

O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) NA PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL

THE ROLE OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO) IN PROMOTION OF THE UNION FREEDOM

Larissa Matos*

RESUMO: O artigo analisa a liberdade sindical com foco no papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Comitê de Liberdade Sindical. Para tanto, aborda conceitos e classificações pertinentes à liberdade sindical e explora a relação da democracia com a liberdade sindical, considerada aquela como essencial para o exercício dos direitos sindicais. Em seguida, trata especificamente sobre o papel da OIT como Órgão criado para melhorar as condições de trabalho e promover a liberdade sindical nos diferentes países, finalizando com o procedimento de queixa no Comitê de Liberdade Sindical.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade Sindical. OIT. Democracia.

ABSTRACT: The article analyzes the freedom of association focusing on the role of the International Labor Organization (ILO) and the Freedom of Association Committee (CFA). To this end, it addresses concepts and classifications pertinent to freedom of association and explores the relationship of democracy with freedom of association, which is considered essential to the exercise of union rights. Then, it deals specifically about the role of the ILO, created to improve working conditions and promote freedom of association in different countries, ending with the complaint procedure in the Freedom of Association Committee.

KEYWORDS: Freedom of Association. ILO. Democracy.

1 – Premissas iniciais

A liberdade, como gênero, é um direito humano e fundamental, entendido como aquele constante, respectivamente, em diplomas internacionais (v.g., Declaração Universal dos Direitos Humanos) e na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, *caput*), capaz de assegurar o gozo de diversos outros direitos.

* Mestre em Direito do Trabalho; doutoranda em Direito pelo Departamento de Direito do Trabalho e da Segurança Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP; advogada e professora.

DOCTRINA

Catharino (1977, p. 79) afirma que a liberdade opõe-se ao determinismo e fatalismo, sua manifestação exacerbada. E quanto à vontade, a liberdade é livre arbítrio ou alvedrio, de suma importância jurídica – isso, porque, como fator de diversidade, cabe ao Direito organizá-la, tornando coexistentes suas manifestações e espécies.

Uma de suas espécies é justamente a liberdade sindical, essencial ao sindicalismo, como expõe Pinto (1998, p. 76), ao posicionar a liberdade como um nobre sentimento consolidado na consciência do poder de agir dentro de limites impostos por normas.

Ainda, o ilustre autor enfatiza que “no caso dos trabalhadores, tal sentimento foi despertado pela necessidade de reagirem à superioridade opressora do poder econômico sobre a energia humana de trabalho” (PINTO, 1998, p. 76).

Com maestria, aclara Pinto (1998, p. 78) que:

“o princípio da liberdade sindical, fundamento do sindicalismo válido, será, por si só, demasiadamente frágil e exposto a sucumbir, se não estiver amparado por outras ideias igualmente vitais, embora complementares, para sua firmeza.

A liberdade sindical constitui eixo ideal de suporte do sindicalismo, somente apto a alcançar efetividade se reforçado por essas outras ideias, também estruturais, que a resgatam do plano ideal, com toda sua carga de abstração, para o da ideia factível num universo de relações concretas e fortemente influenciadas pelo materialismo dos interesses que a envolvem.

Vemos, então, a liberdade sindical encerrada num círculo protetor que compreende a liberdade de trabalhar, a liberdade de associar-se, a liberdade de organizar-se, a liberdade de administrar-se, a liberdade de atuar e a liberdade de filiar-se.”

Nessa senda, Catharino (1977, p. 80) deixa claro que, historicamente, a liberdade de trabalho precedeu à sindical, sendo esta um adicional à efetividade daquela, isto é, são duas liberdades interligadas. Ainda, aponta que sem liberdade sindical não há sindicato livre, cabendo ao Direito organizar as diversas manifestações de liberdade, jamais suprimi-las.

Os trabalhadores e empregadores, nas lições de Prado (1984, p. 26), têm o direito de constituir sindicatos, como também de se filiar, sujeitando-se aos estatutos correspondentes, desde que não violem as leis vigentes nem as normas básicas e fundamentais de todo convívio humano.

Nessa linha, vale registrar que Cesarino Junior (1940, p. 22), citando Brèthe de la Gressaye, ensina que a primeira consequência da doutrina corporativa é a liberdade de associação. O Estado deve reconhecer aos cidadãos a liberdade de associação, podendo estes criar associações e seus próprios regulamentos. Afinal, o direito de associação é um direito natural do homem.

