



Organização
Internacional
do Trabalho
Genebra

Liberdade de associação



Compilação das decisões
do Comité da Liberdade
Sindical

Sexta edição, 2018

Liberdade de associação

Liberdade de associação

**Compilação das decisões
do Comité
da Liberdade Sindical**

*Sexta edição
(2018)*



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Este trabalho está licenciado ao abrigo da *Creative Commons Attribution 4.0 International*. Para consultar uma cópia desta licença, por favor acesse <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. É permitida a reprodução, partilha (cópia e distribuição), adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

Atribuição – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: Liberdade de associação. Compilação das decisões do Comité da Liberdade Sindical / Bureau Internacional do Trabalho, Genebra: 6.ª edição, 2024, © OIT.

Traduções – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o(a) autor(a) ou autores(as) da tradução.*

Adaptações – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o(a) autor(a) ou autores(as) da adaptação.*

Obras de terceiros – Esta licença Creative Commons não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, para rights@ilo.org. Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Liberdade de associação. Compilação das decisões do Comité da Liberdade Sindical / Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 6.ª edição, 2024.

ISBN 978-972-704-509-9 (web pdf)

Também disponível em espanhol: *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (ISBN 978-92-2-331118-6 (impressão), ISBN 978-92-2-331119-3 (web pdf)), Genebra, 2018, francês: *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale* (ISBN 978-92-2-231078-4 (impressão), ISBN 978-92-2-231079-1 (web pdf)), Genebra, 2018 e em inglês: *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (ISBN 978-92-2-131205-5 (impressão), ISBN 978-92-2-131206-2 (web pdf)), Genebra, 2018, russo: *Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения* (ISBN 978-92-2-033721-9 (impressão), ISBN 978-92-2-033722-6 (web pdf)), Genebra, 2018 e turco: *Özgütlenme Özgürlüğü. Özgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi*, ISBN 978-92-2-132778-3 (impressão), ISBN 978-92-2-132779-0 (web pdf), Genebra, 2019.

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação pertencem aos/às autores/as e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou a política da OIT.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.

Figura da capa baseada no desenho *The Tree of Freedom* (A Árvore da Liberdade) de Veronika Vajdová.

Índice

Introdução	1
1 Procedimento relativo ao Comité da Liberdade Sindical e aos parceiros sociais	5
Função da OIT em matéria de liberdade de associação	5
Áreas de competência do Comité da Liberdade Sindical	8
Obrigações fundamentais dos Estados-membros em matéria de direitos humanos e direitos sindicais	12
Obrigações dos governos relativas ao procedimento do Comité da Liberdade Sindical	15
Funções das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	16
2 Direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores e liberdades civis	19
Princípios gerais	19
Direito à vida, à segurança e à integridade física e moral da pessoa	21
Detenção e prisão de sindicalistas e membros de organizações de empregadores	29
Prisão preventiva	31
Detenções durante um estado de emergência	33
Sistema de educação pelo trabalho	33
Organismos especiais e processos sumários	34
Internamento em hospitais psiquiátricos	34
Acusação e condenação de sindicalistas e representantes das organizações de empregadores a penas de prisão	34
Garantia de um processo jurídico regular	35
Liberdade de circulação	40
Direitos de reunião e de manifestação	42
<i>A. Reuniões internas de organizações, reuniões nas suas instalações e relacionadas com conflitos laborais</i>	<i>42</i>
<i>B. Reuniões públicas e manifestações</i>	<i>43</i>

<i>C. Reuniões de sindicatos e organizações de empregadores internacionais</i>	46
Liberdade de opinião e de expressão	47
<i>A. Princípios gerais</i>	47
<i>B. Autorização e censura de publicações</i>	51
<i>C. Publicações de caráter político</i>	52
<i>D. Apreensão de publicações</i>	52
Liberdade de expressão na Conferência Internacional do Trabalho	53
Proteção contra a divulgação de informações sobre a adesão e as atividades das organizações	53
Proteção das instalações e dos bens das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	54
Confisco e ocupação de propriedade	57
Estado de emergência e exercício dos direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	58
Questões de natureza política que afetam os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	60
3 Direito dos trabalhadores e dos empregadores, sem distinção de qualquer espécie, de constituir e filiar-se em organizações	63
Princípio geral	63
Distinções com base na raça, na opinião política ou na nacionalidade	63
Distinções baseadas na natureza do contrato	65
Distinções baseadas na categoria profissional	66
<i>A. Princípios gerais</i>	66
<i>B. Trabalhadores da função pública</i>	67
(a) Membros das forças armadas e da polícia	69
(b) Pessoal civil das forças armadas	70
(c) Pessoal do sistema judiciário	70
(d) Trabalhadores e trabalhadoras da administração pública local	70
(e) Bombeiros	71
(f) Pessoal prisional	71
(g) Agentes aduaneiros, agentes dos impostos especiais de consumo e funcionários dos serviços de imigração	71
(h) Funcionários da inspeção do trabalho	71
(i) Professores	72
(j) Pessoal das embaixadas	72
(k) Trabalhadores e trabalhadoras da função pública de nível superior	73
<i>C. Agentes de segurança</i>	73
<i>D. Trabalhadores e trabalhadoras agrícolas</i>	74
<i>E. Trabalhadores e trabalhadoras das plantações</i>	74
<i>F. Trabalhadores e trabalhadoras dos transportes aéreos e marítimos</i>	74
<i>G. Trabalhadores e trabalhadoras portuários</i>	74
<i>H. Pessoal hospitalar</i>	75
<i>I. Pessoal de gestão e de supervisão</i>	75
<i>J. Trabalhadores e trabalhadoras por conta própria e profissões liberais</i>	76

<i>K. Trabalhadores e trabalhadoras temporários</i>	77
<i>L. Trabalhadores e trabalhadoras em período experimental</i>	77
<i>M. Trabalhadores e trabalhadoras contratados ao abrigo de contratos de formação</i>	77
<i>N. Pessoas em situação de desemprego</i>	78
<i>O. Pessoas que prestam serviços ao abrigo de programas de participação comunitária destinados a combater o desemprego</i>	78
<i>P. Trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas</i>	78
<i>Q. Distribuidores, agentes de vendas e trabalhadores e trabalhadoras subcontratados</i>	79
<i>R. Trabalhadores e trabalhadoras nas zonas francas industriais para exportação</i>	80
<i>S. Trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico</i>	80
<i>T. Trabalhadores e trabalhadoras em domicílio</i>	81
<i>U. Trabalhadores e trabalhadoras despedidos</i>	81
<i>V. Trabalhadores e trabalhadoras reformados</i>	81
<i>W. Futebolistas profissionais</i>	82
<i>X. Trabalhadores e trabalhadoras de pequenas empresas</i>	82
Distinções com base na idade	82
Outras distinções	82
4 Direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir organizações sem autorização prévia	83
Requisito de autorização prévia	83
Formalidades jurídicas para a constituição de organizações	84
Requisitos para a constituição de organizações	85
Número mínimo de membros	86
Registo das organizações	88
5 Direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha	93
Princípios gerais	93
Unidade e pluralismo das organizações	93
Liberdade de escolha da estrutura da organização	99
Sanções impostas por tentativa de constituição de organizações	101
Favorecimento ou discriminação relativamente a determinadas organizações	101
Privilégios admissíveis para as organizações mais representativas	104
Direito de livre filiação	108
Cláusulas de segurança sindical	109
Intervenção indevida das autoridades com vista à eliminação dos sindicatos	111
6 Direito das organizações à elaboração dos seus estatutos e regulamentos	113
Legislação sobre o tema e ingerência das autoridades	113
Modelos de estatutos	116
Discriminação racial	117

Relações entre sindicatos de primeiro nível e organizações de nível superior	117
7 Direito das organizações de eleger livremente os seus representantes	119
Princípios gerais	119
Procedimentos eleitorais	120
Condições de elegibilidade	122
<i>A. Discriminação racial</i>	<i>123</i>
<i>B. Pertença à profissão ou à empresa</i>	<i>123</i>
<i>C. Idade mínima</i>	<i>124</i>
<i>D. Tempo de filiação na organização</i>	<i>125</i>
<i>E. Opiniões ou atividades políticas</i>	<i>125</i>
<i>F. Estatuto moral de candidatos ao cargo</i>	<i>126</i>
<i>G. Nacionalidade</i>	<i>126</i>
<i>H. Registo criminal</i>	<i>127</i>
<i>I. Reeleição</i>	<i>127</i>
Obrigações de voto	128
Intervenção das autoridades nas eleições das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	128
Contestação dos resultados das eleições nas organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	131
Demissão de comissões executivas e colocação da organização sob controlo	132
8 Direito das organizações à organização da sua gestão	135
Princípios gerais	135
Gestão interna das organizações	135
Controlo das atividades internas das organizações	136
Gestão financeira das organizações	138
<i>A. Independência financeira em relação às autoridades públicas</i>	<i>138</i>
<i>B. Quotas sindicais</i>	<i>139</i>
<i>C. Controlo e restrições à utilização dos fundos dos sindicatos</i>	<i>142</i>
9 Direito das organizações de organizar livremente as suas atividades e formular os seus programas de ação	145
Princípios gerais	145
Atividades e relações políticas	146
Outras atividades de organizações (atividades de protesto, representação de membros, ocupações, protestos públicos, entre outras)	149
10 Direito à greve	153
Importância do direito à greve e do seu exercício legítimo	153

Objetivo da greve (greves sobre questões económicas e sociais, greves políticas, greves de solidariedade, entre outras)	154
Tipos de greve	158
O lado do empregador durante as greves	159
Pré-requisitos	160
Limitação da duração de uma greve	163
Recurso à arbitragem obrigatória	164
Casos em que as greves podem ser restringidas ou mesmo proibidas e garantias compensatórias	165
<i>A. Emergência nacional aguda</i>	165
<i>B. Serviço público</i>	165
<i>C. Serviços essenciais</i>	167
<i>D. Garantias compensatórias em caso de proibição de greves no serviço público ou em serviços essenciais</i>	173
Situações em que pode ser imposto um serviço mínimo para garantir a segurança das pessoas e do equipamento (serviço mínimo de segurança)	175
Situações e condições sob as quais poderá ser necessário um serviço operacional mínimo	176
Exemplos de casos em que o Comité considerou que as condições para exigir um serviço operacional mínimo foram cumpridas	179
Incumprimento de um serviço mínimo	182
Responsabilidade de declarar uma greve como ilegal	182
Suspensão da greve	183
Ordens de regresso ao trabalho, contratação de trabalhadores e trabalhadoras durante uma greve, requisição de ordens	184
Ingerência das autoridades durante a greve	186
Intervenção da polícia durante a greve	186
Piquetes	187
Deduções salariais	188
Sanções	189
<i>A. Em caso de greve legítima</i>	189
<i>B. Casos de abuso no exercício do direito à greve</i>	192
<i>C. Em casos de greves pacíficas</i>	193
<i>D. Sanções em grande escala</i>	194
Discriminação a favor dos não grevistas	194
Encerramento de empresas em caso de greve	194
11 Dissolução e suspensão de organizações	195
Princípios gerais	195
Dissolução voluntária	195
Dissolução por insuficiência de filiados	196
Dissolução e suspensão pela autoridade administrativa	196
Anulação do registo ou do estatuto sindical	197

