** possui um prefixo “anti” que pressupõe contrariedade, oposição ou resistência. Ou seja, um ato antissindical pressupõe como ideias elementares uma atitude que visa promover algum resultado contrário aos interesses da instituição sindical, ou uma atitude que age contrariamente aos propósitos de um sindicato, ou mesmo contra os interesses de seus integrantes. Se anteriormente foi possível entender que a liberdade sindical possui diversos aspectos, não é difícil concluir que os atentados contra ela se externalizam por diversas condutas. Uma definição de ato antissindical deve albergar o reconhecimento de muitas condutas ativas ou passivas que, direta ou indiretamente, atentem contra a liberdade sindical. Assim, o ato antissindical possui diversas definições.

Mario Ghidini afirma que a conduta antissindical possui definição ampla e envolve todo o comportamento, comissivo ou omissivo por parte do empregador, que possa interromper, atrapalhar ou desviar as atividades dos sindicatos, independentemente de provocar um dano econômico aos trabalhadores individualmente (GHIDINI, 1985, p. 134). Esta é uma visão restrita aos atos antissindicais promovidos pelos empregadores, mormente quando muitos atos antissindicais podem advir de terceiros.

Por seu turno, Luís Enrique de La Villa Gil, Gabriel Garcia Becedas e Ignacio Garcia-Perrote Escartin (1993, p. 378) afirmam que o ato

antissindical é um elenco de condutas que tenha por objeto causar alguma espécie de discriminação ou lesão aos direitos da liberdade sindical por motivo de filiação ou da atividade sindical.

Já Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 10) definiu atos antissindicais como:

[...] aqueles que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva.

E o notável jurista Luciano Martinez, que escreveu uma magnífica obra sobre o tema, define o ato antissindical como:

[...] a conduta de quem obstaculiza os direitos de liberdade sindical - individuais ou coletivos; positivos ou negativos; organizacionais ou acionais - e que, mesmo sem se dar conta disso, turba, por ação reflexiva, a progressividade de tantos outros direitos humanos. (MARTINEZ, 2013, p. 411)

São muitas as possibilidades de definição de atos antissindicais, pois o número de condutas assim qualificadas tende ao infinito, por ser a criatividade ilimitada para condutas de tal espécie, mormente quando podem atingir diversos aspectos da liberdade sindical. Por tal motivo, é bastante difícil elaborar um conceito fechado ou típico, sendo certo que o conceito deve ser aberto e apto a receber diversas atitudes que tenham por finalidade prejudicar a liberdade sindical nos seus mais diversos aspectos, como ocorrem nos conceitos que envolvam definições de condutas violadoras de direitos humanos. Lembrava Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 59) que:

[...] o alcance objetivo ou âmbito de aplicação objetiva da proteção da atividade sindical deve ser amplo e incluir todo ato ou conduta que prejudique a causa da atividade sindical ou que a limite além daquilo que surge do jogo normal das relações coletivas de trabalho.

A Convenção 98 da OIT é um marco importante na caracterização dos atos antissindicais, na medida em que a referida norma internacional os reconhece e os classifica em dois grandes grupos, conforme duas tradições jurídicas distintas no mesmo diploma: a tradição codificadora romano-germânica e a tradição consuetudinária do *common law*.



O referido documento foi aprovado na 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1º de julho de 1949, e visa proteger os direitos de sindicalização e de negociação coletiva. É uma das oito convenções fundamentais da entidade e define em seus arts. 1º e 2º duas naturezas de atos que passaremos a tratar com maior profundidade. Essa Convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.1952, ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.1953, portanto vigente no país desde 18.11.1953.

A referida convenção, albergando duas tradições jurídicas distintas (romano-canônica e *common law*), enuncia dois grupos de condutas antissindicais principais. O primeiro é aquela conduta contra o indivíduo propriamente dito, ou seja, proteger o trabalhador de atitudes que lhe venham a prejudicar seus direitos, aí incluído o dirigente sindical. O segundo protege contra os atos que ameaçam, senão inviabilizam, a instituição sindical, também conhecido como atos de ingerência ou **práticas desleais**.