Diante dessas diretivas traçadas por Cesarino Junior, valoroso ressaltar que o ordenamento jurídico italiano, por exemplo, é inspirado no princípio da liberdade de organização sindical, estando este expresso no artigo 39, § 1º, da Constituição italiana (GALANTINO, 1995, p. 1-2).

Liberdade esta definida pela OIT como o direito dos trabalhadores e dos empregadores de criar suas próprias organizações e de se juntar a elas como parte integrante de uma sociedade livre e aberta. E que, em muitos casos, essas organizações têm desempenhado um papel importante na transformação democrática de seus países¹.

A liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização estão regidas pela Convenção nº 87 da OIT, de 1948, até hoje não ratificada pelo Brasil.

Inclusive, uma das alegações para não haver a adoção da referida Convenção foi a presença da unicidade sindical no art. 8º, II, da CF/88 – que se contrapõe a liberdade sindical plena prevista naquele diploma.

Sobre o processo de ratificação, vale destacar que em 13.03.2019, segundo matéria publicada pela Agência do Senado intitulada “CAS voltará a discutir convenção sobre liberdade sindical”, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou requerimento de audiência pública para orientar a votação do Projeto de Decreto Legislativo (PDS) nº 16/84, que aprova o texto da Convenção nº 87. Contudo, nada foi concluído até o momento.

Didaticamente, Russomano (1995, p. 65) assenta que a liberdade sindical é uma tríade (sindicalização livre, pluralidade sindical e autonomia) – uma tríade que envolve, conforme aponta Galantino (1995, p. 1), a liberdade individual ou de um grupo de promover a constituição do sindicato; e a liberdade individual de aderir ou não a uma organização sindical.

Ruprecht (1995, p. 77) explica que a “liberdade sindical é consequência direta do direito de associação, possuindo características que ultrapassam o

1 Tradução livre do texto presente na página *web* da OIT sobre liberdade sindical. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

indivíduo considerando isoladamente, chegando, até, ocasionalmente, a limitar a própria liberdade individual”.

Ainda, citando De Buen, Ruprecht (1995, p. 77) atribui a liberdade sindical os seguintes fundamentos: a) para a constituição de sindicato deve haver uma pluralidade; b) o sindicato é caracterizado pela união; c) o sindicato representa uma vontade coletiva; d) o destinatário da atuação sindical não é o indivíduo em si, mas, sim, o homem classe.

Além disso, o princípio da liberdade sindical evoca o princípio da atividade sindical, ou seja, afirmar a liberdade sindical significa também reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os comportamentos voltados para tornar efetiva a coalização (GIUGNI, 1991, p. 57), inclusive em relação à própria proteção dos trabalhadores e de suas organizações no ato de negociação coletiva.

Referente à proteção das organizações, Siqueira Neto (1999, p. 123) aponta que esta se processa em três ordens: a) pela defesa das organizações contra atos do Estado e dos empregadores; b) pela defesa dos dirigentes; e c) pela promoção das organizações sindicais dos trabalhadores rurais. Para tanto, entre outras medidas, deve-se: 1) evitar os atos de ingerência (Convenção nº 98 da OIT); 2) proteger os bens e fundos sindicais; 3) resguardar o direito de greve; e 4) salvaguardar os dirigentes sindicais.

Finalizando essa introdução, vale abordar, de forma sintética, a classificação apontada por Ruprecht (1995, p. 78-81) em relação à da liberdade sindical. Ele ensina que a mais comum é feita tendo em vista o indivíduo, o grupo profissional e o Estado. A primeira refere-se ao direito de constituir sindicatos, de não se filiar, de participar ou se desligar livremente; considerando o grupo profissional, ela envolve a autonomia orgânica (estruturação sem ingerências) e a autonomia de ação (ampla capacidade de operar coletivamente); e quanto ao Estado, a associação profissional deve ser imune às intervenções.

2 – Democracia e liberdade sindical

A democracia vem da palavra grega *demos*, que significa pessoas, e *kra-tos*, que significa governo – dessa forma, a democracia é o governo do povo, sendo, portanto, incompatível com governos absolutos ou autoritários. Além disso, uma democracia pressupõe igualdade, liberdade, pluralismo e tolerância (BOREA ODRÍA, 2002), propugnando o acesso a processos deliberatórios por aqueles que serão afetados por essas decisões.

Topograficamente, a democracia aparece na Constituição de 1988 no art. 1º, *caput*, cujos incisos enfatizam a cidadania, a dignidade da pessoa humana,

a soberania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político (art. 1º, I, II e III, IV e V) como pressupostos do Estado Democrático de Direito.