Dissolução por medidas legislativas	197
Motivos da dissolução	198
Intervenção das autoridades judiciais	199
Utilização dos ativos das organizações que são dissolvidas	200
A. <i>Princípios gerais</i>	200
B. <i>Transição para uma situação de pluralismo</i>	200

12 Direito das organizações de empregadores e de trabalhadores de constituir federações e confederações e de se filiar em organizações internacionais	203
Criação de federações e confederações	203
Filiação em federações e confederações	205
Direitos das federações e das confederações	206
Filiação em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores	206
A. <i>Princípios gerais</i>	206
B. <i>Intervenção dos poderes públicos</i>	207
C. <i>Consequências da filiação internacional</i>	208
Participação nas reuniões da OIT	211

13 Proteção contra a discriminação	213
Princípios gerais	213
Trabalhadores e trabalhadoras protegidos	215
Formas de discriminação	215
A. <i>Princípios gerais</i>	215
B. <i>Discriminação em matéria de contratação</i>	216
C. <i>Discriminação no emprego</i>	217
D. <i>Despedimento discriminatório</i>	219
Responsáveis e representantes das organizações	221
A. <i>Princípios gerais</i>	221
B. <i>Listas negras</i>	222
C. <i>Despedimento de dirigentes sindicais</i>	223
Necessidade de uma proteção rápida e eficaz	225
Reinserção de sindicalistas no seu emprego	231
Discriminação contra empregadores	234

14 Proteção contra atos de ingerência	235
Princípios gerais	235
Formas de ingerência	236
Necessidade de proteção eficaz	240
Associações de solidariedade ou outras	241
A. <i>Definição</i>	241
B. <i>Garantias para impedir as associações de exercerem atividades sindicais</i>	242

15	Negociação coletiva	245
	Direito de negociação coletiva – Princípios gerais	245
	Trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pela negociação coletiva	246
	<i>A. Trabalhadores e trabalhadoras da função pública</i>	246
	<i>B. Trabalhadores e trabalhadoras de empresas públicas</i>	251
	<i>C. Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços postais e das telecomunicações</i>	251
	<i>D. Pessoal da rádio e da televisão</i>	252
	<i>E. Pessoal docente</i>	252
	<i>F. Pessoal hospitalar</i>	253
	<i>G. Pessoal do setor da aviação</i>	253
	<i>H. Pessoal aduaneiro</i>	253
	<i>I. Trabalhadores e trabalhadoras marítimos</i>	254
	<i>J. Trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas</i>	254
	<i>K. Trabalhadores e trabalhadoras temporários e a tempo parcial</i>	254
	<i>L. Trabalhadores e trabalhadoras ao abrigo de programas de combate ao desemprego</i>	254
	<i>M. Trabalhadores e trabalhadoras subcontratados</i>	255
	<i>N. Voluntários cívicos</i>	255
	<i>O. Trabalhadores e trabalhadoras por conta própria</i>	256
	<i>P. Trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados</i>	256
	<i>Q. Efeito erga omnes dos acordos coletivos</i>	256
	Matérias abrangidas pela negociação coletiva	257
	O princípio da negociação livre e voluntária	260
	Mecanismos para facilitar a negociação coletiva	262
	O princípio da negociação de boa-fé	263
	Negociação coletiva com representantes de trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados	266
	Reconhecimento das organizações mais representativas	268
	Determinação do(s) sindicato(s) habilitado(s) a negociar	269
	Direitos dos sindicatos minoritários	275
	Determinação das organizações de empregadores habilitadas a negociar	276
	Representação das organizações no processo de negociação coletiva	276
	Nível de negociação	278
	Negociação coletiva em caso de subcontratação	279
	Restrições ao princípio da negociação livre e voluntária	280
	<i>A. Arbitragem obrigatória</i>	280
	<i>B. Intervenção das autoridades na negociação coletiva</i>	281
	(a) Princípios gerais	281
	(b) Redação dos acordos coletivos	281
	(c) Aprovação administrativa de convenções coletivas livremente celebradas e política económica nacional	284
	(d) Intervenções administrativas que suspendam ou exijam a renegociação de convenções coletivas existentes	286

(e) Prorrogação obrigatória do período de vigência das convenções coletivas . . .	288
(f) Restrições impostas pelas autoridades a futuras negociações coletivas	288
(g) Restrições às cláusulas de indexação dos salários ao custo de vida	289
(h) Outras formas de intervenção das autoridades	290
Negociação coletiva no setor público	291
A. <i>Princípios gerais</i>	291
B. <i>Situação económica, competências orçamentais e negociação coletiva</i>	292
Relações entre as convenções da OIT	297
Prazos de negociação	298
Duração das convenções coletivas	298
Prorrogação das convenções coletivas	299
Relação entre contratos individuais de trabalho e convenções coletivas	300
Incentivos aos trabalhadores e trabalhadoras e aos empregadores para que renunciem ao direito à negociação coletiva	301
Encerramento da empresa e aplicação da convenção coletiva	301
16 Consulta das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores	303
Princípios gerais	303
Consulta durante a preparação e aplicação da legislação	306
Consulta e flexibilidade de emprego	309
Consulta e processos de reestruturação, racionalização e redução de pessoal	309
Consulta sobre o processo de negociação	311
Consulta das organizações de empregadores	312
Consultas sobre a redistribuição dos ativos das organizações que foram dissolvidas . .	312
17 Participação das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores em vários organismos e procedimentos	315
18 Instalações para representantes dos trabalhadores e trabalhadoras	317
Princípios gerais	317
Reuniões sindicais	318
Cobrança de quotas	318
Acesso à gestão	319
Acesso ao local de trabalho	319
Utilização das instalações da empresa	321
Tempo livre concedido aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras	322
Instalações em plantações	323
19 Conflitos no movimento sindical	325

Anexo I. Procedimentos especiais da Organização Internacional do Trabalho para o exame de queixas relativas a violações da liberdade de associação . . .	329
Contexto	329
Queixas recebidas pelas Nações Unidas	330
Organismos competentes para examinar queixas	330
Composição e funcionamento do Comité da Liberdade Sindical	331
Mandato e responsabilidade do Comité	332
Competência do Comité para a apreciação de queixas	333
Receção das queixas	334
Natureza repetitiva das queixas	335
Forma da denúncia	336
Regras relativas às relações com os autores e autoras das queixas	336
Prescrição	338
Retirada de queixas	338
Regras para as relações com os governos interessados	338
Pedidos de adiamento de apreciação dos processos	341
Missões no local	341
Audição das partes	342
Efeitos das recomendações do Comité	342
Anexo II. Índice cronológico de casos	345

Introdução

1. O Comité da Liberdade Sindical (CLS) é um órgão tripartido criado em 1951 pelo Conselho de Administração (CA) da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O CLS analisa as alegadas violações dos princípios da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva consagrados na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Preâmbulo) e na Declaração de Filadélfia, e expressos na Resolução da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), de 1970.

2. O CLS é composto por nove membros titulares e nove membros suplentes representativos do grupo governamental, dos trabalhadores e dos empregadores do CA, e conta ainda com um presidente independente. O CLS reúne três vezes por ano e, tendo em conta as observações transmitidas pelos governos, analisa as queixas apresentadas contra os próprios, e recomenda ao CA, se for caso disso, o encerramento de um determinado processo (relatório definitivo), ou a chamada de atenção do governo em causa para os problemas encontrados, convidando-o a tomar as medidas adequadas para os resolver (relatórios intercalares ou de acompanhamento). Por último, o CLS poderá ter de avaliar a oportunidade de se obter o acordo do governo interessado, para que o caso seja remetido para uma Comissão de Investigação e de Conciliação.

3. As conclusões do CLS em casos específicos destinam-se a orientar os governos e as autoridades nacionais no debate e nas medidas a tomar para dar seguimento às suas recomendações no domínio da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Ao formular as suas conclusões e recomendações, a CLS baseia-se não só nos princípios da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, tal como anteriormente referido, mas também na longa experiência e especialização dos seus membros no domínio das relações profissionais. O objetivo do procedimento de queixa do CLS não consiste em culpar ou punir ninguém, mas sim em encetar um diálogo tripartido construtivo para promover o respeito pelos direitos sindicais em termos legais e práticos. Ao fazê-lo, o CLS tem em consideração as diferentes realidades e sistemas jurídicos nacionais.

4. O *Bureau* Internacional do Trabalho preparou esta publicação para compilar, de forma concisa, as conclusões do Comité, em aplicação dos princípios da liberdade de associação em mais de 3 200 casos, ao longo de 65 anos, até ao seu 379.º relatório (junho de 2016). Através desta compilação, o *Bureau* dá cumprimento a uma resolução adotada por unanimidade pela 54.ª Conferência Internacional do Trabalho em 1970, que convidava o Conselho de Administração a encarregar o diretor-geral a publicar e a distribuir amplamente e de forma concisa, as decisões suplementares tomadas pelo CLS. O objetivo consiste em sensibilizar e orientar as reflexões para o respeito efetivo dos princípios fundamentais da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Desde a sua primeira publicação em 1972, o *Bureau* atualizou esta compilação em cinco ocasiões.

5. Nos doze anos que se seguiram à publicação da edição anterior da compilação, o incremento da visibilidade da OIT, a maior compreensão dos seus procedimentos especiais relacionados com a liberdade de associação e o prestígio ligado ao trabalho do CLS foram acompanhados por um aumento significativo do número de queixas recebidas. Em consequência do teor destas queixas, o CLS está no centro da atual evolução das dificuldades com que se deparam as organizações de empregadores e de trabalhadores, e é chamado a ter em conta a importante evolução do mundo do trabalho e os novos problemas identificados no domínio das relações coletivas de trabalho. Ao longo da última década, o CLS teve, por conseguinte, de resolver questões que até agora não tinham sido exploradas, e adotar um número significativo de novas conclusões e recomendações, a fim de dar uma resposta adequada, imparcial e objetiva às alegações feitas nas queixas apresentadas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores.

6. Ao mesmo tempo, a confiança nas decisões tomadas a partir de conclusões anteriores permite ao CLS manter a continuidade dos critérios utilizados para chegar a novas conclusões e, de acordo com as especificidades de cada caso, concluir que as alegações são bem fundamentadas, ou que não exigem qualquer outra ação.