Em relação ao primeiro grupo, a norma da OIT conduz à noção do *fuero sindical*, que é a mais antiga e difundida proteção na América Latina. Rodolfo Napoli (1962) aponta que a expressão acima foi utilizada pela primeira vez em uma norma positivada no direito argentino como uma proteção contra o dirigente sindical, estando vinculado a uma doutrina do direito do trabalho como um direito protetor e que basicamente pretende defender o trabalhador dirigente sindical ou atuante em termos sindicais, principalmente contra a dispensa imotivada. Ermida Uriarte (1989, p. 9) mencionava o surgimento do *fuero sindical* como uma garantia “maliciosamente restringida”, configurando a proteção do dirigente sindical contra a dispensa injustificada. Entretanto, a noção de foro sindical vem sendo ampliada nas legislações latino-americanas de modo a abranger os trabalhadores em geral e qualquer ato que vise restringir ou impedir o exercício de direitos sindicais. Amauri Mascaro Nascimento critica a expressão foro sindical, que considera imprópria, pois não fornece uma ideia precisa de seu significado: *fuero* vem do latim *forum*, o que não se ajusta à figura (NASCIMENTO, 2008, p. 129). Possui uma característica muito voltada à proteção da discriminação contra o dirigente sindical e, posteriormente, restou estendida a todos os demais trabalhadores que tenham sofrido consequências prejudiciais de uma atitude, por motivo ligado à liberdade sindical.

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

O termo discriminação não é expressamente utilizado na referida norma, aliás, em 1949 pouquíssimos documentos internacionais empregavam-no. No entanto, fica claro que a referida norma também visa proteger os empregados contra atitudes discriminatórias promovidas por empregadores e sindicatos. Trata-se de uma proteção derivada dos ordenamentos advindos da tradição romano-germânica, claramente derivada do foro sindical. Sua proteção é essencialmente voltada ao trabalhador contra atitudes discriminatórias, sendo uma esfera de proteção da liberdade sindical na expressão individual do trabalhador.

Neste particular, é obrigatória uma análise da Convenção 111 OIT, pois, sem sombra de dúvidas, é a mais importante norma antidiscriminatória nas relações do trabalho atualmente vigente no plano internacional, bem como no plano interno brasileiro. Ela socorre bastante a Convenção 98 na proteção contra atitudes antissindicais que venham prejudicar o trabalhador, pois qualifica o ato discriminatório como uma prática prejudicial contra um trabalhador ou um grupo de trabalhadores.

A Convenção 87 da OIT, de 17 de junho de 1948, já prevê um princípio antidiscriminatório implícito para o exercício do direito de constituir organizações sindicais. Em seu art. 2º, a referida convenção menciona que:

[...] os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha. (OIT, 2013)

A Convenção 98 da OIT passou a tratar da discriminação em um princípio genérico, porém sabidamente voltado para a proteção dos direitos de sindicalização e negociação coletiva.

A Convenção 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 1958, teve sua vigência iniciada no plano internacional em 15.6.1960. Foi a primeira norma internacional a definir o que era uma prática discriminatória, e seu conceito não se encontra tão defasado. No Brasil, ela foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965, promulgada pelo Decreto n. 62.150, em 19 de janeiro de 1968, e vigente no território nacional desde 26 de novembro de 1966 (SÜSSEKIND, 1994, p. 243). Assim define a prática discriminatória:

Art. 1 [...]

1. Para os fins da presente convenção o termo 'discriminação' compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional

ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (SÜSSEKIND, 1994, p. 244)

A definição de discriminação adotada para os efeitos da referida convenção é apontada para as situações que venham a destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Aliada com a proteção dada pelo art. 1º da Convenção 98, é perfeitamente aplicável para a defesa de atos antissindiciais voltados contra o trabalhador. Trata-se de uma conceituação bastante ampla e que vem buscar a defesa da igualdade de oportunidades ou de tratamento, sendo a igualdade o objeto da proteção antidiscriminatória que, conjugada com a proteção do art. 1º da Convenção 98, fornece proteção não somente contra a dispensa, como também contra qualquer atitude prejudicial ao trabalhador ou mesmo à liberdade sindical. Sua proteção está voltada para todas as situações que envolvem o trabalho humano, incluindo qualquer atitude que promova distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Claro que uma atitude antissindical não está somente restrita à dispensa imotivada, mas prejuízos designados contra o trabalhador relativamente à jornada de trabalho, períodos de descanso, descansos semanais remunerados, saúde e segurança do trabalho, benefícios, seguridade social e prestações sociais relacionadas ao emprego, entre tantas outras possibilidades que um ato discriminatório possa atacar.