O exercício da cidadania e a realização da dignidade da pessoa humana, tão relevantes à democracia, pressupõem o acesso a direitos sociais, entre eles, os direitos trabalhistas constantes no art. 7º da CF – muitos deles efetivados mediante negociação coletiva, que só se concretiza por meio da liberdade sindical.

Nessa senda, como direito fundamental relacionado à democracia, a Constituição assegurou a todos o direito de liberdade e associação para fins lícitos (art. 5º), estando a liberdade para associação sindical traçada no art. 8º da CF/88 – base da liberdade negativa², que envolve a liberdade de não participar de fundação de associação, de não se filiar e de desligar-se de associação, conforme a sua vontade, pois a liberdade compulsória não se conforma com a democracia.

Especialmente sobre o processo de constitucionalização da liberdade sindical no Brasil, o movimento acompanhou o processo ocorrido na América Latina – sobre o tema, Ferrer e Ríos (1995, p. 12) detalham que esse processo representou uma fase transcendental na evolução jurídica do sindicato, que passou de uma atuação delitativa à consagração internacional e constitucional, cuja importância do movimento sindical explica a presença de dispositivos constitucionais relativos ao direito sindical e aos sindicatos desde os primeiros textos constitucionais que se adaptaram ou se aproximaram do Estado Social.

Lembra Stürmer (2013, p. 39) que o sistema sindical brasileiro nasceu e se desenvolveu sob os nefastos mantos do corporativismo e intervencionismo. Ainda, registra que, embora signatário da OIT, o Brasil não recebeu a Convenção sobre liberdade sindical (Convenção nº 87) – ficando patente que o Brasil não adota a liberdade sindical de forma plena.

Entretanto, não se pode deixar de reconhecer que na Constituição vigente estão presentes diversos dispositivos que tutelam a autonomia dos sujeitos políticos coletivos, como os arts. 5º, XVII, XVIII, XIX, XX e XXI e 8º.

Nesse ponto, bom lembrar que o exercício dos direitos civis dentro do regime democrático, tais como o direito à vida e a segurança pessoal, o direito à liberdade e à segurança contra prisão arbitrária e detenção, a liberdade de

2 Fazendo o contraponto, o mesmo Arouca (2009, p. 80) define que a liberdade sindical também se configura positivamente como um direito de filiação a sindicato, de manutenção no quadro social e participação das ações sindicais.

opinião e expressão, o direito de reunião, é essencial à concretização da liberdade sindical.

Até porque, para haver negociação coletiva é preciso existir autonomia dos indivíduos e dos sindicatos. Nesse sentido, segundo Siqueira Neto (1991, p. 18), a negociação coletiva e os meios de solução de conflitos dependem da liberdade sindical, que se configura como o ponto de conexão e articulação estrutural do Direito do Trabalho, assumindo função preliminar enquanto condição para atuação dos direitos individuais e coletivos, dela decorrendo os demais institutos de Direito do Trabalho.

A liberdade sindical, por esse ângulo, tem como pressuposto o reconhecimento da existência do conflito nas relações de trabalho, bem como o diálogo e sua convergência, isto é, a liberdade sindical é efetivo instrumento de consolidação democrática e de configuração básica das relações de trabalho, integradas pelos elementos que determinaram o seu formato atual (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 19-20).

Sobre o tema, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já se manifestou afirmando que o sistema democrático é essencial para o exercício dos direitos sindicais (Compilação de 2006, parágrafo 32; e Informe 367º, Caso nº 2949, parágrafo 1224), deixando claro que os direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores apenas podem ser exercidos no âmbito de um sistema que garanta o respeito efetivo de direitos humanos fundamentais, como o direito à vida e à segurança do indivíduo (Informe 348º, Caso nº 2254, parágrafo 1308) (OIT, 2018, p. 17 e 19).

Para o Comitê, um movimento sindical verdadeiramente livre e independente só pode ocorrer se houver respeito aos direitos humanos fundamentais, especialmente direitos dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem nas instalações do sindicato, com direito de opinião verbal livre e escrita, bem como o direito de contar, em caso de detenção, com as garantias de um processo judicial regular que se inicie e tramite de forma célere. (Compilação de 2006, Parágrafo 37; Informe 351º, Caso nº 2450, parágrafo 794; e Informe 356º, Caso nº 2450, Parágrafo 679). (OIT, 2018, p. 18).

