



**STANLEY GACEK**  
**DIRETOR ADJUNTO - OIT BRASIL**

***“SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE ESTRATÉGIAS EM  
ORGANIZAÇÃO SINDICAL: COMPARTILHANDO  
EXPERIÊNCIAS BRASIL X EUA”***

**Curitiba, PR, 13 março de 2015**



# JURISPRUDÊNCIA NORMATIVA DA OIT

**Porque a jurisprudência normativa da OIT relativa à supressão de práticas antissindicais é relevante à essa conferência internacional de estratégias de sindicalização?**

**Porque é inteiramente evidente e óbvia que uma supressão efetiva das ofensivas antissindicais mobilizadas pelos empregadores para impossibilitar o processo de sindicalização é chave para o sucesso eventual da sindicalização.**



# JURISPRUDÊNCIA NORMATIVA DA OIT

**Mesmo que o sistema de controle normativo da OIT não tenha muitas atribuições de auto executoriedade – ele é essencialmente um regime de “soft law” - ele pode ser útil e estratégico por várias razões.**

**Em primeiro lugar, e conforme minha explicação a seguir em breve, há um fato importante: o Brasil ratificou algumas normas da OIT relativas ao combate às práticas antissindicais, inclusive Convenções 98 e 151. Portanto, o movimento sindical brasileiro pode fazer um argumento persuasivo que aborda o seguinte: por conta das ratificações e do seu efeito vinculante, o Brasil tem a obrigação, segundo o direito internacional, de incorporar a jurisprudência das tais normas ratificadas nas sentenças do poder judiciário, e também nas políticas do poder legislativo, executivo e administrativo do Estado.**



# JURISPRUDÊNCIA NORMATIVA DA OIT

**E mesmo que os EUA não tenham ratificado nenhuma das convenções da OIT relativas à supressão de práticas antissindicais, há outros mecanismos e instrumentos de controle normativo da OIT, como, por exemplo, a Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Declaração de 2008 sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, Artigo 19º da Constituição da OIT, e o Comitê da Liberdade Sindical da OIT, que requerem a demonstração de progresso de parte de qualquer Estado-Membro, inclusive os EUA, quanto às normas relevantes, mesmo não ratificadas, inclusive, por exemplo, a Convenção 87 sobre a liberdade sindical e a Convenção 98 sobre organização sindical e a negociação coletiva.**



# JURISPRUDÊNCIA NORMATIVA DA OIT

De fato, o “músculo” do sistema de controle das normas da OIT não tem sido medidas legais e equitativas de *imposição* de normas (para utilizar uma terminologia familiar aos advogados treinados na tradição anglo-americana), mas, sim, meios baseados na “capacitação e mobilização” dos atores tripartites relevantes.

(Ver Philip Alston, “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *EJIL* (2005), Vol. 16, n. 3, p. 473)

Também a “força” do sistema de controle normativo da OIT tem sido descrita como o “poder de persuasão” e o “uso de táticas de vergonha” para angariar respeito a normas de direitos humanos.” (Ver Stephen Simpson, “Enforcement of Human Rights Through ILO Machinery”, Human Rights Brief, Washington College of Law, American University, Disponível em: [www.wcl.american.edu/hrbrief/v3i1/ilo31.htm](http://www.wcl.american.edu/hrbrief/v3i1/ilo31.htm))



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Para a OIT, a proteção contra atos antissindicais está intimamente ligada à liberdade sindical; melhor, dela faz parte, compondo a sua própria idéia. Com efeito, os artigos 1º e 2º da Convenção 98, ratificada pelo Brasil em 1952 (Organização Sindical e Negociação Coletiva), se referem à “adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego”; a proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não filiação ou da afinidade sindical; à garantia de que “as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão aproveitar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras”.