É oportuno, importante lembrar o conceito de discriminação nas relações de trabalho, conceito este defendido por este autor e que define o ato discriminatório como:

[...] o tratamento diferenciado menos favorável que o dispensado a outra pessoa ou grupo, em decorrência

de uma relação de trabalho, praticado por qualquer pessoa ou resultante de uma situação de afinidade pessoal de qualquer natureza, antes de sua celebração, durante seu transcurso ou depois de seu término, por qualquer motivo que não possa ser justificado mediante os critérios de proporcionalidade e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos laborais ou os direitos humanos e liberdades fundamentais de qualquer natureza, em qualquer campo e aspecto da vida laboral, privada ou pública. (LIMA, 2011, p. 311)

Em especial, o conceito de discriminação permite albergar como ato antissindical, entre tantas outras condutas, o assédio moral praticado contra o dirigente sindical e seus assemelhados, situação extremamente comum nos dias atuais, como forma de inibir o dirigente sindical em sua atuação. Por outro lado, permite assim reconhecer as condutas antissindicais que possam atingir o trabalhador antes, durante e depois do contrato de trabalho.

O segundo grupo de condutas antissindicais estabelecido pela Convenção 98 da OIT é aquele que tem origem na *common law*, mais precisamente nos EUA nos anos 1930, e que também é uma situação muito comum. O art. 2º da referida norma aponta que as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção adequada contra atos de ingerência de umas sobre as outras, seja diretamente, seja por meio de seus agentes ou membros, tanto na formação como no funcionamento e administração.

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

- a) provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores;
- b) manter organizações de trabalhadores, com meios financeiros ou outras formas de apoio, submetendo-as ao controle de empregadores ou organizações de empregadores.

Tais atitudes são claramente classificáveis como atos de ingerência, ou seja, a interferência na livre organização sindical, por empregadores, organização de empregadores, ou organizações de trabalhadores rivais. Tais atitudes vinculam-se à noção de **práticas desleais**, especialmente nos Estados Unidos da América e no Reino Unido.

São conhecidas como **práticas laborais desleais**, assim expressamente reconhecidas pelo ordenamento federal dos Estados Unidos da América, (*unfair labor practice*), conforme o art. 8º da Lei Federal *National*

*Labor Relations Act*, de 1935, com alterações posteriores, especialmente a alteração ocorrida em 1947. Essa norma prevê um extenso rol de ações e comportamentos que podem ser considerados desleais, portanto expressamente proibidos, tanto para sindicatos de empregados, quanto para empregadores.

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

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

Os dois grupos de proteção não são antagônicos, mas complementares, na afirmação de Osvaldo Mantero de San Vicente, apontando o autor uruguaio que em diversos países da América Latina coexistem os regimes de *fuero sindical* (com esta ou outra denominação, como no caso do Brasil) com a instituição de práticas desleais (MANTERO DE SAN VICENTE, 2006, p. 57).

Como já foi possível vislumbrar, os atos antissindicais estão divididos em dois grandes grupos, o dos atos discriminatórios e o dos atos de ingerência na organização sindical. Oscar Ermida Uriarte aponta algumas diferenças existentes entre eles: o primeiro é essencialmente unilateral, beneficiando exclusivamente o empregado, enquanto o segundo é bilateral, pois se apresenta como mecanismo de garantia da ética no livre jogo (*fair play*) dos atores sociais (ERMIDA URIARTE, 1989, p. 11-12). Nos atos discriminatórios de natureza sindical, verifica-se a existência de violações da liberdade individual de filiar-se, não se filiar ou de engajar-se em atividades sindicais. Já no caso das práticas desleais, verifica-se o atentado contra a liberdade de organização e ação sindical independente.

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

No caso de práticas discriminatórias, nem mesmo a intencionalidade é necessária, quando reconhecida a discriminação **não intencional**, conhecida no ambiente jurídico europeu como **discriminação indireta**, ou **discriminação por impacto adverso** pela terminologia norte-americana. Trata-se de uma prática ou regra aparentemente neutra, que traz consequências adversas injustificáveis para determinada pessoa ou grupo de pessoas, e independe de intencionalidade por parte do praticante da conduta. Tão somente é necessária a comprovação que a conduta tenha gerado impacto adverso para determinado segmento, no caso o trabalhador envolvido com a atividade sindical.