3 – O papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em matéria de liberdade sindical

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, por meio do Tratado de Versalhes que, formalmente, pôs termo à primeira

grande guerra, tendo como objetivo principal a busca da justiça social, a fim de se promover paz universal.

Para tanto, decorre de sua incumbência precípua o fomento ao trabalho decente, que OIT entende como aquele trabalho produtivo e de qualidade, que promove igualdade e oportunidades para homens e mulheres, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo consideradas condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, Trabalho decente).

Segundo Costa e Diehl (2016, p. 104):

“(...) a noção de trabalho decente está fundada em quatro bases estratégicas, a saber: (i) o respeito às normas internacionais de proteção do trabalho; (ii) a promoção do emprego de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o diálogo social.

Sendo assim, no ano de 2005 foi adotada pelos chefes de Estado e de Governo a Resolução Final da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas que disciplina sobre o trabalho decente, ao defini-lo como sendo o objeto nacional e internacional, nos seguintes termos do parágrafo quarenta e sete: apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

E por esse motivo que em 2008, durante a 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, governos e Estados-membros da OIT reconheceram a necessidade de monitorar o progresso do trabalho decente no mundo, e para isso adotou-se no mesmo ano a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, que recomenda, entre demais medidas, ‘que os Estados-membros considerem o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito em matéria de Trabalho Decente’.” (GUIMARÃES, 2012, p. 9)

Inclusive, um dos objetivos da Agenda 2030, que trata das metas para se alcançar o desenvolvimento sustentável, é a promoção do trabalho decente (ODS 8).

DOCTRINA

Para tanto, é preciso fortalecer o tripé essencial do Direito do Trabalho, qual seja a negociação, a liberdade sindical e o direito de greve – nesse ponto, destaca-se que a adoção do sistema tripartite é fato que comprova a preocupação da OIT com a liberdade sindical e negociação coletiva.

Sobre os temas, a OIT tem duas importantes Convenções, consideradas fundamentais pela Declaração de Princípios de 1998: a) a Convenção nº 87, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização – não ratificada ainda pelo Brasil; e a b) Convenção nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, ratificada em 18 de novembro de 1952 pelo Brasil.

E, especialmente sobre a função da OIT em matéria de liberdade sindical, o Comitê de Liberdade Sindical do referido Órgão, no documento que compila diversas decisões do próprio Comitê (OIT, 2018), deixa claro, entre outras funções, que o papel da OIT em matéria de liberdade sindical é contribuir para a aplicação efetiva princípios gerais da liberdade sindical – garantia fundamental para a paz e a justiça social.

Dessa forma, ao cumprir essa tarefa, a OIT não deve hesitar em discutir, em nível internacional, casos cuja internacionalidade seja tal que afetem substancialmente a consecução de suas metas e objetivos, conforme estabelecido na Constituição da Organização, na Declaração da Filadélfia e às diferentes convenções relacionadas à liberdade sindical (Compilação de 2018; compilação de 2006, parágrafo 1; Informe 344º, Caso nº 2460, parágrafo 985; Informe 350º, Caso nº 2547, parágrafo 797; e Informe 353º, Caso nº 1865, parágrafo 748).

Outrossim, nos termos da sua Constituição, a OIT foi criada para melhorar condições de trabalho e promoção da liberdade sindical nos diferentes países. Disso resulta que os assuntos por ela tratados não correspondem mais ao domínio reservado dos Estados e que a sua ação não pode ser considerada uma intervenção nos assuntos internos, uma vez que se enquadra no âmbito do mandato que a OIT recebeu dos seus membros, a fim de alcançar os objetivos que lhe são atribuídos (Compilação de 2018, parágrafo 2º; compilação de 2006, parágrafo 2; Informe 350º, Caso nº 2519, parágrafo 206; e Informe 351º, Caso nº 2591, parágrafo 149).

Igualmente, no parágrafo 4º da compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical de 2018, fica estabelecida que a existência do Comitê decorre da obrigação de respeitar os princípios fundamentais definidos na Constituição, bem como contribuir para a aplicação efetiva dos princípios relacionados à liberdade de associação. (Ver Informe 343º, Caso nº 2265, parágrafo 1135).

Assim, conforme parágrafo 5º da compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical de 2018, o objetivo geral do Comitê de Liberdade Sindical não é criticar ou punir alguém, mas estabelecer um diálogo tripartido construtivo, a fim de promover o respeito pelos direitos sindicais de direito e de fato. (Ver Informe 343º, Caso nº 2265, Parágrafo 1135; e Informe 346º, Caso nº 2528, Parágrafo 1432) (tradução livre) (OIT, 2018, p. 2).