**(Ou seja, também os atos de ingerência de sindicatos de trabalhadores cometidos contra organizações de empregadores, seriam revisados dentro dos parâmetros da Convenção 98.)**



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

**Segundo a Comissão dos Peritos da OIT, a Convenção 98 foi adotada pela conferência da OIT em 1949 em grande parte para complementar e suplementar a Convenção 87 sobre liberdade sindical adotada pela conferência em 1948, e com três objetivos e intenções fundamentais:**

- i- proteção contra atos de discriminação antissindical no começo do emprego, durante o emprego e no término do emprego;**
- ii- proteção contra ingerências nos assuntos internos e na governança interna de organizações dos empregadores e dos trabalhadores;**
- iii- a promoção da negociação coletiva.**



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

A Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública (e ratificado pelo Brasil em 2010) consegue “tampar o buraco” da exclusão dos funcionários públicos envolvidos na administração do estado da cobertura da Convenção 98. O Artigo 4º, inciso 1º da Convenção diz que todos os trabalhadores da função pública “devem beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.”

Também o Artigo 1º, inciso 1º da Convenção 151 deixa claro que “a presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que lhes não sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.” Ou seja, os empregados na “administração do estado” estão cobertos



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

O Comitê de Peritos da OIT, no seu estudo especial sobre a negociação coletiva na administração pública para a 102ª CIT (2013) e no seu estudo especial sobre os direitos e princípios fundamentais para a 101ª CIT (2012), frisou a necessidade das seguintes medidas e proteções contra as práticas antissindicais :

As medidas e as provisões legislativas têm que providenciar proteções específicas e executáveis contra discriminação antissindical, e não apenas nos casos de demissões, mas também no começo do emprego, ou seja, no recrutamento do funcionário ou do empregado, e também durante todo o curso do emprego dele; proibição das listas negras na etapa do recrutamento é fundamental ao cumprimento com a Convenção 151 e com a Convenção 98.



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

**Segundo a Comissão dos Peritos, as medidas de “proteção adequada”, têm que incluir:**

- a)- medidas preventivas (i.e., a necessidade de uma autorização prévia do judiciário ou de uma autoridade administrativa independente em relação à demissão do funcionário público ou do empregado no setor privado);**
- b)- ressarcimento total de salário e benefícios nos casos de demissões antissindicais e com sanções dissuasivas (i.e., danos morais);**
- c)- a necessidade de readmissão do funcionário público ou do empregado do setor privado ao trabalho nos casos de demissões antissindicais.**



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

**Multas e recompensas –**

**a-** deveria revisar regularmente a escala de multas e recompensas, tomando em conta o custo da vida, inflação, etc;

**b-** elas deveriam ser suficientemente altas para ter um efeito dissuasivo;

**c-** e multas/sanções deveriam aplicar-se às pessoas responsáveis pelos atos antissindicais.

Proteções têm que incluir não apenas os dirigentes ou representantes oficiais dos funcionários públicos ou dos trabalhadores do setor privado, mas também funcionários e trabalhadores de base envolvidos em atividades sindicais, inclusive os servidores ou os trabalhadores envolvidos na campanha de formar um sindicato ou uma representação sindical;



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Os Peritos da OIT consideram que qualquer legislação que permite uma demissão sem justa causa ou uma legislação sem nenhuma referência explícita contra a demissão antissindical dos funcionários e servidores públicos serem em contravenção da Convenção 151, e também em contravenção da Convenção 98 em relação aos trabalhadores do setor privado e aos empregados públicos não envolvidos na administração do Estado.

Lentidão no processo de remédios e sanções quanto às práticas antissindicais seria considerado em contravenção da Convenção 151, e também em contravenção da Convenção 98.