Assim, é possível concluir que os atos antissindiciais são comportamentos ativos ou omissivos, com ou sem intencionalidade por parte do empregador ou de outros grupos interessados na relação, que venham a destruir, mitigar ou tornar sem efeito a liberdade sindical em suas diversas formas de expressão.

#### 4 MEIOS DE DEFESA CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS

Diversos são os meios de defesa contra atos antissindiciais previstos em diversos ordenamentos internacionais e internos atualmente vigentes. Claramente, é possível vislumbrar a existência de diversos mecanismos de efetivação da garantia de proteção contra atos antissindiciais, todos buscando a melhor eficácia da liberdade sindical em face da inequívoca importância de tal direito dentro da manutenção da ordem democrática. Será feita doravante uma rápida análise nas modalidades de mecanismos de efetivação da proteção da liberdade sindical. No entanto, antes de tal análise, importante constatar quais os efeitos de uma conduta antissindical.

Luciano Martinez (2013, p. 240) aponta que uma conduta antissindical, na condição de ilícito civil-trabalhista, pode produzir efeitos **indenizantes**, **caducificantes**, **invalidantes** e **autorizantes**. Indica o notável autor que o ilícito é **indenizante** quando produzir como eficácia o dever de reparar ou compensar as violações aos patrimônios material ou imaterial dos ofendidos. Seria **caducificante** quando a conduta produzisse a perda de determinado direito. **Invalidante** seria a eficácia pela qual o ato antissindical perde completamente os efeitos que o ato produziria, traduzindo-se em uma eficácia negativa, principalmente quando implica em nulidades dos atos praticados contrários à liberdade sindical. E **autorizante** seria a eficácia pela qual o ordenamento estaria

por garantir ao ofendido, ou mesmo ao responsável pela tutela do direito ou, até mesmo ao magistrado, a liberdade de praticar determinado ato.

Feitas tais considerações sobre as eficácias dos atos antissindicais na esfera civil-trabalhista, abre-se um caminho mais compreensível para entender os diferentes mecanismos contra atos antissindicais.

O primeiro mecanismo a ser discutido é o das medidas administrativas, assim consideradas como os procedimentos não judiciais movidos por autoridades governamentais. Tal sistema é verificado nos Estados Unidos da América, eis que, antes da discussão judicial sobre atos antissindicais, um procedimento administrativo deve ser instaurado no escritório regional da organização nacional de relações do trabalho (*National Labor Relations Board*) por qualquer pessoa, segundo Robert A. Gorman (1976, p. 7 e ss.). Uma vez recebida a queixa, passa a ser investigada pela mencionada autoridade administrativa na forma de um processo administrativo. Concluída a investigação, a autoridade profere uma decisão com caráter determinante para a parte faltosa, sem força executiva. Esta somente pode ser adquirida, em caso de recalcitrância da parte vencida, mediante pedido judicial ajuizado perante a corte federal de apelações ou o juízo distrital federal cabível, pelo próprio órgão ou qualquer pessoa lesionada objetivando seu cumprimento (GORMAN, 1976, p. 10).

Também é possível adotar medidas judiciais de natureza civil-trabalhista na defesa contra atos antissindicais, inclusive alguns ordenamentos prevêem remédios judiciais específicos para tal finalidade. Em outros sistemas jurídicos, como o espanhol, por se tratar de liberdade constitucionalmente prevista, qualquer atentado à liberdade sindical permite seu enfrentamento por um **recurso de amparo**, remédio judicial para a proteção das liberdades e garantias fundamentais. Já na Itália, o art. 28 da referida Lei n. 300/1970 dispõe de um rito e medidas especiais para que o Juiz possa determinar a cessação dos atos antissindicais, possuindo um prazo de dois dias para despachar o pedido formulado, com vigência até que seja pronunciada sentença definitiva pelo Juiz do Trabalho. Importante aqui destacar o escólio de Gino Giugni (1991, p. 89), que a celeridade do rito processual que conclui a tramitação em dois dias, “foi inspirada na necessidade de garantir a tempestividade da intervenção jurisdicional pois, em matéria de relações sindicais, tempestividade é sinônimo de efetividade”.

O rito especial italiano deixa claro que o Juiz da localidade, caso não haja Juiz do Trabalho, é provocado por recurso dos organismos locais dos sindicatos nacionais, podendo o recurso ser instruído com “informações sumárias” e com possibilidade de concessão de liminar mediante despacho motivado. Esse tem efeito executivo imediato, visando a cessação do comportamento ilegítimo e a remoção de seus efeitos<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>RIVISTA Telematica di Diritto del lavoro. Disponível em: <<http://www.di-elle.it/Leggi/70-300.htm#28>>. Acesso em: 31 mar. 2004.