7. As conclusões e recomendações do CLS foram elaboradas com base nas queixas apresentadas por organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou de empregadores. A este respeito, é de notar que a maioria das queixas examinadas pelo CLS, até à data, foram apresentadas por organizações de trabalhadores e trabalhadoras, embora o número de queixas formalizadas por organizações de empregadores tenha aumentado significativamente nas últimas décadas. Isto explica por que razão a redação desta compilação se refere frequentemente a sindicatos ou organizações de trabalhadores e trabalhadoras. Os princípios da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são, contudo, de natureza geral e visam proteger os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores. Nesta medida, as decisões do CLS extraídas de conclusões anteriores, aqui compiladas, também podem aplicar-se, *mutatis mutandis*, às organizações de empregadores.

8. De modo a orientar os leitores e as leitoras, cada uma das decisões é acompanhada das referências correspondentes, facilmente acessíveis através de hiperligações (na versão eletrónica da compilação), e são indicados os respetivos relatórios, números de caso e parágrafos pertinentes, assim como o país e ano de publicação dos casos discutidos até ao 379.º relatório (junho de 2016). A indicação de um país não pretende, nem pode ser utilizada para acusar ou condenar o país em questão ou o seu governo, destinando-se apenas a facilitar o acesso ao texto integral do relatório do caso, a cuja leitura se convida para obtenção de mais detalhes sobre o mesmo, incluindo o contexto ao abrigo do qual foram formuladas as conclusões e recomendações.

9. Evocando os princípios da universalidade, da continuidade, da previsibilidade, da equidade e da igualdade de tratamento, que devem ser garantidos no domínio da liberdade de associação, a compilação foi disponibilizada no sítio na internet da OIT, numa versão *online* facilmente acessível. Uma vez que cada caso é único e deve ser considerado no seu contexto específico, esta interface moderna facilitará o exame completo dos casos por parte do CLS. A atualização regular em tempo real também será facilitada através desta ferramenta.

Procedimento relativo ao Comité da Liberdade Sindical e aos parceiros sociais

1

Função da OIT em matéria de liberdade de associação

1. A função da Organização Internacional do Trabalho em matéria de liberdade de associação é a de proteger as pessoas e de contribuir para a eficácia dos princípios gerais da liberdade de associação, a qual constitui uma das salvaguardas primordiais da paz e da justiça social. No cumprimento desta sua responsabilidade, a OIT não deve vacilar em discutir a nível internacional casos que possam afetar substancialmente a realização dos objetivos e finalidades da OIT, conforme estabelecidos na Constituição da Organização, na Declaração de Filadélfia e nas várias convenções relativas à liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 1; 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 985; 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 797; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 748.)

2. Por força da sua Constituição, a OIT foi criada, designadamente, para melhorar as condições de trabalho e promover a liberdade de associação nos vários países. Neste sentido, as matérias tratadas pela OIT a este respeito, já não são da competência exclusiva dos Estados, e a ação da OIT para esse efeito não pode ser considerada uma ingerência nos assuntos internos, uma vez que se enquadra no mandato que a OIT recebeu dos seus membros com vista a atingir os objetivos que lhe foram atribuídos.

(Ver Compilação de 2006, par. 2; 350.º relatório, caso n.º 2519, par. 206; 351.º relatório, caso n.º 2591, par. 149.)

3. O Comité recorda que o objetivo de todo o procedimento estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho para a análise de alegadas violações da liberdade de associação de empregadores e trabalhadores é promover e garantir o respeito desta liberdade de direito e de facto.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2262, par. 229, caso n.º 2318, par. 247, caso n.º 2421, par. 576, caso n.º 2321, par. 590, caso n.º 2365, par. 1046; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 255, caso n.º 2426, par. 277, caso n.º 2449, par. 698, caso n.º 2348, par. 975, caso n.º 2432, par. 1022, caso n.º 2313, par. 1165; 344.º relatório, caso n.º 2468, par. 433, caso n.º 2471, par. 889; 346.º relatório, caso n.º 2323, par. 1124; 348.º relatório, caso n.º 2262, par. 224, caso

n.º 2517, par. 833, caso n.º 2520, par. 1029; 350.º relatório, caso n.º 2384, par. 445, caso n.º 2554, par. 501, caso n.º 2543, par. 722, caso n.º 2553, par. 1534; 351.º relatório, caso n.º 2582, par. 238, caso n.º 2318, par. 248, caso n.º 2607, par. 583, caso n.º 2581, par. 1326, caso n.º 2598, par. 1349; 353.º relatório, caso n.º 2557, par. 836, caso n.º 2615, par. 862, caso n.º 2630, par. 911; 354.º relatório, caso n.º 2601, par. 1011; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 348, caso n.º 2609, par. 857, caso n.º 2664, par. 1086; 356.º relatório, caso n.º 2673, par. 788, caso n.º 2700, par. 800; 357.º relatório, caso n.º 2361, par. 670, caso n.º 2712, par. 1079, caso n.º 2713, par. 1097, caso n.º 2714, par. 1112; 358.º relatório, caso n.º 2648, par. 769, caso n.º 2729, par. 884, caso n.º 2715, par. 903; 359.º relatório, caso n.º 2753, par. 405, caso n.º 2752, par. 915; 360.º relatório, caso n.º 2709, par. 656, caso n.º 2712, par. 1089, caso n.º 2714, par. 1099; 362.º relatório, caso n.º 2733, par. 169, caso n.º 2739, par. 313, caso n.º 2795, par. 323, caso n.º 2318, par. 334, caso n.º 2808, par. 350, caso n.º 2723, par. 830, caso n.º 2794, par. 1134, caso n.º 2815, par. 1368, caso n.º 2713, par. 1421, caso n.º 2715, par. 1433, caso n.º 2797, par. 1448; 363.º relatório, caso n.º 2655, par. 384, caso n.º 2714, par. 1094; 364.º relatório, caso n.º 2712, par. 1015; 365.º relatório, caso n.º 2318, par. 288, caso n.º 2794, par. 1107, caso n.º 2648, par. 1129, caso n.º 2713, par. 1285, caso n.º 2797, par. 1296; 367.º relatório, caso n.º 2655, par. 267, caso n.º 2753, par. 648, caso n.º 2684, par. 741, caso n.º 2869, par. 780, caso n.º 2913, par. 799, caso n.º 2925, par. 1136; 368.º relatório, caso n.º 2786, par. 297, caso n.º 2740, par. 592, caso n.º 2945, par. 604; 370.º relatório, caso n.º 2318, par. 158, caso n.º 2957, par. 409, caso n.º 2985, par. 421, caso n.º 2723, par. 438, caso n.º 2794, par. 462, caso n.º 2902, par. 594, caso n.º 2994, par. 731; 371.º relatório, caso n.º 2655, par. 219, caso n.º 2937, par. 651, caso n.º 3010, par. 664, caso n.º 2988, par. 839; 372.º relatório, caso n.º 2871, par. 170, caso n.º 2896, par. 180, caso n.º 2923, par. 190, caso n.º 3007, par. 221, caso n.º 3008, par. 241, caso n.º 3013, par. 258, caso n.º 2967, par. 303, caso n.º 2989, par. 314, caso n.º 3018, par. 491; 373.º relatório, caso n.º 3041, par. 97, caso n.º 2978, par. 366, caso n.º 3035, par. 375, caso n.º 2949, par. 450; 374.º relatório, caso n.º 2318, par. 119, caso n.º 2655, par. 135, caso n.º 2902, par. 593; 375.º relatório, caso n.º 3070, par. 111, caso n.º 2753, par. 177, caso n.º 3018, par. 410, caso n.º 3105, par. 520; 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 719, caso n.º 3076, par. 740, caso n.º 3101, par. 855, caso n.º 3067, par. 945; 377.º relatório, caso n.º 3104, par. 99; e 378.º relatório, caso n.º 3018, par. 580 e caso n.º 3119, par. 664.)

4. A existência do Comité decorre da obrigação de respeitar os princípios fundamentais definidos na Constituição, assim como do desejo dos constituintes da OIT de contribuir para a aplicação efetiva dos princípios da liberdade de associação.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1135.)

5. O objetivo do procedimento especial sobre a liberdade de associação não é culpar ou punir quem quer que seja, mas sim encetar um diálogo tripartido construtivo para promover o respeito dos direitos sindicais na lei e na prática.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1135; e 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1432.)

6. Desde a sua criação em 1951, o Comité assumiu a missão de examinar as queixas relativas a alegadas violações da liberdade de associação, independentemente de o país em causa ter ou não ratificado as convenções pertinentes da OIT.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 985; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 847; e 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 797.)

7. As queixas podem ser apresentadas à Comissão independentemente de o país em causa ter ou não ratificado as convenções relativas à liberdade de associação.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1058; e 358.º relatório, caso n.º 2704, par. 355.)

8. O procedimento do Comité pode ser implementado mesmo nos países que não ratificaram as Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e/ou (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2446, par. 834.)

9. O mandato do Comité consiste em averiguar se determinada legislação ou prática respeita os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva estabelecidos nas convenções pertinentes.

(Ver Compilação de 2006, par. 6; 343.º relatório, caso n.º 2265, par.º 1136; 346.º relatório, caso n.º 2475, par. 992; 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1058; 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 310; 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 849; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 917; 363.º relatório, caso n.º 2704, par. 396, caso n.º 2602, par. 461; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 777; 367.º relatório, caso n.º 2907, par. 895; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 522; e 371.º relatório, caso n.º 2854, par. 114, caso n.º 2988, par. 839; e 376.º relatório, caso n.º 3027, par. 295.)

10. Embora recordando que as questões de representação na Conferência Internacional do Trabalho são da competência da Comissão de Verificação de Poderes da Conferência [ver Compilação de decisões e princípios da Comité da Liberdade Sindical, quinta edição, 2006, par. 6 e 14], o Comité procederá a uma examinação deste caso, com base no artigo 26.º -A, parágrafo 6, do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, e no cumprimento do seu mandato no que respeita à revisão dos aspetos da liberdade de associação suscitados pela Comissão de Verificação de Poderes.

(Ver 359.º relatório, caso n.º 2807, par. 699.)

11. As queixas podem ser interpostas não apenas em relação a atos do governo, mas também a atos de qualquer autoridade pública ou privada que limitem o exercício dos direitos sindicais.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1058.)

12. Embora o recurso a procedimentos jurídicos internos, qualquer que seja o resultado, seja indubitavelmente um fator a ter em consideração, o Comité sempre considerou que, atendendo às suas responsabilidades, a sua competência para examinar alegações não está subordinada à necessidade de previamente serem esgotados os procedimentos nacionais.

(Ver 234.º relatório, caso n.º 1212, par. 565; 324.º relatório, caso n.º 2076, par. 873; 327.º relatório, caso n.º 2153, par. 160; 329.º relatório, caso n.º 2188, par. 210; 330.º relatório, caso n.º 2196, par. 289; 335.º relatório, caso n.º 2187, par. 116; 336.º relatório, caso n.º 2365, par. 908; 346.º relatório, caso n.º 2511, par. 897, caso n.º 2528, par. 1431; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 892, caso n.º 2519, par. 1139; 349.º relatório, caso n.º 2546, par. 1213; 350.º

relatório, caso n.º 2519, par. 206; 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 784; 358.º relatório, caso n.º 2704, par. 353; 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 374; e 374.º relatório, caso n.º 2620, par. 297.)