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

**Ônus de prova: na opinião dos Peritos da OIT, o proferimento de evidências iniciais de parte da administração pública, ou dos empregadores no setor privado e do setor público (não vinculado com a administração do Estado) , que demonstram que a demissão ou outra represália contra o funcionário público na administração do Estado ou contra o trabalhador do setor privado ou público *não* foi o resultado de motivos antissindicais, faz parte do cumprimento integral com a Convenção 151 e com a Convenção 98 .**

**(Ver: General Survey Concerning Labour Relations and Collective Bargaining in the Public Service, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 102nd Session, 2013, pp. 25-33; General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 101<sup>st</sup> Session, 2012, pp. 70-81.)**



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

E além das proteções providenciadas pelas Convenções 98 e 151 contra as condutas antissindicais, é importante ressaltar a proteção específica para os representantes sindicais na empresa e no local do trabalho (e não apenas os dirigentes sindicais), garantida pelo Artigo 1º da Convenção 135, sobre os direitos dos representantes dos trabalhadores, ratificada pelo Brasil:

**“Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma *proteção eficiente* contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive a dispensa, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.”**



# PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

**Também a Convenção 158, ratificado pelo Brasil em 1995, e denunciado pelo Poder Executivo Brasileiro em 1996, garante a doutrina de justa causa no caso do término do emprego no Artigo 4º, e deixa bem claro no Artigo 5º, incisos (a) - (b) que motivos antissindicais não qualificam como justa causa.**

**Artigo 9, inciso 2(a) deixa claro que “caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término”, e o inciso**

**2(b) estipula que “os organismos mencionados em Artigo 8º da presente Convenção (organismos neutros, como um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro), estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término..”**



# PROTEÇÕES LEGISLAÇÃO/CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

## PROTEÇÕES DA LEGISLAÇÃO E DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA EM RELAÇÃO ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

**Proteção do Foro Sindical – proteção contra a demissão salvo em casos de falta grave: para dirigentes sindicais (Artigo 8º (VIII) da CF e no Art. 543(3) da CLT; para os dirigentes das CIPA´s no Art. 165 da CLT.**

**Proteção contra as Práticas Desleais – Artigo 543, inciso 6º da CLT diz o seguinte: “a empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.” (O artigo 553 estipula a possibilidade de multas e outras medidas, inclusive a suspensão ou destituição dos diretores da entidade sindical (e neste caso, dos empregadores.)**



# PROTEÇÕES DA LEGISLAÇÃO E DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA EM RELAÇÃO ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

**Proteção do Foro Sindical – proteção contra a demissão salvo em casos de falta grave: para dirigentes sindicais (Artigo 8º (VIII) da CF e no Art. 543(3) da CLT; para os dirigentes das CIPA´s no Art. 165 da CLT.**

**Proteção contra as Práticas Desleais – Artigo 543, inciso 6º da CLT diz o seguinte: “a empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.” (O artigo 553 estipula a possibilidade de multas e outras medidas, inclusive a suspensão ou destituição dos diretores da entidade sindical (e neste caso, dos empregadores.)**



# PROTEÇÕES DA LEGISLAÇÃO E DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA EM RELAÇÃO ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Porém, em relação às proteções constitucionais e infraconstitucionais para os dirigentes sindicais, a Dra. Raquel de Castro Pimenta, professora brasileira do direito sindical, fez as seguintes observações importantes:

“Nos termos do art. 8º, inciso VIII, a dispensa imotivada é vedada em relação a qualquer empregado sindicalizado candidato a cargo de direção ou representação sindical. No entanto, este dispositivo constitucional vem sendo lido em conjunto com o art. 522 da CLT, que estabelece um número máximo de sete dirigentes para exercerem a administração do sindicato.” (Dra. Raquel de Castro Pimenta, *Condutas Antissindicais*, p. 112)

Também, “..a proteção contra a despedida arbitrária do trabalhador comum, prevista no art. 7º, inciso 1, da Constituição de 1988, conforme se tem entendido, majoritariamente, é limitada ao pagamento de indenização de 40% do FGTS, nos termos do art. 10, inciso 1, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.” (Dra. Raquel de Castro Pimenta, *Condutas Antissindicais*, p. 140)



# SISTEMA DE SUPERVISÃO NORMATIVA DA OIT CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL

## ***O QUE FALA O SISTEMA DE SUPERVISÃO NORMATIVA DA OIT EM RELAÇÃO À PROTEÇÃO CONTRA A CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL?***