O despacho pode ser enfrentado por contestação do empregador a ser apresentada no prazo de 15 dias contados da comunicação.

Claramente, dentro do campo das medidas judiciais cabíveis, é possível vislumbrar a prática de atos que busquem os efeitos acima descritos por Luciano Martinez, desde indenizações para reparar danos materiais e morais, inclusive de ordem coletiva e/ou em favor do sindicato vitimizado pela conduta, a declaração judicial da perda da capacidade sindical de determinada entidade que tenha sido vítima de interferência sindical, a declaração judicial da nulidade de atos antissindiciais praticados, especialmente a nulidade de dispensas, e a autorização judicial para impingir determinada prática não realizada por sindicato que tenha sido vítima da interferência externa, seja governamental ou do empregador.

Por fim, devemos entender como plenamente cabível e recomendável a adoção de medidas de cunho criminal em face dos praticantes de atos antissindiciais. Esta criminalização é prevista em vários ordenamentos como forma de constrição do empregador faltoso, ou mesmo de terceiros, ao respeito da liberdade sindical. Vários ordenamentos assumem tal posição, para desencorajar comportamentos lesivos à liberdade sindical, uma tendência necessária no ordenamento brasileiro.

Feitas tais considerações, agora deve ser analisada a atuação da Organização Internacional do Trabalho na proteção da liberdade sindical.

## **5 A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho tem buscado implementar a liberdade sindical com as proteções devidas ao seu exercício, por diversos meios. O Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 2008b), sobre a liberdade sindical, aprovado pela 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, aponta, em seu item 42, que as queixas que a organização recebeu sobre discriminação antissindical e atos de ingerência revelam a necessidade de serem estabelecidas sanções e vias de recurso suficientemente dissuasórias de tais atos. E no item 43, o referido relatório menciona que as regulamentações que proíbem atos de discriminação antissindical são inadequadas quando não acompanhadas de procedimentos que garantam uma proteção efetiva.

O último Relatório Global sobre o tema, publicado em 2008, intitulado “Liberdade sindical na prática: lições aprendidas” (OIT, 2008a), nos traz importantes considerações sobre a liberdade sindical no quadriênio anterior à sua publicação. No entanto, devem ser observadas algumas reservas sobre o tema, uma vez que no segundo semestre de 2008 houve o desencadeamento da grave crise financeira que assolou os países centrais, com reflexos nos países periféricos, e com graves



repercussões até a presente data. Inegavelmente, tal cenário acentua a prática de condutas antissindicais.

Segundo o relatório, foram incrementados os direitos de proteção das liberdades individuais se comparados com os problemas surgidos da aplicação de direitos e princípios fundamentais. O reconhecimento da importância desses direitos aparentemente foi fortalecido, mas os problemas das suas garantias persistiam, com casos de dispensas em larga escala, assédio, prisões e violência, incluindo o assassinato de sindicalistas. Entidades sindicais obreiras e patronais continuam enfrentando obstáculos em suas atividades rotineiras, com problemas típicos como o estabelecimento de tais organizações e a liberdade de adesão, interferência de governos e outros atores no funcionamento de entidades sindicais profissionais e patronais, restrições à negociação coletiva, discriminação contra membros sindicais e restrições severas ao direito de greve.

A OIT vem recebendo um número crescente de queixas envolvendo atos antissindicais de discriminação e interferência no quadriênio reportado, com alegações de atos prejudiciais como dispensas, rebaixamentos, transferências e recusas de contratação contra dirigentes e membros de sindicatos.

Importante destacar que a intervenção de governos, segundo a Organização, é um problema recorrente, com restrições menos visíveis à liberdade sindical, porém não menos prejudiciais, onde o direito de associação sindical é negado ou desencorajado, como resultado de pressões ou interferências nas atividades sindicais. Sistemas de registro de entidades sindicais ainda permitem às autoridades exercer discricionariedade indevida nas respectivas atividades, principalmente com exigências excessivamente altas de representatividade ou mesmo autorizações prévias para funcionamento. Muitos países têm efetivamente abandonado a legislação ou práticas administrativas que garantem a posição dominante ou mesmo a unicidade sindical, ainda que algumas significantes exceções persistam.

