



Condenação do Brasil na OIT deve ser refletida em torno da Convenção 98

Em sua sessão ordinária realizada no último mês de novembro, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, ao apreciar o Caso 2.646, oriundo de queixa apresentada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Metroviário – FENAMETRO, condenou a República Federativa do Brasil à adoção de medidas imediatas com vistas à reintegração dos dirigentes sindicais e trabalhadores metroviários de São Paulo e do Rio de Janeiro demitidos em razão de sua participação nos movimentos reivindicatórios deflagrados no ano de 2007.

A decisão em apreço, para além de condenar a prática das referidas demissões, reforçou a constatação em torno da insuficiência do ordenamento jurídico brasileiro no que concerne à proteção contra os atos antissindicais e da sucessiva inobservância por parte do Poder Público e dos empregadores ao art. 1º, 2, “b”, da Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil há exatos 57 (cinquenta e sete anos), cujo comando tutela expressamente os trabalhadores contra condutas tendentes a prejudicá-los *“por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais.”*

A queixa que deu origem ao Caso 2.646 teve como causa as represálias implementadas pelo Governo do Estado de São Paulo e pela Companhia do Metropolitano de São Paulo em face das paralisações ocorridas no dia 23 de abril e nos dias 1º, 2 e 3 de agosto de 2007, a consistirem, em síntese, na demissão sumária de 5 (cinco) dirigentes do sindicato da categoria obreira imediatamente após aquele primeiro movimento, e na despedida de 61 (sessenta e um) empregados da referida empresa pública durante a segunda paralisação.

Para além disso, a queixa em tela levou ao conhecimento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT as notórias violações aos postulados da liberdade e da autonomia sindical implementadas pela concessionária do serviço de metrô na cidade do Rio de Janeiro no ano de 2007, materializadas na demissão de 2 (dois) dirigentes do sindicato obreiro (SIMMERJ) dias antes do início do processo de negociação coletiva e na recusa da empresa em discutir as bases do acordo coletivo enquanto aqueles trabalhadores não fossem afastados da diretoria de sua entidade sindical.

No caso das paralisações ocorridas em São Paulo, os atos antissindicais praticados pela Companhia do Metropolitano afiguraram-se ainda mais graves na medida em que as demissões daqueles 5 (cinco) dirigentes ocorreram um dia após à realização do movimento deflagrado em 23 de abril de 2007 e tiveram por fundamento a alegada e não comprovada prática de sabotagem nos quadros de energia da estação da Sé, sem que se procedesse previamente à investigação em torno da veracidade de tal acusação e da participação dos referidos trabalhadores no episódio.^[1]

Para além disso, as dispensas levadas a cabo no curso da paralisação de agosto de 2007 foram precedidas de declarações do Governador do Estado de São Paulo no sentido de que *“a demissão de 61 funcionários da Companhia do Metropolitano (Metrô) foi uma resposta do governo e do próprio Metrô à população trabalhadora de São Paulo”*^[2] e que a implementação das referidas medidas tiveram por intuito *“inibir futuras paralisações”*^[3] não só dos trabalhadores metroviários, como também de outras



categorias de servidores públicos e empregados do Estado.

Há de se ressaltar, ademais, que durante o movimento paredista de agosto de 2007, a Companhia do Metropolitano do Estado de São Paulo e o Governo Estadual anunciaram publicamente a contratação de 100 (cem) empregados em caráter permanente, no intuito exclusivo de substituir os trabalhadores metroviários que aderirem a paralisações futuras, em notória afronta ao art. 9º da Lei 7.783/89.[\[4\]](#)

Já na capital fluminense, a gravidade das condutas implementadas pela empresa concessionária residuiu no fato de que estas tiveram por objetivo enfraquecer e a intimidar os representantes do sindicato obreiro no vindouro processo de negociação coletiva, de modo a concretizar nítido cerceamento ao direito da referida entidade de escolher livre e autonomamente seus delegados naquelas tratativas.[\[5\]](#)

E como se já não bastasse, a referida empresa negou-se a reconhecer como dirigentes sindicais os membros integrantes da diretoria de base da entidade obreira, com base no vetusto entendimento alicerçado no art. 522 da CLT, a propalar de que as diretorias dos sindicatos não poderiam contar com mais de 7 (sete) membros.