13. O mandato do Comité não está ligado à Declaração da OIT de 1998 sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (que tem os seus próprios mecanismos de acompanhamento), mas decorre diretamente dos objetivos e finalidades fundamentais estabelecidos na Constituição da OIT.

(Ver Compilação de 2006, par. 8; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 847; e 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 797.)

14. Incumbe ao Comité examinar se, e em que medida, são apresentadas provas satisfatórias para fundamentar as alegações; esta apreciação respeita ao mérito do caso e não pode apoiar uma decisão de inadmissibilidade.

(Ver Compilação de 2006, par. 9; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1431; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 839.)

15. Nem sempre é fácil, ou possível, apresentar provas para todos os tipos de alegações. É a avaliação das provas apresentadas que é decisiva (que se realiza quando o Comité analisa o caso) e que a existência de um interesse direto ao nível da admissibilidade seja comprovada em qualquer caso quando as organizações queixosas alegam um incumprimento mais ou menos generalizado da legislação relativa à liberdade de associação.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2734, par. 688.)

16. O Comité tem sempre em conta as particularidades nacionais, tais como a história das relações profissionais e o contexto social e económico, quando analisa uma queixa, mas os princípios da liberdade de associação aplicam-se, de modo uniforme e consistente, a todos os países.

(Ver Compilação de 2006, par. 10; 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 997; e 362.º relatório, caso n.º 2637, par. 89.)

Áreas de competência do Comité da Liberdade Sindical

17. Sempre que as leis nacionais, incluindo as interpretadas pelos tribunais superiores, violam os princípios da liberdade de associação, o Comité considera-se habilitado a examinar essas leis, a propor orientações e oferecer assistência técnica à OIT para que tais leis sejam conformes com os princípios da liberdade de associação, tal como estabelecido na Constituição da OIT e nas convenções aplicáveis.

(Ver Compilação de 2006, par. 11.º; 348.º relatório, caso n.º 2356, par. 362; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 839.)

18. O Comité solicitou, em diversas ocasiões, a alteração da legislação de um determinado país. As medidas específicas para dar cumprimento a estas recomendações

e o procedimento interno aplicável, para esta finalidade, são claramente deixados ao critério do governo em causa.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1136.)

19. No entender do Comité, sempre que lhe sejam submetidas alegações, precisas e detalhadas, respeitantes a projetos de lei, o facto de tais alegações se referirem a um texto sem força de lei não deve, por si só, impedi-lo de se pronunciar sobre o mérito das alegações apresentadas. O Comité considerou que, nestes casos, o governo e o autor da queixa devem ser informados da opinião do Comité sobre o projeto de lei proposto antes da sua promulgação, uma vez que o governo, de cuja iniciativa a matéria depende, tem a faculdade de introduzir eventuais alterações.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2970, par. 465.)

20. O Comité não tem competência para interpretar o âmbito de aplicação da legislação nacional, que cabe às autoridades nacionais competentes e, em última análise, aos tribunais.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2891, par. 892.)

21. Nos casos em que as alegações específicas tiverem sido examinadas pelo poder judicial nacional, incluindo o Supremo Tribunal, tendo sido proferida uma decisão final, o Comité salienta que não tomará qualquer posição quanto à questão de saber se a interpretação da legislação nacional pelos tribunais se baseia em circunstâncias particulares.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 849; e 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 461.)

22. No âmbito do seu mandato, o Comité está habilitado a examinar em que medida o exercício dos direitos sindicais pode ser afetado em caso de alegações de violação das liberdades civis.

(Ver Compilação de 2006, par. 7; e 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1431.)

23. Embora não caiba ao Comité decidir sobre questões relativas à ocupação ou à administração de territórios, na sua qualidade de membro da OIT, o governo do país ocupante é obrigado a respeitar o princípio da liberdade de associação consagrado na Constituição da OIT em relação aos territórios ocupados em que a sua legislação nacional não se aplica e em relação aos quais a ratificação das convenções internacionais sobre a liberdade de associação não cria, por si só, uma obrigação para com a OIT. O Comité recorda, a este respeito, que a sua competência nesta matéria é independente da ratificação das convenções sobre a liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 12.)

24. O Comité não tem competência para alegações puramente políticas. No entanto, pode analisar medidas de carácter político tomadas pelos governos, na medida em que estas possam afetar o exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 13.)

25. Eventuais ameaças de morte contra sindicalistas, bem como o roubo da sede de sindicatos, de organizações sindicais ou sindicalistas são matérias da competência plena do Comité.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2495, par. 877; e 346.º relatório, caso n.º 2482, par. 1095.)

26. As questões de representação na Conferência Internacional do Trabalho, de participação na Conferência Internacional do Trabalho e de composição das delegações na Conferência Internacional do Trabalho são da competência do Comité de Verificação de Poderes.

(Ver Compilação de 2006, par. 14; 359.º relatório, caso n.º 2807, par. 699; 368.º relatório, caso n.º 2254, par. 972; e 375.º relatório, caso n.º 3105, par. 530.)

27. É da competência do Comité examinar os alegados obstáculos ao exercício efetivo do direito de organização e de negociação coletiva por parte dos trabalhadores e trabalhadoras subcontratados do setor metalúrgico.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 666.)

28. As questões relativas à legislação fiscal geral não são da competência do Comité, a menos que essa legislação seja utilizada na prática para interferir nas atividades sindicais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2254, par. 1345).

29. Não compete ao Comité pronunciar-se sobre questões de reforma agrária, exceto na medida em que as disposições aplicáveis constituam uma discriminação contra os empregadores, ou digam respeito a empresas com trabalhadores e trabalhadoras onde se verifiquem infrações às Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, ou (n.º 98), sobre a aplicação do princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2254, par. 1345.)

30. As questões relativas à legislação em matéria de segurança social não são da competência do Comité.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 388.)

31. A adoção de um regime legal de pensões não é, em geral, da competência do Comité. Contudo, o Comité pode examinar em que medida os princípios da liberdade de associação foram respeitados na adoção de um determinado regime.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2434, par. 661.)

32. As alegações relativas ao carácter regressivo e inconstitucional de uma reforma legislativa de um instituto de segurança social, assim como as irregularidades do processo legislativo ultrapassam o mandato do Comité.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1060).

33. O Comité só pode examinar alegações relativas a despedimentos quando estes implicam uma discriminação antisindical.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2879, par. 643.)

34. Não faz parte do mandato do Comité determinar as ações legislativas e regulamentares que um governo deve adotar para estabelecer condições mínimas de emprego e contratação num determinado setor.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1225.)

35. O Comité não tem mandato e não se pronunciará sobre o mérito do recurso a contratos a termo ou por tempo indeterminado.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2884, par. 213; 371.º relatório, caso n.º 2998, par. 731; e 373.º relatório, caso n.º 2995, par. 208.)

36. O Comité recorda que as suas competências se limitam a verificar se a legislação e a prática nacionais respeitam o exercício dos direitos sindicais consagrados nas convenções sobre a liberdade de associação e não incluem o exame do regime e duração dos contratos de trabalho, ou o nível das condições de trabalho. Por conseguinte, só pode ocupar-se do problema de um ponto de vista muito restrito: o impacto prático destes contratos de curto prazo renovados indefinidamente sobre o exercício dos direitos sindicais.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2675, par. 873.)

37. O Comité recordou que a sua competência diz respeito a casos de violação da liberdade de associação, e não a casos de abuso de intermediação laboral ou a utilização abusiva de contratos temporários, mesmo que afetem muitos trabalhadores e trabalhadoras, e que só é competente para examinar alegações feitas pelo sindicato queixoso, quando for estabelecida uma ligação entre esses casos e a filiação sindical, ou as atividades dos trabalhadores e das trabalhadoras em causa.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2999, par. 741.)

38. Num caso que envolvia acusações de peculato, o Comité considerou que não era da sua competência determinar as responsabilidades das partes envolvidas, sendo essa tarefa da competência das autoridades judiciais nacionais, cujas decisões tomará em devida consideração.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2686, n.º 1120.)

39. O Comité recorda que não tem competência para examinar queixas relativas ao direito à habitação.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1177.)

40. O Comité não está em condições de emitir um parecer sobre o direito legal de residência dos trabalhadores e das trabalhadoras migrantes no país, nem está em condições de examinar a política de imigração de um país terceiro, não relacionada com a liberdade de associação.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 793.)

41. Relativamente a uma queixa apresentada sobre o despedimento injustificado de trabalhadores e trabalhadoras, sem alegação específica de que tal despedimento teria motivos de discriminação antisindical (ou qualquer outra violação dos princípios da liberdade de associação), o Comité considerou que tal alegação não exigia um exame mais aprofundado.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 328.)

42. O Comité recorda que só pode pronunciar-se sobre alegações relativas a programas e processos de reestruturação ou de racionalização económica, quer estes impliquem ou não reduções de pessoal, ou a transferência de empresas ou serviços do setor público para o setor privado, se derem origem a atos de discriminação ou de ingerência antissindical.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2644, par. 550.)

43. As competências dos tribunais devem ser determinadas pela legislação nacional. O papel do Comité limita-se a assegurar que as decisões tomadas são conformes com os princípios da liberdade de associação.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2659, par. 242.)

Obrigações fundamentais dos Estados-membros em matéria de direitos humanos e de direitos sindicais

44. Quando um país decide tornar-se membro da Organização Internacional do Trabalho, aceita os princípios fundamentais consagrados na Constituição e na Declaração de Filadélfia, incluindo os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 15; 340.º relatório, casos n.º 2166, 2173, 2180 e 2196, par. 49.º; 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1135; 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1312; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 847; 350.º relatório, caso n.º 2433, par. 29.º; 351.º relatório, caso n.º 2591, par. 150; 353.º relatório, caso n.º 2441, par. 118; 354.º relatório, caso n.º 2591, par. 167; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 672; 356.º relatório, caso n.º 2591, par. 103; 359.º relatório, caso n.º 2512, par. 86, caso n.º 2602, par. 368; 360.º relatório, caso n.º 2301, par. 69; 365.º relatório, caso n.º 2637, par. 104; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 837.)

45. A adesão de um país à Organização Internacional do Trabalho implica a obrigação de respeitar, na legislação nacional, os princípios da liberdade de associação e as convenções que o país livremente ratificou.

(Ver Compilação de 2006, par. 16.º; 344.º relatório, caso n.º 2364, par. 91, caso n.º 2242, par. 144.º; 359.º relatório, caso n.º 2474, par. 158; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 390; e 371.º relatório, caso n.º 2508, par. 565.)

46. A responsabilidade última de garantir o respeito pelos princípios da liberdade de associação cabe ao governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 17; 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 997; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 847; 353.º relatório, caso n.º 2006, par. 164; 354.º relatório, caso n.º 2633, par. 723; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 672, caso n.º 2685, par. 908; 359.º

relatório, caso n.º 2474, par. 158, caso n.º 2602, par. 368; 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 80; 371.º relatório, caso n.º 2508, par. 565; 375.º relatório, caso n.º 3018, par. 417; e 376.º relatório, caso n.º 3076, par. 747.)