A restrição imposta por alguns países à negociação coletiva ou à representatividade sindical a diversos grupos ainda persiste, mesmo que reconhecido algum progresso em favor dos servidores públicos e trabalhadores na agricultura. Em alguns casos os governos interferem nas negociações coletivas ao sujeitar os acordos a aprovações conforme políticas econômicas, mesmo introduzindo arbitragem obrigatória ou encerrando disputas coletivas ou, até mesmo, ao promover contratações individuais de trabalho.

A realidade da globalização, segundo o referido relatório, tem resultado em competitividade mais intensa, com desafios jamais vistos impostos pelas alterações estruturais e tecnológicas da atividade produtiva, colocando em cheque métodos tradicionais de representação e negociação coletiva, tanto para trabalhadores como para empregadores. Vários estudos demonstram que o respeito à liberdade sindical e

negociação coletiva tem um impacto positivo na competitividade e no desempenho econômico. Segundo a OIT, novas estratégias negociais valorizam a eficiência e a produtividade. Por seu turno, exemplos mais recentes confirmam o poder da negociação coletiva como uma ferramenta adaptável para necessidades emergentes, capaz de responder eficientemente a novas exigências da produção. Eles surgem dentro das novas formas de trabalho e novos tipos de relações trabalhistas, os quais dividem a força de trabalho em trabalhadores “essenciais” e “eventuais” dentro do mesmo setor, indústria ou local de trabalho. A precariedade resultante de relações de emprego atípicas pede dos sindicatos, especialmente, uma nova e inovadora forma de aproximação para assegurar a cobertura dos interesses dos trabalhadores. Alterações estruturais no emprego, em particular daquelas resultantes de privatizações, novas tecnologias, terceirização e a extensão de cadeias produtivas, como também novas modalidades de relação empregatícia afetam duramente o exercício dos princípios e direitos envolvidos na liberdade sindical e negociação coletiva.

O interesse da OIT em efetivar os princípios da liberdade sindical e proteção da pessoa exige que a entidade não deixe de discutir, no plano internacional, casos que possam mitigar substancialmente as suas finalidades e objetivos. As matérias tratadas pela OIT sobre a liberdade sindical não correspondem ao domínio reservado dos Estados, bem como a ação que a entidade empreende não pode ser considerada uma intervenção em assuntos internos, pois adentra ao núcleo do marco do mandato que a organização recebeu de seus membros, procurando alcançar os objetivos que sejam assinalados.

O Comitê de liberdade sindical da OIT promove o respeito dos direitos sindicais em situações de fato e de direito. O propósito dos procedimentos especiais do Comitê não é promover críticas ou castigos, mas sim, estabelecer um diálogo tripartite construtivo para promover o respeito dos direitos sindicais. As queixas ante o Comitê podem ser apresentadas com independência sem intervenção do Estado-membro, desde que ele tenha ratificado as convenções sobre liberdade sindical. Cabe ao Comitê examinar a proporção de afetação do exercício dos direitos sindicais nos casos denunciados. Tal exame envolve a situação do país em questão, o histórico das relações de trabalho e a administração pública, o contexto social e econômico, e como os princípios são aplicados a diversos países.

A ocorrência de violações dos princípios da liberdade sindical por meio de leis nacionais, inclusive com interpretação dos tribunais superiores, autoriza o Comitê a examinar as referidas leis, emitir orientações e oferecer a assistência técnica da OIT para harmonizar as leis com os princípios da liberdade sindical definidos na Constituição da OIT ou nas convenções aplicáveis. São elas as Convenções 87, 98 e 135, a última que reconhece estabilidade provisória aos representantes de empregados nas empresas, além da Recomendação 143, que consagra o princípio da liberdade sindical.