4 – A atuação do Comitê de Liberdade Sindical

A Convenção nº 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, como exposto, não foi ratificada pelo Brasil.

Entretanto, não se pode olvidar que a liberdade sindical também está prevista no artigo 22 do Pacto de Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992):

“1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.”

Ademais, mesmo não tendo sido ratificada pelo Brasil, vale lembrar que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) determina, no seu artigo 2º, que:

“(…) todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

DOCTRINA

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”

Assim, mesmo diante da não ratificação, o Brasil, como Estado-membro da OIT, pode ser demandado no Comitê de Liberdade Sindical, que faz parte do sistema de controle da aplicação das normas internacionais e é o guardião da liberdade sindical e da aplicação das Convenções ns. 87 e 98 da OIT.

O Comitê, criado em novembro de 1951, pelo Conselho de Administração da OIT, é organizado no modelo tripartite e integrado por três representantes dos trabalhadores, três representantes dos empregadores e três representantes dos governos, num total de nove componentes – atualmente, é Presidido pelo Professor Evance Kalula.

O procedimento de queixa no Comitê de Liberdade Sindical deve seguir o previsto no Procedimento da Comissão de Investigação e Conciliação e do Comitê de Liberdade Sindical no exame de queixas de violações do exercício da liberdade sindical, que em seu art. 15 determina: “A competência do Comitê consiste essencialmente em examinar, para formular sua recomendação ao Conselho de Administração, se os casos merecem ser tomados em consideração pelo Conselho de Administração”.

Vale ressaltar que, quando o Diretor da Repartição Internacional do Trabalho (RIT)³ recebe a queixa, ele faz uma análise prévia acerca dos pressupostos em razão da pessoa e em razão da matéria. Caso inexistentes, o Diretor da RIT pode, sem ouvir o Comitê, informar a circunstância ao querelante. Se preenchidos os pressupostos, o Diretor transmite as alegações ao governo querelado, para que este envie suas observações. Recebidas, ou não, as informações, o Diretor encaminha a denúncia ao Comitê de Liberdade Sindical, que analisará novamente os pressupostos.

Nessa caminhada, o Comitê, após efetuar o exame preliminar, inclusive das observações apresentadas pelos governos, faz saber ao Conselho de Administração, em sua reunião imediatamente seguinte, que um determinado caso não requer exame mais detido, se comprova que os fatos alegados não constituem uma violação do exercício dos direitos sindicais ou que as alegações

3 A OIT tem sua estrutura dividida em três órgãos: Conselho de Administração, Repartição Internacional do Trabalho e Conferência ou Assembleia Geral (art. 2º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho)

são excessivamente vagas e não permitem, por isso, o exame do mérito, entre outras hipóteses (art. 16 do Procedimento da Comissão de Investigação e Conciliação e do Comitê de Liberdade Sindical no exame de queixas de violações do exercício da liberdade sindical).

O Comitê pode recomendar também que o Conselho de Administração transmita aos governos interessados as conclusões, convidando-os a tomar as medidas adequadas para as corrigir – nesses casos, o Comitê acrescenta a suas conclusões e convida o governo interessado a informar, dentro de um prazo razoável, o curso que tenha dado às recomendações que lhe tenham sido formuladas (arts. 17 e 18 do Procedimento da Comissão de Investigação e Conciliação e do Comitê de Liberdade Sindical no exame de queixas de violações do exercício da liberdade sindical).

Vale lembrar que, conforme previsão no art. 19 do Procedimento do Comitê ora comentado, há uma distinção entre os países que ratificaram uma ou várias convenções sobre a liberdade sindical e os que não as tenham ratificado.

No caso das Convenções ratificadas, o exame do andamento dado às recomendações do Conselho compete normalmente à Comissão de Peritos, o que não impede que o Comitê examine algumas recomendações que tiver formulado (art. 20 do Procedimento do Comitê).

No caso das Convenções não ratificadas, o Comitê pode continuar tratando do assunto periodicamente, convidando o Diretor-Geral a chamar a atenção do governo interessado para a questão (art. 21 do Procedimento do Comitê).

Em todo caso, não cabe ao Comitê formular acusações contra governos ou condená-los (art. 23 do Procedimento do Comitê).

Igualmente, o art. 24 do Procedimento do Comitê é expresso no sentido de que as atribuições não consistem em fazer conclusões de caráter geral sobre a situação sindical em determinados países, mas de avaliar o mérito de específicas alegações formuladas.