47. A liberdade de associação é uma das salvaguardas primordiais da paz e da justiça social. Por ocasião da Declaração sobre Justiça Social de 2008, os Estados-membros da OIT comprometeram-se a respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, com ênfase na liberdade de associação e no reconhecimento efetivo da negociação coletiva, por serem elementos particularmente importantes para a realização dos quatro objetivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno da OIT.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2988, par. 138.)

48. Todos os países devem respeitar, na íntegra, os compromissos assumidos através da ratificação das convenções da OIT. Ainda que a forma como uma convenção é aplicada na lei e na prática varie de Estado para Estado em função dos sistemas constitucionais e jurídicos internos, o fundamento desta obrigação não pode ser contestado.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1134.)

49. Compete ao governo zelar pela aplicação das convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade de associação que tenham sido livremente ratificadas, as quais devem ser respeitadas por todas as autoridades estatais, incluindo as autoridades judiciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 18; 344.º relatório, caso n.º 2242, par. 144; e 356.º relatório, e caso n.º 2663, par. 770).

50. O Comité recorda ao governo que tem a responsabilidade de assegurar a aplicação das convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade de associação, que foram livremente ratificadas e que devem ser respeitadas por todas as autoridades do Estado, e que a inviolabilidade das instalações sindicais constitui uma liberdade civil essencial ao exercício dos direitos sindicais. O Comité confia que o governo garantirá, em particular, o pleno respeito destes princípios no futuro.

(Ver o 356.º relatório, caso n.º 2476, par. 38.)

51. O Comité gostaria de salientar, a este respeito, que, quando um Estado decide tornar-se membro da Organização Internacional do Trabalho, aceita os princípios fundamentais consagrados na Constituição e na Declaração de Filadélfia, incluindo os princípios da liberdade de associação. Espera-se, por conseguinte, que todos os Estados-membros da OIT apliquem estes princípios, tal como expressos e desenvolvidos nas Convenções fundamentais sobre a liberdade de associação e a negociação coletiva, estendendo-se este dever, no entender do Comité, às embaixadas, consulados e outros gabinetes, enquanto parte integrante da administração pública.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1312.)

52. Nos termos do artigo 19.º, n.º 8, da Constituição da OIT, a adoção de qualquer convenção ou recomendação pela Conferência, ou a ratificação de qualquer convenção por qualquer Estado-membro, não pode, em caso algum, afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores e trabalhadoras em causa condições mais favoráveis do que as previstas na convenção ou recomendação.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2599, par. 543.)

53. Os direitos sindicais, tal como outros direitos humanos fundamentais, devem ser respeitados, independentemente do nível de desenvolvimento do país em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 19; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1446; e 357.º relatório, caso n.º 2516, par. 619.)

54. O Comité remeteu para a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, aprovada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho, em novembro de 1977, na qual se afirma que (parágrafo 46 da Declaração, da versão emendada em novembro de 2000) «quando os governos dos países de acolhimento oferecem incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, esses incentivos não deverão incluir nenhuma limitação à liberdade de associação dos trabalhadores nem ao direito de organização e de negociação coletiva».

(Ver Compilação de 2006, par. 20; e 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1446.)

55. Um Estado não pode utilizar o argumento de que outros compromissos ou acordos podem justificar a não aplicação das convenções da OIT ratificadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 21.)

56. O nível de proteção para o exercício dos direitos sindicais que resulta das disposições e princípios das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação do princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 constitui uma norma mínima que pode ser complementada (e é desejável que assim seja) com outras garantias suplementares resultantes do sistema constitucional e jurídico de um determinado país, das suas tradições em matéria de relações profissionais, das ações sindicais ou das negociações entre as partes interessadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 22.)

57. Confrontado com a apresentação de queixas contra um governo por violação de direitos sindicais, o Comité recordou que as autoridades governamentais sucessivas de um mesmo Estado não podem, pela simples razão de ter ocorrido uma mudança, escapar à responsabilidade decorrente de acontecimentos que tenham tido lugar sob o mandato de um governo precedente. O novo governo é responsável pelas consequências que tais acontecimentos possam ter. Sempre que se verifique uma mudança de regime num país, o novo governo deve, desde o momento em que assume o poder, tomar todas as medidas necessárias para corrigir eventuais impactos provenientes

dos factos que motivaram a queixa, mesmo que esses factos tenham ocorrido durante o mandato do seu antecessor.

(Ver Compilação de 2006, par. 23.)

Obrigações dos governos relativas ao procedimento do Comité da Liberdade Sindical

58. O Comité está confiante de que, apesar do procedimento proteger os governos de acusações infundadas, estes, por sua vez, saberão reconhecer a importância, para uma análise objetiva, de respostas pormenorizadas/precisas/exatas sobre as alegações contra eles formuladas.

(Ver Compilação de 2006, par. 24; 342.º relatório, caso n.º 2262, par. 229, caso n.º 2318, par. 247, caso n.º 2421, par. 576, caso n.º 2321, par. 590, caso n.º 2365, par. 1046; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 255, caso n.º 2426, par. 277, caso n.º 2449, par. 698, caso n.º 2348, par. 975, caso n.º 2432, par. 1022, caso n.º 2313, par. 1165; 344.º relatório, caso n.º 2468, par. 433, caso n.º 2471, par. 889; 346.º relatório, caso n.º 2006, par. 144, caso n.º 2323, par. 1124; 348.º relatório, caso n.º 2262, par. 224, caso n.º 2203, par. 703, caso n.º 2517, par. 833, caso n.º 2520, par. 1029; 349.º relatório, caso n.º 2229, par. 203, caso n.º 2520, par. 208; 350.º relatório, caso n.º 2096, par. 132, caso n.º 2384, par. 445, caso n.º 2554, par. 501, caso n.º 2543, par. 722, caso n.º 2317, par. 1418, caso n.º 2553, par. 1534; 351.º relatório, caso n.º 2582, par. 238, caso n.º 2318, par. 248, caso n.º 2607, par. 583, caso n.º 2581, par. 1326, caso n.º 2598, par. 1349; 353.º relatório, caso n.º 2557, par. 836, caso n.º 2615, par. 862, caso n.º 2630, par. 911; 354.º relatório, caso n.º 2601, par. 1011; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 348, caso n.º 2609, par. 857, caso n.º 2664, par. 1086, caso n.º 2642, par. 1154; 356.º relatório, caso n.º 2673, par. 788, caso n.º 2700, par. 800; 357.º relatório, caso n.º 2516, par. 622, caso n.º 2361, par. 670, caso n.º 2712, par. 1079, caso n.º 2713, par. 1097, caso n.º 2714, par. 1112; 358.º relatório, caso n.º 2648, par. 769, caso n.º 2729, par. 884, caso n.º 2715, par. 903; 359.º relatório, caso n.º 2753, par. 405, caso n.º 2752, par. 915; 360.º relatório, caso n.º 2709, par. 656, caso n.º 2712, par. 1089, caso n.º 2714, par. 1099; 362.º relatório, caso n.º 2733, par. 169, caso n.º 2739, par. 313, caso n.º 2795, par. 323, caso n.º 2318, par. 334, caso n.º 2808, par. 350, caso n.º 2723, par. 830, caso n.º 2794, par. 1134, caso n.º 2815, par. 1368, caso n.º 2713, par. 1421, caso n.º 2715, par. 1433, caso n.º 2797, par. 1448; 363.º relatório, caso n.º 2655, par. 384, caso n.º 2714, par. 1094; 364.º relatório, caso n.º 2712, par. 1015; 365.º relatório, caso n.º 2318, par. 288, caso n.º 2794, par. 1107, caso n.º 2648, par. 1129, caso n.º 2713, par. 1285, caso n.º 2797, par. 1296; 367.º relatório, caso n.º 2655, par. 267, caso n.º 2753, par. 648, caso n.º 2684, par. 741, caso n.º 2869, par. 780, caso n.º 2913, par. 799, caso n.º 2925, par. 1136; 368.º relatório, caso n.º 2786, par. 297, caso n.º 2740, par. 592, caso n.º 2945, par. 604; 370.º relatório, caso n.º 2318, par. 158, caso n.º 2957, par. 409, caso n.º 2985, par. 421, caso n.º 2723, par. 438, caso n.º 2794, par. 462; caso n.º 2902, par. 594, caso n.º 2994, par. 731; 371.º relatório, caso n.º 2655, par. 219, caso n.º 2937, par. 651, caso n.º 3010, par. 664; 372.º relatório, caso n.º 2871, par. 170, caso n.º 2896, par. 180, caso n.º 2923, par. 190, caso n.º 3007, par. 221, caso n.º 3008, par. 241, caso n.º 3013, par. 258, caso n.º 2967, par. 303, caso n.º 2989, par. 314, caso n.º 3018, par. 491; 373.º relatório, caso n.º 3041, par. 97, caso n.º 2978, par. 366, caso n.º 3035, par. 375, caso n.º 2949, par. 450; 374.º relatório, caso n.º 2318, par. 119, caso n.º 2655, par. 135, caso n.º 2902, par. 593; 375.º relatório, caso n.º 2775, par. 30, caso n.º 3070, par. 111, caso n.º 2753, par. 177, caso n.º 3018, par. 410, caso n.º 3105, par. 520; 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 719, caso n.º 3076, par. 740, caso n.º 3101, par. 855, caso n.º 3067, par. 945; 377.º relatório, caso n.º 3104, par. 99; e 378.º relatório, caso n.º 3018, par. 580 e caso n.º 3119, par. 664.)

59. Em todos os casos que lhe foram apresentados desde a sua criação, o Comité sempre considerou que as respostas dos governos contra os quais são apresentadas queixas não deveriam limitar-se a observações de carácter geral.

(Ver Compilação de 2006, par. 25; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1154; e 375.º relatório, caso n.º 2775, par. 30.)

60. Embora não existam regras formais que fixem um determinado prazo de prescrição para o processo de análise das queixas, poderá ser difícil, se não mesmo impossível, a um governo responder de forma detalhada a alegações relativas a factos ocorridos há muito tempo.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2583, par. 613.)

61. Quando um caso é classificado como provisório, tal deve-se ao facto de o Comité necessitar de informações do governo ou dos queixosos, relativas a aspetos específicos do caso, a fim de poder tomar decisões substantivas sobre essas questões. No entanto, podem existir questões no processo que não exijam mais informações, permitindo assim ao Comité emitir um parecer sobre o conteúdo dessas questões. Nesse momento, as recomendações podem ser seguidas pelo governo.

(Ver o 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 478.)

Funções das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

62. O desenvolvimento de organizações livres e independentes e a negociação com todas as partes envolvidas no diálogo social são indispensáveis para permitir a um governo enfrentar os seus problemas sociais e económicos, e resolvê-los no melhor interesse dos trabalhadores e trabalhadoras, e da nação.