O Comitê já estabeleceu uma série de precedentes em forma de enunciados. Alguns merecem destaque ao reconhecer diversas modalidades de atos antissindiciais, desde aqueles praticados de forma discriminatória contra o trabalhador envolvido com atividades sindicais, assim como os atos de ingerência (OIT, 2006), cujos precedentes são abaixo apresentados de forma reduzida:

- dispensa de trabalhadores em uma greve como ato antissindical discriminatório;
- medidas prejudiciais contra a constituição ou reconstituição de organizações de trabalhadores fora da organização sindical;
- discriminação no emprego por causa de sua atividade ou filiação sindical legítima, presente ou passada;
- existência de remédios específicos para dispensas em massa quando podem inviabilizar a atividade sindical;
- proteção contra trabalhadores em atividade sindical, ainda que o respectivo sindicato não seja reconhecido pelo empregador como representante da maioria dos empregados;
- a discriminação antissindical como todo ato que tenha por objeto despedir um trabalhador ou prejudicá-lo de qualquer forma por conta de sua filiação sindical ou sua participação sindical fora do lugar do trabalho, ou dentro dele e no horário de trabalho, quando houver consentimento do empregador;
- a proteção contra os atos de discriminação antissindical deve atuar na contratação, na dispensa ou mesmo contra qualquer medida discriminatória que seja adotada durante o emprego e, em particular, medidas que envolvam transferências, postergação de promoções ou outros atos prejudiciais;
- a legislação deve proteger contra a discriminação, inclusive com medidas judiciais, no momento da contratação, devendo ser protegidos os candidatos como se fossem empregados;
- são atos antissindiciais os atos de assédio e intimidação perpetrados contra os trabalhadores por motivo de filiação sindical ou de suas atividades sindicais legítimas, ainda que não impliquem necessariamente em prejuízos em seu emprego;
- atos que possam desencorajar a filiação a organizações de sua escolha, constituindo uma violação ao direito de sindicalização;
- a subcontratação acompanhada de dispensas de dirigentes sindicais;
- o protegido não possui imunidade contra dispensa quando esta tiver uma justa causa;
- transferências frequentes de pessoas que desempenham cargos sindicais;
- estabelecer “listas negras” de dirigentes sindicais e sindicalistas é considerada uma grave ameaça, suscitando dos governos medidas enérgicas para combatê-las;

- não pode haver dispensa por apresentar requerimentos ao empregador;
- a dispensa de dirigente sindical é ato contrário à Convenção 98;
- devem ser criados pelas legislações nacionais recursos e sanções contra atos de discriminação antissindical para eficácia do art. 1º da Convenção 98, assim como dispor de remédios rápidos, econômicos e imparciais, inclusive com sanções civis e penais, multas severas e possibilidade de reintegração ou compensação adequada quando não seja possível;
- necessidade de justificação dos atos que levem prejuízo ao empregado, devendo provar tais necessidades;
- fomentar o empregador à constituição de uma junta diretiva em um sindicato, interferir na correspondência do sindicato, suborno de dirigentes, fomentar desfiliações ou renúncias à tutela sindical, criar sindicatos “títeres”, são atos contrários ao art. 2º da Convenção 98;
- as normas que proíbem ingerência devem ser acompanhadas de sanções eficazes e suficientemente inibidoras contra os atos de ingerência;
- negociações coletivas não podem ser conduzidas por organizações dirigidas por representantes designados ou controlados pelos empregadores ou suas organizações.

Os entendimentos da OIT deixam bem claro que nos casos de proteção contra a discriminação de dirigentes sindicais ou trabalhadores que tenham atividade sindical, diversos institutos do direito antidiscriminatório são adotados, especialmente a inversão do ônus da prova e a consideração de probabilidade acentuada de atos persecutórios contra dirigentes e militantes sindicais. Diante de tais possibilidades, os entendimentos do Comitê são claros em apontar que a ocorrência de prejuízos de qualquer espécie, ainda que não financeiros, ensejam justificativa razoável e plena prova da necessidade de tais atos.

## 6 CONCLUSÃO

Como foi possível depreender dos aspectos acima expostos, a liberdade sindical é um direito humano fundamental de grande importância para a manutenção do Estado Democrático de Direito. Possui alta relevância dentro do rol de direitos sociais, econômicos e culturais, bem como no rol de direitos civis e políticos, considerando-se ainda a fragilidade que os detentores de tais direitos estão submetidos perante o poder de empregadores, grupo de empregadores, entidades sindicais rivais e até mesmo entes governamentais. Somente mediante uma proibição efetiva e uma tutela ágil dotada de punições severas contra os atos atentatórios da liberdade sindical pode ser assegurada uma liberdade essencial para uma sociedade democrática.

A adoção de mecanismos de efetividade contra atos antissindiciais, tanto de natureza administrativa como trabalhista, civil e até mesmo de natureza penal, é utilizada em diversos ordenamentos jurídicos nacionais, até mesmo estimulados pela OIT.