**Há um Requerimento Direto do Comitê de Peritos ao Governo Brasileiro em 2013 quanto ao Artigo 1º da Convenção 98:**

**“O Comitê se lembra que no Requerimento Direto anterior, houve a esperança expressada sobre o seguinte: que o Conselho de Relações de Trabalho (CRT) poderia elaborar um projeto da lei (PL) para estabelecer numa maneira explícita os recursos e as sanções suficientemente dissuasórias contra os atos de discriminação antissindical. O Governo relata que através das deliberações do CRT, o debate tem aprofundado em relação a uma proposta de lei que proíbe as práticas antissindicais no país, e que também o tema de discriminação antissindical foi abordado num seminário organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com o apoio da OIT. O Comitê pede que o Governo relate na sua próxima memória o progresso a respeito, e também lembra ao Governo que ele pode solicitar a assistência técnica da OIT se ele quiser.**



# SISTEMA DE SUPERVISÃO NORMATIVA DA OIT CONDUTA ANTISSINDICAL NO BRASIL

**Também há um Requerimento Direto do Comitê de Peritos ao Governo Brasileiro em 2013 quanto aos Artigos 4º e 5º da Convenção 151:**

**“O Comitê se lembra que em várias ocasiões o Governo informou ao Comitê de Liberdade Sindical (casos números 2635, 2636, e 2646) do seguinte: “embora que a liberdade sindical seja protegida constitucionalmente, a ordem jurídica nacional não tipifica as condutas antissindicais e isto impede ao Ministério do Trabalho e Emprego de tomar as medidas eficazes de caráter preventivo e repressivo.”** Outrassim, o Comitê toma nota de que no marco de um seminário tripartite organizado e realizado pelo Ministério do Trabalho em 2013 sobre “Democratização do Estado e a Participação dos Atores Sociais/Práticas Antissindicais e a Regulamentação da Convenção 151”, representantes do alto nível do Governo e das organizações representativas dos trabalhadores frisaram a importância de tratar de maneira prioritária a regulamentação da proteção contra a discriminação antissindical. *Nestas condições, o Comitê espera que o Governo tome todas as medidas necessárias para que haja a adoção de uma lei que estabelece de maneira explícita os recursos e as sanções suficientemente dissuasórias contra os atos de discriminação antissindical e de ingerência, e que o Governo informe no seu próximo relatório todo o progresso a respeito.*”



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS NOS EUA

O déficit norte-americano no tocante a relações de trabalho democráticas é devido em grande parte a um sistema e práticas legais que garantem a indevida interferência do empregador na representação sindical e a supressão efetiva dessa representação.

Apesar desse fator não constituir a única razão por trás da queda drástica da taxa de sindicalização nos EUA nas últimas duas décadas, de 15,8% a menos de 11,3% do total da mão-de-obra, e de 11,5% a 6,75% no setor privado (ver Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, USDL-14-0095, 24 de janeiro de 2014), com a desindustrialização, os efeitos da globalização na economia dos Estados Unidos, e uma miríade de formas de *outsourcing* também contribuindo para esse declínio, as práticas explicitamente antssindicais e cometidas pelos empregadores constituem uma causa fundamental.

(Ver Chirag Mehta e Nik Theodore, *Undermining the Right to Organize: Employer Behavior During Union Representation Campaigns*, A Report for American Rights at Work, Center for Urban Economic Development, University of Illinois at Chicago, December, 2005, p. 4)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Se o Governo Obama e o movimento sindical americano tivessem conseguido uma aprovação pelo Congresso em 2009 da reforma mais significativa (Employee Free Choice Act – EFCA) em termos da liberdade sindical e da negociação coletiva na história americana desde 1935 (o ano da aprovação do Wagner Act/National Labor Relations Act – NLRA), haveria hoje uma guinada considerável em termos do reequilíbrio da correlação de forças e concomitantemente uma redução no déficit democrático nas relações de trabalho nos EUA. No entanto, a tentativa não foi bem-sucedida.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