(Ver Compilação de 2006, par. 26; e 362.º relatório, caso n.º 2637, par. 89.)

63. O objetivo fundamental do movimento sindical deve ser assegurar o desenvolvimento do bem-estar social e económico de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 27; e 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 778.)

64. Os interesses profissionais e económicos que os trabalhadores e as trabalhadoras, e as suas organizações defendem não dizem apenas respeito a melhores condições de trabalho ou a reivindicações coletivas de natureza profissional, mas englobam igualmente a procura de soluções para as questões de política económica e social e para os problemas que as empresas enfrentam e que dizem diretamente respeito aos trabalhadores e às trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 28.)

65. A atividade de um sindicato não pode limitar-se apenas a questões profissionais, uma vez que a escolha de uma política geral (por exemplo, sobre economia) tem

necessariamente consequências na situação dos trabalhadores e das trabalhadoras (remuneração, férias, gestão das empresas, entre outros).

(Ver 291.º relatório, caso n.º 1699, par. 544.)

66. No exercício da liberdade de associação, os trabalhadores e as trabalhadoras e as suas organizações devem respeitar a lei do país, que, por sua vez, deve respeitar os princípios da liberdade de associação.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 787.)

Direitos e liberdades civis das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

Princípios gerais

67. O Comité considerou oportuno reafirmar a importância a atribuir aos princípios fundamentais enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, considerando que a sua violação pode prejudicar o livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 30.)

68. O Comité salientou, em várias ocasiões, a importância do princípio consagrado, em 1970, pela Conferência Internacional do Trabalho na sua resolução relativa aos direitos sindicais e respetiva relação com as liberdades civis, onde reconhece que os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem basear-se no respeito das liberdades civis enunciadas, nomeadamente, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, e que a ausência destas liberdades civis retira todo o significado ao conceito de direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 31; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 645.)

69. O Comité considerou que o sistema democrático é fundamental para o livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 32; e 367.º relatório, caso n.º 2949, par. 1224.)

70. Os direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras só podem ser exercidos no quadro de um sistema que garanta o respeito efetivo dos outros direitos humanos fundamentais.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1308.)

71. Um movimento sindical genuinamente livre e independente só pode desenvolver-se quando os direitos humanos fundamentais forem respeitados.

(Ver Compilação de 2006, par. 33; 340.º relatório, caso n.º 2268, par. 1094; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1089; 351.º relatório, caso n.º 2268, par. 1039; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 288.)

72. Os poderes públicos têm o dever de promover um clima social onde o respeito pela lei funcione como única forma de garantir o respeito e a proteção de todas as pessoas.

(Ver Compilação de 2006, par. 34; 346.º relatório, caso n.º 2318, par. 390; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1204; e 353.º relatório, caso n.º 2625, par. 963.)

73. Devem ser tomadas todas as medidas adequadas para garantir que, independentemente da filiação sindical, os direitos sindicais possam ser exercidos em condições normais de respeito pelos direitos humanos fundamentais, e num clima livre de violência, pressão, medo e ameaças de qualquer tipo.

(Ver Compilação de 2006, par. 35; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 787, caso n.º 2528, par. 1453; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1204; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1145; e 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1076.)

74. O Comité pediu a um governo que assegurasse que todas as medidas de emergência visando proteger a segurança nacional não impeçam, de forma alguma, o exercício por todos os sindicatos, dos seus direitos e atividades legítimas, incluindo greves, independentemente da sua orientação filosófica ou política, num clima de segurança total.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, n.º 1184.)

75. Para que o contributo dos sindicatos e das organizações de empregadores seja útil e credível, devem poder exercer as suas atividades num clima de liberdade e segurança. Isto implica que, se considerarem que não dispõem da liberdade essencial para cumprirem a sua missão, os sindicatos e as organizações de empregadores poderão exigir que essas liberdades, e o direito de as exercer, sejam reconhecidos e que tais exigências sejam consideradas como parte das suas atividades sindicais legítimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 36; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 771; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832; 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 733; e 374.º relatório, caso n.º 2254, par. 908.)

76. Um movimento sindical livre só pode desenvolver-se sob um regime que garanta os direitos fundamentais, incluindo, nomeadamente, o direito dos sindicalistas à realização de reuniões em instalações sindicais, à liberdade de expressar opiniões oralmente ou por escrito, e o direito dos sindicalistas, em caso de detenção, beneficiarem de garantias de um processo judicial regular com a maior brevidade possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 37; 351.º relatório, caso n.º 2450, par. 794; e 356.º relatório, caso n.º 2450, par. 679.)

77. A Conferência Internacional do Trabalho salientou que o direito de reunião, de liberdade de opinião e de expressão, incluindo o direito de a expressar opiniões sem qualquer interferência e de procurar, receber e comunicar informações e ideias através de qualquer meio de comunicação, sem limitação de fronteiras, constituem liberdades civis essenciais para o normal exercício dos direitos sindicais (resolução

sobre os direitos sindicais e a sua relação com as liberdades civis, adotada na 54.º Sessão, 1970).

(Ver Compilação 2006, par. 38; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1453; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 775.)

78. Todos os governos devem ter por política assegurar o respeito pelos direitos humanos.

(Ver Compilação de 2006, par. 39.)

79. Embora um cargo sindical não confira ao seu titular imunidade que lhe permita violar as disposições legais em vigor, estas não devem, contudo, violar as garantias básicas da liberdade de associação, nem sancionar atividades que, de acordo com os princípios da liberdade de associação, devam ser consideradas atividades sindicais legítimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 40; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 619; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 771; 353.º relatório, caso n.º 2441, par. 118; e 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 288.)

80. Alegações de conduta criminosa não devem ser utilizadas para perseguir sindicalistas em razão da sua filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 41; e 365.º relatório, caso n.º 2902, par. 1121.)

Direito à vida, à segurança e à integridade física e moral da pessoa

81. O direito à vida é uma condição fundamental do exercício dos direitos consagrados na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 42; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1203; 355.º relatório, caso n.º 2664, par. 1090; 359.º relatório, caso n.º 2609, par. 630; 364.º relatório, caso n.º 2859, par. 551; e 367.º relatório, caso n.º 2923, par. 710.)

82. A liberdade de associação só pode ser exercida em condições que respeitem e garantam na íntegra os direitos fundamentais e, em especial, o direito à vida e à segurança pessoal.

(Ver Compilação de 2006, par. 43; 342.º relatório, caso n.º 2203, par. 509; 343.º relatório, caso n.º 2445, par. 896; 346.º relatório, caso n.º 2489, par. 461, caso n.º 2528, par. 1437; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 813, caso n.º 2254, par. 1323; 350.º relatório, caso n.º 2570, par. 269; 351.º relatório, caso n.º 2540, par. 894; 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 863; 356.º relatório, caso n.º 2727, par. 1646; 358.º relatório, caso n.º 2727, par. 975; 359.º relatório, caso n.º 2540, par. 61, caso n.º 2609, par. 630; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1070; 363.º relatório, caso n.º 2761, par. 427; 364.º relatório, caso n.º 2859, par. 551; 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 484; 371.º relatório, caso n.º 2982, par. 700; 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 733; 374.º relatório, caso n.º 2254, par. 908; 375.º relatório, caso n.º 3070, par. 113; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 843.)

83. A liberdade de associação só pode ser exercida em condições que respeitem e garantam os direitos humanos fundamentais, em especial os relativos à vida humana e à segurança pessoal, o direito a um processo equitativo e à proteção das instalações e dos bens pertencentes a organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e empregadores.

(Ver 334.º relatório, caso n.º 2254, par. 1088.)

84. Os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores só podem ser exercidos num clima livre de violência, pressão ou ameaças de qualquer tipo contra dirigentes e membros dessas organizações, e cabe aos governos assegurar que este princípio é respeitado.

(Ver Compilação de 2006, par. 44; 340.º relatório, caso n.º 1787, par. 607, caso n.º 2393, par. 1062, caso n.º 2268, par. 1090; 342.º relatório, caso n.º 2298, par. 548, caso n.º 2323, par. 695; 343.º relatório, caso n.º 1787, par. 418, caso n.º 2445, par. 896, caso n.º 2313, par. 1167; 344.º relatório, caso n.º 2169, par. 140, caso n.º 2486, par. 1213 346.º relatório, caso n.º 2528, par.1437 348.º relatório, caso n.º 1787, par. 274, caso n.º 2516, par. 684, caso n.º 2540, par. 813, caso n.º 2254, par. 1323; 349.º relatório, caso n.º 2486, par. 1242; 350.º relatório, caso n.º 2554, par. 504; 351.º relatório, caso n.º 2540, par. 894, caso n.º 2268, par. 1037; 353.º relatório, caso n.º 1787, par. 507, caso n.º 2619, par. 580; 354.º relatório, caso n.º 2068, par. 57; 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 863; 356.º relatório, caso n.º 1787, par. 554, caso n.º 2669, par. 1253; 357.º relatório, caso n.º 2382, par. 25, caso n.º 2713, par. 1102; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 555, caso n.º 2735, par. 609; 359.º relatório, caso n.º 2445, par. 571, caso n.º 2609, par. 628; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 834; 363.º relatório, caso n.º 2761, par. 427, caso n.º 2768, par. 636, caso n.º 2850, par. 873; 364.º relatório, caso n.º 2859, par. 551; 367.º relatório, caso n.º 2761, par. 443, caso n.º 2923, par. 710, caso n.º 2913, par. 806; 368.º relatório, caso n.º 2609, par.º 458, caso n.º 2959, par. 505, caso n.º 2978, par. 519; 370.º relatório, caso n.º 2957, par. 411, caso n.º 2723, par. 441; 371.º relatório, caso n.º 2982, par. 700; 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494; 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 468; 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 953, caso n.º 3113, par. 987; e 378.º relatório, caso n.º 2609, par. 300, caso n.º 3119, par. 668 e caso n.º 2254, par. 848.)

85. É importante que se tomem medidas firmes para prevenir ameaças, incitamentos ao ódio e pilhagens de bens contra pessoas e organizações que defendem legitimamente os seus interesses ao abrigo das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação do princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ratificadas pelo Estado em causa. Os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores só podem ser exercidos num clima livre de violência, intimidação e medo, uma vez que tais situações de insegurança são incompatíveis com os requisitos da Convenção (n.º 87).

(Ver 374.º relatório, caso n.º 2254, par. 908.)

86. Um movimento sindical verdadeiramente livre e independente não pode desenvolver-se num clima de violência e incerteza.

(Ver Compilação de 2006, par. 45; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 787; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 813; 351.º relatório, caso n.º 2540, par. 894; 355.º relatório, caso

n.º 2602, par. 671, caso n.º 2609, par. 863; 359.º relatório, caso n.º 2540, par. 61; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 288.)

87. Um movimento sindical livre e independente só pode desenvolver-se num clima livre de violência, ameaças e pressões, e compete ao governo garantir que os direitos sindicais possam exercer-se normalmente.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2241, par. 760.)