Traçando-se uma comparação entre os exemplos expostos e o panorama brasileiro atual, a apatia e miopia legislativa são reveladas com inegável clareza nesse campo do ordenamento nacional. Considerando-se que possuímos parcas proteções contra alguns dirigentes sindicais e membros da CIPA, fica evidente o nosso atraso diante até mesmo na América Latina. Se não dispomos de estruturação capaz de proteção da liberdade sindical, nossas normas penais ainda estão voltadas para tempos do corporativismo fascista que dominou o cenário brasileiro por várias décadas, e com a ausência de procedimentos processuais específicos de urgência e imediata eficácia para solução de tais violações.

O ordenamento jurídico brasileiro clama, com a máxima urgência, ou como afirma o jargão popular “para ontem”, uma profunda revisão dos sistemas de proteção da liberdade sindical, observando-se os seguintes princípios extraídos dos exemplos citados:

- a) proteção contra atos discriminatórios que venham a prejudicar a pessoa do trabalhador;
- b) proteção contra atos de ingerência sindical, diretos ou indiretos, que venham a mitigar a liberdade sindical constitucionalmente assegurada;
- c) adoção de medidas de cunho administrativo, civil, trabalhista e penal para proteção da liberdade sindical, que propiciem uma defesa efetiva da liberdade sindical em nosso país contra atos das mais diversas origens, desde a empresa até mesmo contra o próprio governo, e também por outros trabalhadores e entidades sindicais em disputa;
- d) adoção de normas penais contra práticas antissindiciais;
- e) adoção de um procedimento especial e célere para a defesa da liberdade sindical, em especial um procedimento de natureza sumaríssima, com cognição rápida e decisão imediata de natureza irrecorrível, que possua métodos de prova capazes de albergar a defesa de direitos fundamentais, entre eles a inversão do ônus da prova.

## 7 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no Estado democrático. Palestra proferida na sede da Escola Superior de Magistratura Federal no dia 7 set. 1998. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Renovar, n. 217, jul./set. 1999.

CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos: análise dos sistemas de apuração de violações de direitos humanos e implementação das decisões no Brasil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

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

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Derechos Laborales y Comercio Internacional**. Ponencia presentada al V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República. Facultad de Derecho, Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lima, 2001. Disponível em: <[http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/derlabermida.htm](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/derlabermida.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2008.

GHIDINI, Mario. **Diritto del Lavoro**. 9. ed. Padova: Cedam, 1985.

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

GORMAN, Robert A. **Labor law: unionization and collective bargaining**. St. Paul: West Publishing, 1976.

HÄBERLE, Peter. **La libertad fundamental en el Estado constitucional**. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997.

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

LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 34, 2009.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo *et al.* **Protección y Promoción de La Libertad Sindical**. Curso Sobre la Ley 17.940. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

NAPOLI, Rodolfo A. **Manual de Derecho Sindical**. Buenos Aires: Abeledo Pierrot, 1962.

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of association in practice: lessons learned**. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration, INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 97th Session 2008, Report I (B), 2008a. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096122.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096122.pdf)>. Acesso em: 4 maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association**. International Labour Office. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva. 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>. Acesso em: 4 maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILOLEX**. Base de dados sobre as normas internacionais do trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm>>. Acesso em: 1º maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática: lições a retirar**. Relatório do Diretor-Geral, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 2008b. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/download/relatorioglobal2008\\_portuguesportugal.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/download/relatorioglobal2008_portuguesportugal.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2008.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Tendências Constitucionais em Matéria Trabalhista**. Sítio da Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região, AMATRA IV. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/Comunicacao/Artigos/1460>>. Acesso em: 23 nov. 2008.

PESTALOZZA, C. Graf von. **Kritische Bemerkungen zu Methoden und Prinzipien der Grundrechtsauslegung in der Bundesrepublik Deutschland em Der Staat 2**, p. 230-231, 1963, *In*: PÉREZ LUÑO, Antonio E. Derechos humanos, Estado de derecho e constitución. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2001.

PINTO, Mário. **Direito do Trabalho**. Lisboa: Editora Universidade Católica, 1996.

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

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

SARTHOU, Helios. **Trabajo, Derecho y Sociedad**. Montevideo: Fundación de cultura universitária, Tomo I, 2004.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; LIMA, Firmino Alves. Repressão Penal dos Atos Antissindicais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 37, jul./dez. 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2006.

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