No que parece ser um esforço para compensar parcialmente pelo fracasso do EFCA seis anos atrás, o National Labor Relations Board (NLRB) do Governo Obama promulgou uma portaria em 2011 a fim de simplificar e adiantar o processo de eleições de representação coletiva nas unidades de negociação (e amenizar em parte a ingerência dos empregadores). A medida foi invalidada no tribunal distrital federal de Washington, D.C. em 2012 em razão da falta de quórum necessário (três membros) na NLRB para aprovar a nova regra. (*Chamber of Commerce v. NLRB*, F. Supp. 2d 18 (D.D.C. 2012) O NLRB do Governo Obama propôs uma nova portaria bem semelhante em 2014, e os empregadores estão contestando essa medida no tribunal distrital federal de Washington agora.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Embora o NLRA exclua de sua abrangência muitos grupos de trabalhadores, vale ressaltar que o exemplo dessa legislação e da sua aplicação administrativa e jurídica reflete bem a essência fundamental das relações de trabalho nos EUA. (Estão excluídos todos os funcionários do setor público (federais, estaduais e municipais), do Banco da Reserva Federal, das empresas estatais, trabalhadores agrícolas, todos os empregados e empregadas domésticas de qualquer família ou pessoa, todos os empreiteiros autônomos, supervisores, e empregados pela lei federal do trabalho ferroviário, 45 U.S.C. S151-88 (incluindo todos os trabalhadores nos setores de transporte aéreo e ferroviário). **Ver Seções 2(2) e (3) do NLRA, 29 U.S.C. S152(2) e (3)).**



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

A grande diferença na estrutura sindical dos EUA comparada ao Brasil. Sem sindicalização (50% mais um de autorizações) na unidade de negociação, o sindicato não pode ser (legalmente) o representante para os fins de negociação coletiva. Ou seja, a taxa de sindicalização nos EUA tem tudo a ver com a própria existência do sindicalismo americano e com o direito de negociar coletivamente com o empregador.

A Seção 9(a) do NLRA dispõe que: “Os representantes designados ou escolhidos para fins de contratação coletiva pela maioria dos empregados de uma unidade apropriada para essa finalidade devem ser os *únicos representantes* de todos os empregados daquela unidade para os fins de negociação coletiva em torno das faixas de remuneração, salários, jornadas de trabalho, e outras condições de trabalho.” 29 U.S.C. S159(a)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

O critério jurídico de unidade de negociação é bem diferente do conceito de categoria profissional numa área geográfica não inferior a um município (a base para o princípio de unicidade no Brasil). A “unidade de negociação” é baseada no conceito da “comunidade de interesses” entre os trabalhadores. (Ver *NLRB Annual Reports* 39 (1951). Ver também *Kalamazoo Paper Box Corp.*, 136 NLRB 134, 49 LRRM 1715 (1962); *Olincraft, Inc.*, 179 NLRB 414, 72 LRRM 1337 (1966)). Embora este parâmetro reflita um princípio geral, o NLRB toma suas decisões de modo geral, *caso a caso*. Na verdade, a maioria das questões das unidades é resolvida pelo julgamento de casos, não pela promulgação de portarias gerais.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

A realidade americana parece bastante pluralista em nível macro (mesmo com o princípio de apenas um sindicato pelos fins de negociação coletiva numa unidade), pois a unidade de negociação adequada geralmente é uma “unidade por empregador, por ofício, por fábrica ou alguma de suas subdivisões.”

(Ver Seção 9(b) do NLRA, 29 U.S.C. S159(b). E o NLRB há muito estabeleceu a presumível adequação da unidade com local único. Ver *Frish's Big Boy, Inc.*, 147 NLRB 551, 56 LRRM 1246 (1964).) (Explicar como o empregador vai contestar a definição da unidade de negociação pelos fins de sindicalização.)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

As tentativas de organizadores sindicais em contrapor-se à campanha de pressão do empregador (inclusive a pressão de audiências cativas antissindicais dentro do local de trabalho) são substancialmente prejudicadas. Seu direito de acesso ao local de trabalho praticamente não existe. (Ver *Lechmere, Inc. v. NLRB*, 112 S. Ct. 841, 1992).