88. O exercício dos direitos sindicais é incompatível com qualquer tipo de violência ou ameaça, cabendo às autoridades investigar sem demora e, se for o caso, sancionar qualquer ato desta natureza.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2786, par. 348.)

89. Um clima de violência, como o que envolve o assassinato ou o desaparecimento de dirigentes sindicais, ou atos de agressão dirigidos contra as instalações e os bens dos trabalhadores e dos empregadores, constitui um sério obstáculo ao exercício dos direitos sindicais; tais atos exigem que as autoridades tomem medidas severas.

(Ver Compilação de 2006, par. 46; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1437; 350.º relatório, caso n.º 2609, par. 905; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1203; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1070; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 843.)

90. Os atos de intimidação e de violência física contra sindicalistas constituem uma grave violação dos princípios da liberdade de associação, e a falta de proteção contra tais atos equivale a uma impunidade de facto, que só pode reforçar um clima de medo e incerteza muito prejudicial ao exercício dos direitos sindicais.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 834.)

91. Os factos imputáveis a particulares recaem sob a responsabilidade do Estado, porque este tem a obrigação de prevenir a violação dos direitos humanos. Consequentemente, os governos devem esforçar-se por cumprir as suas obrigações em matéria de respeito pelos direitos e liberdades individuais, bem como a sua obrigação de garantir o direito à vida dos sindicalistas.

(Ver Compilação de 2006, par. 47; 342.º relatório, caso n.º 2442, par. 799, caso n.º 2446, par. 834; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1440; 350.º relatório, caso n.º 2570, par. 269; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1203 e 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1070.)

92. A mera ausência de um conflito de trabalho ou de uma campanha sindical não desvincula necessariamente o crime da filiação ou cargo em sindicato ou do exercício de atividades sindicais.

(Ver 370.º relatório, caso n.º 2528, par. 81.)

93. O facto de pura e simplesmente se assimilar os sindicatos a um movimento de insurreição têm um efeito estigmatizante e muitas vezes colocam os líderes e membros dos sindicatos numa situação de extrema insegurança.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1182.)

94. O homicídio e o desaparecimento de dirigentes sindicais e sindicalistas, bem como quaisquer atos que lhes provoquem ferimentos graves, exigem a abertura de inquéritos judiciais independentes, a fim de esclarecer, plenamente e o mais rapidamente possível, os factos e as circunstâncias em que tais atos ocorreram e, desta forma, determinar, na medida do possível, as responsabilidades, punir os culpados e evitar a repetição de atos semelhantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 48; 340.º relatório, caso n.º 2268, par. 1090; 342.º relatório, caso n.º 2318, par. 253; 343.º relatório, caso n.º 2396, par. 645, caso n.º 2313, par. 1167; 346.º relatório, caso n.º 2318, par. 388, caso n.º 1865, par. 794, caso n.º 2528, par. 1438; 351.º relatório, caso n.º 2318, par. 252, caso n.º 2268, par. 1037, caso n.º 2528, par. 1203, 1215 e 1220; 354.º relatório, caso n.º 2318, par. 264; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1155; 358.º relatório, caso n.º 2318, par. 327; 359.º relatório, caso n.º 2609, par. 631, caso n.º 2528, par. 1112; 364.º relatório, caso n.º 2859, par. 551, caso n.º 2528, par. 949; 367.º relatório, caso n.º 2923, par. 711; 370.º relatório, caso n.º 2318, par. 164; 377.º relatório, caso n.º 2923, par. 307; e 378.º relatório, caso n.º 3032, par. 386 e caso n.º 2254, par. 843.)

95. Crimes como execuções extrajudiciais, em razão da sua gravidade, devem ser investigados e julgados *ex officio*, ou seja, mesmo na ausência de queixa formal apresentada pela vítima ou pela pessoa lesada.

(Ver 359.º relatório, caso n.º 2528, par. 1112.)

96. É importante que as investigações sobre homicídios de sindicalistas produzam resultados concretos, apurando claramente os factos de forma incontestável, tal como os motivos e as pessoas responsáveis, permitindo assim a aplicação das sanções adequadas e evitando a repetição de tais atos no futuro.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 1787, par. 512.)

97. Cabe ao governo tomar todas as medidas necessárias para que os culpados sejam identificados e punidos (em particular, garantindo a proteção eficaz das testemunhas, que são cruciais para a identificação e acusação dos suspeitos) e para evitar a repetição de violações dos direitos humanos. Mesmo na ausência de uma acusação formal, cada caso deve ser investigado exaustivamente e, sempre que se apresentem testemunhas, deve ser-lhes proporcionada proteção adequada.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1166.)

98. O Comité salientou a importância de que os culpados sejam punidos com uma pena proporcional à gravidade dos crimes cometidos e que a organização de empregadores seja indemnizada pelas perdas e danos causados pelos atos ilegais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2254, par. 1332.)

99. As investigações devem incidir não só sobre o autor individual do crime, mas também sobre os instigadores morais, a fim de que a verdadeira justiça prevaleça e impeça, de forma clara, qualquer outro ato violento contra sindicalistas. É também fundamental determinar responsabilidades na cadeia de comando quando os crimes são cometidos por militares ou agentes da polícia, de modo a que possam ser dadas as instruções adequadas a todos os níveis e que os responsáveis máximos sejam

chamados a responder pelos seus atos, a fim de prevenir, de forma efetiva, a repetição de tais atos.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1173.)

100. O Comité solicitou a um governo que emitisse instruções adequadas de alto nível para: i) pôr termo a uma presença militar prolongada nos locais de trabalho, suscetível de exercer um efeito intimidatório sobre os trabalhadores e as trabalhadoras que pretendam exercer atividades sindicais legítimas e de criar um clima de desconfiança que dificilmente favorece relações profissionais harmoniosas; ii) assegurar que quaisquer medidas de emergência destinadas a proteger a segurança nacional não impeçam, de forma alguma o exercício de direitos e atividades sindicais legítimos, incluindo greves, por todos os sindicatos, independentemente da sua orientação filosófica ou política, num clima de total segurança; e iii) garantir o estrito respeito das garantias processuais no contexto de quaisquer operações de vigilância e de interrogatório por parte do exército e da polícia, de modo a garantir que os direitos legítimos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras sejam exercidos num clima sem violência, pressão ou ameaças de qualquer tipo contra dirigentes e membros destas organizações.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1184.)

101. Todas as alegações de violência contra sindicalistas ou que pretendam defender, de alguma outra forma, os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras devem ser investigadas exaustivamente, e deve ser analisada qualquer eventual relação direta ou indireta entre o ato de violência e a atividade sindical.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1143.)

102. É importante que todos os casos de violência contra sindicalistas, sejam eles homicídios, desaparecimentos ou ameaças, sejam devidamente investigados. Além disso, a simples abertura de um inquérito não põe fim à missão do governo; o governo deve envidar todos os esforços no sentido de garantir todos os meios às instâncias responsáveis pelas investigações, para que estas conduzam à identificação e punição dos autores.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 1787, par. 422.)

103. O Comité condenou a existência e a atuação de organizações paramilitares que consideram os sindicalistas como um objetivo militar, em violação dos direitos humanos e dos princípios da liberdade de associação. Recordou ao governo a sua responsabilidade na erradicação de tais organizações.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2489, par. 461.)

104. Nos casos em que a atuação das autoridades policiais para dispersar reuniões públicas ou manifestações implicou a perda de vidas ou ferimentos graves, o Comité considerou de extrema importância proceder imediatamente a uma investigação

imparcial detalhada dos factos e iniciar um processo legal regular para determinar os motivos da ação da polícia e apurar responsabilidades.

(Ver Compilação de 2006, par. 49; 340.º relatório, caso n.º 2413, par. 903; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1434; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 795, caso n.º 2528, par. 1449; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1236; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 736; 356.º relatório, caso n.º 2693, par. 1047; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 289, caso n.º 2745, par. 1070; 363.º relatório, caso n.º 2867, par. 351; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 999; 367.º relatório, caso n.º 2743, par. 160; 368.º relatório, caso n.º 2765, par. 200; e 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 679.)

105. Em caso de agressão à integridade física ou moral, o Comité considerou que deveria ser imediatamente aberta uma investigação judicial independente, a fim de esclarecer cabalmente os factos, apurar responsabilidades, punir os culpados e prevenir a repetição de tais atos.

(Ver Compilação de 2006, par. 50; 344.º relatório, caso n.º 1937/2027, par. 247; 357.º relatório, caso n.º 2382, par. 25, caso n.º 2664, par. 813; 360.º relatório, caso n.º 2169, par. 86, caso n.º 2399, par. 95; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 834; 365.º relatório, caso n.º 2906, par. 259, caso n.º 2723, par. 769, caso n.º 2902, par. 1121; 371.º relatório, caso n.º 2713, par. 879; 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494, caso n.º 2254, par. 734; 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 468; 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 987; e 378.º relatório, caso n.º 2609, par. 317.)

106. As investigações judiciais sobre o assassinato e o desaparecimento de sindicalistas raramente são bem sucedidas, pelo que o Comité considerou absolutamente indispensável que sejam tomadas medidas para identificar, julgar e condenar os culpados. O Comité salientou que tal situação dá lugar à impunidade dos culpados, o que reforça o clima de violência e insegurança e, por conseguinte, tem um efeito extremamente prejudicial no exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 51.)

107. Num caso relativo a vários assassinatos de dirigentes e sindicalistas, o Comité instou especialmente o Governo a garantir que o Ministério Público solicitasse sistematicamente informações aos sindicatos envolvidos, a fim de determinar a filiação das vítimas no movimento sindical e identificar possíveis motivos contra os sindicatos subjacentes aos crimes em investigação.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 484.)

108. Em casos de violência física ou verbal contra dirigentes empregadores ou trabalhadores e respetivas organizações, o Comité salientou que a ausência de sentenças contra os culpados gera, na prática, uma situação de impunidade, que reforça o clima de violência e insegurança e que é extremamente prejudicial para o exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 52; 342.º relatório, caso n.º 2318, par. 253; 344.º relatório, caso n.º 1937/2027, par. 247; 346.º relatório, caso n.º 2048, par. 115, caso n.º 2318, par. 388, caso n.º 2323, par. 1118, caso n.º 2528, par. 1439; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 813; 350.º relatório, caso n.º 2323, par. 987; 351.º relatório, caso n.º 2318, par. 252, caso n.º 2540, par. 894, caso n.º 2528, par. 1214 e 1220; 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 863; 356.º relatório, caso n.º 1787, par. 562, caso n.º 2528, par. 1154; 357.º relatório, caso

n.º 2382, par. 25; 359.º relatório, caso n.º 2528, par. 1112; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1070; 362.º relatório caso n.º 2723, par. 834; 363.º relatório, caso n.º 2609, par. 611; 364.º relatório caso n.º 2528, par. 949 e 956; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 769, caso n.º 2902, par. 1121; 368.º relatório, caso n.º 2445, par. 419, caso n.º 2609, par. 465 e 484; 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 734; 373.º relatório, caso n.º 2478, par. 39, caso n.º 2445, par. 319; 374.º relatório, caso n.º 2254, par. 911; e 378.º relatório, caso n.º 2609, par. 309 e caso n.º 2982, par. 643.)