Ao tomar conhecimento de tais vicissitudes, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT reconheceu o caráter discriminatório das condutas levadas a cabo pelas empresas operadoras do sistema metroviário em São Paulo e no Rio de Janeiro e determinou ao governo brasileiro a implementação das medidas cabíveis com vistas à reintegração dos referidos trabalhadores com pagamento retroativo de salários, ou, sendo esta impossível, a concessão de uma indenização suficientemente apta a reparar os prejuízos materiais e morais sofridos pelos empregados e para prevenir a repetição de atos antissindicais de tal espécie:

“a) el Comité pide al Gobierno que tome sin demora todas las medidas a su alcance para obtener como solución prioritaria al reintegro sin pérdida de salario de los dirigentes sindicales y trabajadores despedidos de la empresa Compañía del Metropolitano de São Paulo por haber participado en las paralizaciones de actividades de los días 23 de abril, 1º, 2 y 3 de agosto de 2007, así como de los dirigentes sindicales despedidos de la empresa Opportrans SA en vísperas del inicio del proceso de negociación colectiva en abril de 2007; si las autoridades competentes determinan que el reintegro de los dirigentes sindicales no es posible por razones objetivas e inevitables, se debe otorgar una indemnización adecuada para reparar todos los daños sufridos y prevenir la repetición de tales actos en el futuro, lo cual debe significar una sanción suficientemente disuasiva contra los actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de todo hecho nuevo que se produzca a este respecto.”

No que concerne à contratação de trabalhadores substitutos em caráter permanente por parte da Cia. Do Metropolitano de São Paulo e da negativa da empresa concessionária do serviço no Rio de Janeiro em reconhecer a diretoria de base da entidade obreira, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT condenou as referidas práticas, recomendando ao governo brasileiro a realização de investigação com vistas à apuração das alegações descritas na queixa.



Não obstante, o Comitê chamou a atenção da “Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT” para as peculiaridades do caso, reiterando àquele colegiado que prossiga no acompanhamento em torno do cumprimento da Convenção 98 por parte do Brasil, bem como da tramitação da proposta de reforma sindical no Congresso Nacional, em especial na parte referente à proteção contra os atos antissindicais:

“b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación en relación con los alegatos relativos a: 1) la contratación de los trabajadores en la empresa mencionada del sector de transporte en São Paulo para reemplazar a futuros huelguistas; y 2) la negativa de la mencionada empresa del sector de transporte em Río de Janeiro a reconocer como dirigentes sindicales a los miembros integrantes de la junta directiva de la organización sindical SIMERJ, que informe a respecto, y

c) al tiempo que aprecia las iniciativas relacionadas con la adopción de una legislación (propuesta de reforma sindical) que contempla una tipificación de los actos antisindicales y que se prevén penas para los infractores, que pueden ser impuestas por el Ministerio del Trabajo y Empleo, el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso con la aplicación del Convenio núm. 98.”

A situação descrita na decisão proferida pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT ao apreciar o Caso 2.646, para além de revelar o alto grau de institucionalização das práticas antissindicais no âmbito dos empregadores públicos e privados brasileiros, escancara a já evidente constatação em torno da insuficiência da legislação pátria no que diz respeito à proteção contra tais condutas discriminatórias, a despeito da ratificação da Convenção 98.

A situação ora narrada ganha contornos de maior gravidade na medida em que o cenário jurídico pátrio moldado, em grande medida, pela jurisprudência das cortes trabalhistas, ainda é fortemente marcado por uma postura positivista e formalista a apregoar a hipotética insuficiência da Convenção 98 da OIT para proteger diretamente os trabalhadores contra a prática de atos antissindicais.^[6]

Aliada a tal vicissitude, a inexistência de dispositivos legais a estabelecerem um rol descritivo e exemplificativo das condutas discriminatórias passíveis de serem perpetradas pelos empregadores contribui decisivamente para a vulnerabilidade dos obreiros e de suas entidades aos atos antissindicais e, em último grau, para a preponderância dos empregadores nas relações coletivas de trabalho, em total contrassenso aos objetivos desse ramo do direito.^[7]



Por essas razões, a decisão proferida pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT no Caso 2.646 não deve ser encarada apenas como mais uma condenação da República Federativa do Brasil naquela instância internacional, mas sim como uma oportunidade de reflexão em torno da necessidade quanto ao reconhecimento da força normativa emanada da Convenção 98 nas situações concretas a envolverem atos antissindicais e da imprescindibilidade quanto à adoção de uma legislação apta a proteger eficazmente os trabalhadores e suas entidades contra tais práticas discriminatórias.