E mesmo se os organizadores conseguirem mostrar que a mensagem antissindical do empregador é mero blefe, um empregador antissindical decidido tem ao seu dispor uma arma potente para demonstrar seu poder sobre a vida dos empregados: a demissão de ativistas sindicais escolhidos a dedo, violando a Seção 8(a)(3) do NLRA (a proibição de discriminação antissindical). Essas demissões imediatamente tiram dos trabalhadores que apoiam o sindicato o direito de voto – consequência que, por si só, pode funcionar como fiel da balança numa eleição apertada – e também expulsam os empregados demitidos do local de trabalho, cenário no qual poderiam ter feito uma campanha mais eficaz entre seus companheiros.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Embora a demissão antissindical seja ilegal, os empregadores ainda recorrem a ela. Percebem que a reintegração e o pagamento dos atrasados – compensações máximas ao alcance de um empregado vítima de demissão antissindical - constituem um preço muito baixo a pagar pela destruição da campanha de organização.

(Ver Paul Weiler, “Promises to keep: securing workers’ rights to self-organization under the NLRA”, 96 *Harvard Law Review* 1769, p. 1778 (1983). Ver também Stanley Arthur Gacek, *Sistemas de Relações de Trabalho – Exame dos Modelos Brasil-Estados Unidos*, Editora LTr, 1994, p. 33-34.)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Nos anos de 1950, podia-se contar às centenas os trabalhadores norte-americanos que sofriam represálias por exercer seu direito de sindicalização a cada ano. Durante os anos de 1960, esse número cresceu para os milhares, alcançando mais de 6.000 em 1969. Nos últimos 20 anos, mais de 20.000 trabalhadores americanos são vítimas de atos de discriminação a cada ano. (Ver Annual Reports of the NLRB, [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov). Também ver Lance Compa, *Legal Protection of Workers' Human Rights: Regulatory Changes and Challenges in the United States*, Cornell University, ILR School, 2010.) Nas últimas duas décadas, empregadores demitem de modo ilegal empregados que tentam criar um sindicato em mais de 25% de todas as campanhas de sindicalização.

(Ver J. Schmitt e B. Zipperer, "Dropping the Ax: Illegal Firings During Union Election Campaigns, 1951-2007", *Center for Economic and Policy Research*, March, 2009.)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

O esforço mais significativo e alcance mais longo em uma reforma do direito pró-trabalhador e pró-sindical desde a passagem do *Wagner Act* em 1935 foi lançado no início da administração Obama – o *Employee Free Choice Act*, ou EFCA. A proposta teria realizado três grandes mudanças no NLRA:

- 1- remover do empregador o poder de forçar uma eleição para a representação sindical ao autorizar o NLRB a certificar um sindicato com base em uma verificação de fichas de autorização;
- 2- criar penalidades e aumentar as reparações no caso de violações dos direitos de liberdade sindical pelo empregador durante campanhas para a organização de um sindicato ou na negociação de um primeiro contrato coletivo; e
- 3- assegurar a implementação dos primeiros acordos coletivos ao permitir arbitragem vinculante no caso dos primeiros acordos.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

O EFCA teria fortalecido as reparações do NLRA contra práticas antissindicais ao:

- 1- requerer que o NLRB proponha uma liminar nas cortes federais contra o cometimento pelo empregador de práticas antissindicais durante uma campanha de organização sindical ou durante a negociação de primeiro acordo coletivo;
- 2- prover uma indenização equivalente ao triplo dos salários devidos (300%) para um empregado demitido ou rebaixado ilegalmente durante uma campanha de organização sindical ou durante a negociação de primeiro acordo coletivo;
- 3- autorizar o NLRB a impor multas administrativas de até US\$20.000 para cada conduta antissindical cometida pelo empregador de acordo com a Seção 8(a)(1) (promessa de vantagem ou ameaça de represálias ilegais) e Seção 8(a)(3) (discriminação antissindical) durante uma campanha de organização sindical ou durante a negociação de primeiro acordo coletivo. (H.R. 1409, S. 560)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Embora EFCA não tenha abordado os outros problemas acerca da falta de acesso para os organizadores sindicais à propriedade da empresa e da doutrina de substituição permanente de grevistas econômicos, certamente o EFCA teria feito uma grande diferença na correção do desequilíbrio nas relações de trabalho regidas pelo NLRA, reduzindo substancialmente a interferência do empregador no processo da certificação de um sindicato. Em outras palavras, a sindicalização definitivamente teria aumentado após o EFCA ter sido convertido em lei.