Ainda, em matéria de competência, sobreleva frisar que a atuação do referido Comitê pode ocorrer quando leis nacionais, incluindo aquelas interpretadas por tribunais superiores, violarem os princípios da liberdade sindical, cabendo, então, ao Comitê examinar, indicar instruções e oferecer assistência técnica da OIT para harmonizar as leis com os princípios da liberdade sindical, nos termos da Constituição da OIT e Convenções aplicáveis (OIT, 2018, p. 8).

Nessas hipóteses, o Comitê solicita alteração da legislação do país em questão, deixando, contudo, a critério do governo as medidas que serão tomadas,

conforme consta na Compilação de decisões (OIT, 2018, p. 8) e de acordo com o Informe 343º, Caso 2265, parágrafo 1136.

Entretanto, esclareça-se, o Comitê não tem competência para interpretar o alcance das normas nacionais – tarefa que corresponde às autoridades nacionais competentes, nos termos do Informe 364º, Caso nº 2891, parágrafo 892; nem tem competência em questões de legislação previdenciária, consoante Informe 364º, Caso nº 2821, parágrafo 388 (OIT, 2018, p. 9 e 10).

Já os casos de ameaças de morte de sindicalistas e roubo a organizações ou sindicalistas fazem parte dos assuntos em que o Comitê tem competência para atuar (Informe 344º, Caso 2495, parágrafo 877; e Informe 346º, Caso 2482, parágrafo 1095), bem como pode atuar nos casos cuja legislação seja usada na prática para interferir nas atividades sindicais (Informe 364º, Caso nº 2890, parágrafo 1053) (OIT, 2018, p. 10).

Assim, conclui-se que, dentro de um sistema de controle, o papel do Comitê de Liberdade Sindical é apontar diretivas, recomendações e ajustes para que os países se adequem às normas da OIT no tocante à liberdade sindical, buscando uma efetividade das referidas normas que regulamentam o mundo do trabalho.

5 – Considerações finais

O texto deixou claro que a liberdade sindical, decorrente do direito humano e fundamental à liberdade, constitui sustentáculo à atuação sindical e à negociação coletiva, pois oportuniza, dentro do livre arbítrio, a constituição de sindicatos, a possibilidade de filiação e a confecção de estatutos sem intervenções estatais.

Nessa perspectiva, a liberdade sindical é um direito que materializa o disposto no art. 1º da Constituição da República de 1988, influenciando, inclusive, nas transformações democráticas e na consecução de direitos sociais, notadamente os direitos estabelecidos no art. 7º da citada Carta Maior.

Portanto, é preciso proteger as organizações contra atos indevidos de ingerência, oriundos do Estado ou dos empregadores, a fim de salvaguardar a livre negociação coletiva, a atuação dos dirigentes sindicais e o direito de greve.

E é isso que faz a OIT por meio do Comitê de Liberdade Sindical, ou seja, busca contribuir para a aplicação efetiva dos princípios relacionados à liberdade de associação, através de um diálogo tripartido construtivo, impelindo, moralmente, o Estado-membro a executar as obrigações que contraiu junto à OIT.

6 – Referências bibliográficas

AGÊNCIA SENADO. *CAS voltará a discutir convenção sobre liberdade sindical*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/03/13/cas-voltara-a-discutir-convencao-sobre-liberdade-sindical>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BOREA ODRÍA, A. Democracia. *Derecho & Sociedad*, n. 18, p. 60-70, 2002. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16916>>.

BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez Piñero y; VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. La libertad sindical en las constituciones latinoamericanas. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILES, Antonio. *El derecho sindical en America Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1977.

CESARINO Jr., Antônio Ferreira. *Direito corporativo e direito do trabalho*. São Paulo: Livraria Martins, 1940.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; DIEHL, Rodrigo Cristiano. O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção do trabalho decente diálogos com Amartya Sen. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, v. 19, n. 38, 2016, p. 97-108. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18359/prole.1972>>.

CRIVELLI, Ericson. *Democracia sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.

GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. Torino: Giappichelli, 1995.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991.

OIT. La libertad sindical. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6. ed. Ginebra: OIT, 2018.

_____. *Trabalho decente*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1984.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

STÜRMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da Justiça do Trabalho: o modelo brasileiro. *RVM*, Brasília, v. 7, n. 1, p. 28-43, jan./jun 2013.

Recebido em: 16/01/2020

Aprovado em: 26/02/2020