[1] Nos termos do Verbo nº 811 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, “em um caso relativo a um grande número de demissões de dirigentes sindicais e de outros sindicalistas, o Comitê estimou que seria particularmente apropriado que o governo efetuasse uma investigação a fim de estabelecer as verdadeiras razões de tais medidas.” (Destacou-se)

O Verbo nº 846, por sua vez, estabelece que “em alguns casos, o Comitê solicitou ao Governo que adotasse as medidas necessárias para levar a cabo uma investigação independente em relação às alegações e, em se constatando que as demissões se devem a um ato de discriminação anti-sindical, que adote as medidas necessárias para garantir que estes trabalhadores sejam reintegrados em seus postos de trabalho.” (Destacou-se). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5ª Edição. Genebra: OIT, 2006. p. 173-180.

[2] Vide, nesse sentido, a notícia veiculada no portal “Universe OnLine – UOL”, em 7.8.2007.

[3] Conforme noticiado no suplemento “Cotidiano”, do jornal “Folha de São Paulo” de 7.8.2007.

[4] “Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.” (Destacou-se)

[5] Veja-se, a propósito, o teor dos Verbos nº 984 e 986 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

“984. As organizações de trabalhadores devem poder escolher por si mesmas os delegados que vão representá-las nas negociações coletivas, sem ingerência alguma das autoridades públicas.” (Destacou-se)



“986. As organizações de empregadores e trabalhadores deveriam ter o direito de eleger sem restrição alguma as pessoas que eles desejam que a assistam durante as negociações coletivas, assim como os procedimentos de soluções de conflitos.” (Destacou-se). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5ª Edição. Genebra: OIT, 2006.p. 209-210.

[6] Veja-se, nesse sentido, o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região nos autos do Recurso Ordinário nº 273-2006-102-10-00-4:

“ESTABILIDADE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO. REQUISITOS. NÃO PREENCHIMENTO. A estabilidade prevista nos artigos 8.º, VIII, da CR e 543, § 3.º, da CLT, abrange apenas os ocupantes de cargo de direção do sindicato, observadas as limitações do art. 522, da CLT. Os integrantes de seções sindicais não são ocupantes de cargo de direção e representação sindical e não possuem estabilidade na forma dos artigos 517, § 2.º e 523, da CLT. Verificado que os recorrentes não foram eleitos para cargos de direção e representação sindical, mas compõem seção sindical, não há falar em estabilidade. Recurso conhecido. Preliminar rejeitada. No mérito, não provido. (...)”

VOTO: A Convenção 98, da OIT, em seu art. 1.º, § 2.º, “b” estabelece a proteção dos empregados contra atos discriminatórios e referida proteção deve ser aplicada aos atos que visem “causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho”, ou seja, cria uma regra programática para os países que ratificar a convenção, porém, em nenhum momento confere estabilidade aos empregados.

(...) Eventual dissonância dos seus termos com a Convenção ratificada sujeitará o País às sanções dos órgãos internacionais, na forma da legislação vigente, mas não autoriza aplicação de texto de convenção em detrimento da legislação interna posterior. Devo deixar claro que a Convenção 98, da OIT faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, tem status de lei ordinária, foi analisada no presente processo e a conclusão é de que ela não tem o alcance pretendido pelos recorrentes. Os fundamentos do Estado Brasileiro, em especial o princípio da dignidade humana, contido no art. 1.º, III, da CR, não dispensa a obediência às demais regras legais existentes no ordenamento jurídico brasileiro. (Destacou-se). TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO Nº 0273-2006-102-10-00-4. RELATORA: Juíza Cilene Ferreira Amaro Santos. 2ª Turma. DJ: 16.2.2007.

[7] Nas palavras de Mario de La Cueva, “sin duda, la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido. De ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida por los seres humanos.



(...) Esta primera finalidad llevaba consigo una segunda, que no se declaró expresamente, tal vez porque no era necesario, pero que, a la postre, se convirtió en su fundamento principal: en cada empresa o rama de la industria el trabajo sería, por lo pronto, el igual del capital para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios.

(...) La lucha del trabajo se propone, ante todo, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que en el presente, el derecho de la empresa no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los factores de la producción.

*(...) Resumiendo, una fórmula sintetiza el proceso que relatamos: sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible.” DE LA CUEVA. Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 14ª Edición. Mexico: Editorial Porrúa, 2006. p. 261-293.*

Date Created

01/01/2010