E foi precisamente por essa razão que o EFCA provocou resistências absolutas e oposições poderosas por parte dos empregadores durante o primeiro ano da administração Obama (2009). Não foi possível alcançar a maioria de 60% (três quintos) dos votos no Senado para superar a estratégia Republicana de atrasar a votação ao fazer uma série de longos discursos no plenário (tática chamada de *filibuster*) a fim de derrotar o projeto.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Como resultado, todas as provisões do EFCA não foram aprovadas no Congresso, e como um líder sindical lamentou “é o fim da reforma trabalhista para mais outra geração”. (Ver Steve Early, “The Night They Drove Old EFCA Down”, *Counterpunch*, 29 a 31 de janeiro de 2010, <http://www.counterpunch.org/2010/01/29/the-night-they-drove-old-efca-down/print>).

O NLRA e sua aplicação representam um aspecto fundamental da realidade jurídica americana nas relações de trabalho. Entretanto, há milhões de trabalhadores no setor privado que são inteiramente privados de qualquer direito de organização sindical e de negociação coletiva reconhecido pelo NLRA, inclusive: os trabalhadores rurais, todos os trabalhadores classificados como “empreiteiros autônomos”, supervisores, gerentes, e empregados de instituições religiosas. (Ver Lance Compa, *Legal Protection of Workers 'Human Rights: Regulatory Changes and Challenges in the United States*, Cornell University, ILR School, 2010. Ver também Seções 2(2) e (3) do NLRA, 29 U.S.C. S152(2) e (3).



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

E fora da jurisdição do NLRA, há milhares de empregados estaduais e municipais nos EUA inteiramente privados dos direitos de negociação coletiva. Carolina do Norte proíbe a negociação coletiva entre todas as agências públicas do estado, dos condados, e dos municípios e qualquer organização de empregados. Texas proíbe a negociação coletiva entre oficiais do estado, dos condados, e dos municípios e uma organização sindical por conta de ser “contra as políticas públicas”, e os estados de Virginia, Geórgia, Mississippi, e Carolina do Sul colocaram a mesma proibição em lei.



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

Essa crise de representatividade (e o resultante déficit democrático) não são os produtos de uma falta de vontade dos trabalhadores e trabalhadoras americanas a sindicalizar-se. Pelo contrário, pesquisas maciças e estudos revelam projeções estatísticas que quase 60 milhões de trabalhadores não sindicalizados nos EUA escolheriam a sindicalização se eles pudessem. (Ver Robert Reich, “The Union Way Up: America and its Faltering Economy, Need Unions to Restore Prosperity to the Middle Class”, *Los Angeles Times*, 26 de janeiro de 2009. Ver também Compa.) Se essa opção fosse respeitada e realizada de verdade, a taxa de sindicalização nos EUA subiria bem mais, até entre 55 e 60 por cento. (Estimativas baseadas nos dados do Departamento do Trabalho, EUA, Bureau of Labor Statistics, *News Release*, 24 de janeiro de 2014, USDL-14-0095.)



# REALIDADE DAS PRÁTICAS ANTI-SINDICAIS NOS EUA

**“Hoje em dia seria absolutamente impensável e horroroso se um empregador ou alguém falasse em um ambiente de trabalho livre de mulher, livre de trabalhadores negros, ou livre de outros grupos oprimidos. Mas será que uma retórica falando de um lugar de trabalho “livre da organização coletiva dos trabalhadores” seria igualmente impensável e repugnante?”**

**Professor Roy Adams, Estudos Trabalhistas,  
McMaster University, Canadá**