109. O Comité sublinhou a necessidade, num caso em que os inquéritos judiciais relacionados com a morte de sindicalistas pareciam estar a prolongar-se excessivamente, de os processos serem rapidamente concluídos.

(Ver Compilação de 2006, par. 53; e 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 466.)

110. O Comité considerou que os sindicalistas detidos, como todas as outras pessoas, devem beneficiar das garantias enunciadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, segundo o qual todas as pessoas privadas da sua liberdade devem ser tratadas com humanidade e no respeito pela dignidade inerente à pessoa humana.

(Ver Compilação de 2006, par. 54; 340.º relatório, caso n.º 2268, par. 1094; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1081, caso n.º 2486, par. 1244; 350.º relatório, caso n.º 2508, par. 1097; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 983; e 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 397.)

111. No que se refere às alegações de maus-tratos físicos e tortura de sindicalistas, o Comité recordou que os governos devem dar instruções precisas e aplicar sanções eficazes sempre que se detetem casos de maus-tratos, a fim de assegurar que nenhum detido seja submetido a tais tratamentos.

(Ver Compilação de 2006, par. 55; 340.º relatório, caso n.º 2268, par. 1094; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 834; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 769.)

112. Em casos de alegada tortura ou maus-tratos durante a detenção, os governos devem proceder a inquéritos independentes sobre este tipo de queixa, de modo a que sejam tomadas medidas adequadas, incluindo a indemnização pelos danos sofridos e a aplicação de sanções aos responsáveis, para garantir que nenhuma pessoa detida seja submetida a tal tratamento.

(Ver Compilação de 2006, par. 56; 344.º relatório, caso n.º 2169, par. 140; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1081; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 294; 374.º relatório, caso n.º 2882, par. 85; e 375.º relatório, caso n.º 2508, par. 363.)

113. No que se refere às alegações de maus-tratos ou outras medidas punitivas alegadamente tomadas contra trabalhadores e trabalhadoras que participaram em greves, o Comité salientou a importância que atribui ao direito dos sindicalistas, como de qualquer outra pessoa, de beneficiarem das garantias de um procedimento judicial regular, em conformidade com os princípios enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

(Ver Compilação de 2006, par. 57; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 294.)

114. Um clima de violência, coação e ameaças de qualquer índole, contra dirigentes sindicais e suas famílias não favorece o livre exercício e o pleno gozo dos direitos e liberdades consagrados nas Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Todos os Estados têm o dever inegável de promover e defender um clima social onde impere o respeito pela lei como único meio de garantir o respeito e a proteção da vida.

(Ver Compilação de 2006, par. 58; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 627; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1459; 349.º relatório, caso n.º 2561, par. 381; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1226; 356.º relatório, caso n.º 2669, par. 1253; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 842.)

115. Os ataques perpetrados contra sindicalistas e as instalações e bens das organizações sindicais constituem uma grave violação dos direitos sindicais. Este tipo de atividades criminosas geram um clima de intimidação que é extremamente prejudicial ao exercício das atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 59; e 367.º relatório, caso n.º 2913, par. 806.)

116. O ambiente de medo que resulta das ameaças de morte contra sindicalistas tem repercussões inevitáveis no exercício das atividades sindicais, e o exercício de tais atividades só é possível num quadro de respeito pelos direitos humanos fundamentais, e num ambiente livre de violência, pressão e ameaças de qualquer índole.

(Ver Compilação de 2006, par. 60; 367.º relatório, caso n.º 2853, par. 482; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 668.)

117. No que diz respeito às ameaças de morte contra o presidente de uma organização de empregadores, o Comité observou que o governo tomou as medidas necessárias para assegurar a proteção da pessoa e do domicílio deste dirigente de empregadores ameaçado. O Comité solicitou ao governo que continuasse a conceder essa proteção enquanto a vida dessa pessoa estivesse em perigo.

(Ver 291.º relatório, Processo n.º 1700, n.º 308.)

118. O Comité solicitou a um governo que tomasse as medidas de acompanhamento necessárias, incluindo a emissão de instruções adequadas de alto nível, a fim de pôr termo à presença militar prolongada nos locais de trabalho, suscetível de ter um efeito intimidante sobre os trabalhadores e trabalhadoras que pretendiam exercer atividades sindicais legítimas e de criar um clima de desconfiança que dificilmente conduziria a relações laborais harmoniosas.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1184; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1076; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 671.)

Detenção e prisão de sindicalistas e membros de organizações de empregadores

119. A ausência de liberdades civis retira todo o sentido ao conceito de direitos sindicais; os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem basear-se no respeito dessas liberdades civis, como a segurança da pessoa e o direito a não ser objeto de detenção ou prisão arbitrária.

(Ver 279.º relatório (novembro de 1991), caso n.º 1556, par. 58.)

120. A detenção de dirigentes sindicais ou de sindicalistas, em razão da sua filiação sindical ou pelo exercício de atividades sindicais, é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 61; e 370.º relatório, caso n.º 2957, par. 411.)

121. A detenção de dirigentes sindicais e sindicalistas, bem como de dirigentes de organizações de empregadores, por exercerem atividades legítimas relacionadas com os seus direitos de associação, mesmo que por um curto período, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 62; 340.º relatório, caso n.º 2416, par. 1027; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 279; 346.º relatório, caso n.º 2508, par. 1186; 358.º relatório, caso n.º 2727, par. 979; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 836; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 771.)

122. As medidas privativas de liberdade, contra dirigentes sindicais e contra sindicalistas, por motivos relacionados com a sua atividade sindical, mesmo quando são apenas convocados ou interrogados por um curto período, constituem um obstáculo ao exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 63; 343.º relatório, caso n.º 2451, par. 925; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1459; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 962; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1142; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 609; 359.º relatório, caso n.º 2753, par. 409; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 668.)

123. A detenção de dirigentes sindicais ou de sindicalistas por motivos relacionados com as suas atividades de defesa dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras constitui uma grave violação das liberdades públicas em geral e das liberdades de associação em particular.

(Ver Compilação de 2006, par. 64; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 778, caso n.º 2268, par. 1094; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 691; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1433; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1089; 351.º relatório, caso n.º 2268, par. 1039; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 744, caso n.º 2620, par. 793; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1188; 357.º relatório, caso n.º 2712, par. 1084; 362.º relatório caso n.º 2723, par. 836; 363.º relatório, caso n.º 2761, par. 436, 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 296; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 771.)

124. As medidas privativas da liberdade, contra dirigentes sindicais e sindicalistas, comportam um sério risco de ingerência nas atividades sindicais e, quando são

tomadas por razões sindicais, constituem uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 65; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 891; e 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1120.)

125. A detenção de sindicalistas por motivos de atividade sindical constitui um sério obstáculo ao exercício dos direitos sindicais e uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 66; e 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1172.)

126. As medidas de detenção de sindicalistas e dirigentes de organizações de empregadores pode criar um clima de intimidação e de medo prejudicial ao normal desenvolvimento das atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 67; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 764 e 778; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 691; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 279; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 744, caso n.º 2620, par. 793; 363.º relatório, caso n.º 2828, par. 897; 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494; 376.º relatório, caso n.º 3076, par. 745; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 850.)

127. Não é possível que um sistema estável de relações laborais funcione harmoniosamente num país, enquanto os sindicalistas estiverem sujeitos a medidas de prisão e detenção.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 765; e 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 774.)

128. As interpolações e interrogatórios policiais, de forma sistemática ou arbitrária, por parte da polícia, de dirigentes sindicais e sindicalistas comporta o risco de abusos e pode constituir um grave atentado aos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 68; 346.º relatório, caso n.º 2508, par. 1188; e 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 962.)

129. A detenção e prisão de sindicalistas sem acusação ou emissão de mandado judicial constitui uma grave violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 69; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 891; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 982; 357.º relatório, caso n.º 2712, par. 1084; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 836; e 371.º relatório, caso n.º 2713, par. 880.)

130. A detenção de sindicalistas contra os quais não tenha sido deduzida qualquer acusação implica restrições à liberdade de associação, e os governos devem adotar medidas para emitir instruções adequadas, de modo a evitar o perigo que tais detenções representam para as atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 70; 343.º relatório, caso n.º 2440, par. 242, caso n.º 2449, par. 701; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 535, caso n.º 2585, par. 891; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1218; 354.º relatório, caso n.º 2228, par. 114; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1188; 359.º relatório, caso n.º 2771, par. 1091; 363.º relatório, caso n.º 2761, par. 436, caso n.º 2828, par. 897; e 370.º relatório, caso n.º 2712, par. 693.)

131. A detenção de pessoal das organizações de empregadores por motivos relacionados com ações de reivindicação legítima constitui uma grave limitação dos seus direitos e uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 71.)

132. Embora as pessoas que exercem atividades sindicais ou que exercem funções nos sindicatos não possam invocar a imunidade em relação às leis penais ordinárias, as atividades sindicais não devem, por si só, servir de pretexto às autoridades públicas para detenção ou prisão arbitrária de sindicalistas.

(Ver Compilação de 2006, par. 72; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 778; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 895; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 744; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1122; e 376.º relatório, caso n.º 3076, par. 744.)

133. Embora as pessoas que exercem atividades sindicais ou que exercem funções nos sindicatos não possam invocar a imunidade em relação às leis penais ordinárias, a detenção e as acusações penais contra sindicalistas só podem basear-se em requisitos legais que, por si só, não violem os princípios da liberdade de associação.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 836.)

134. Em caso algum devem ser instaurados processos ou outras formas de sanção contra dirigentes sindicais que apresentem um caso ao Comité da Liberdade Sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 73.)

135. Os dirigentes sindicais não devem ser sujeitos a medidas de retaliação, e em especial a detenção e prisão sem julgamento, por terem exercido os seus direitos decorrentes da ratificação dos instrumentos da OIT em matéria de liberdade de associação, neste caso por terem apresentado uma queixa ao Comité da Liberdade Sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 74.)

136. A detenção e prisão de sindicalistas, mesmo por razões de segurança interna, pode constituir uma grave ingerência nos direitos sindicais, a menos que seja acompanhada de garantias judiciais adequadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 75; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 313, caso n.º 2516, par. 690; e 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 490.)

Prisão preventiva

137. A prisão preventiva de dirigentes de organizações de trabalhadores e de trabalhadoras, e de empregadores por atividades relacionadas com o exercício dos seus direitos é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 233.º relatório, caso n.º 1007, par. 233.)

138. As medidas de prisão preventiva podem implicar uma grave ingerência nas atividades sindicais, que só pode ser justificada pela existência de uma situação grave

ou de emergência, e que pode ser objeto de críticas, a menos que sejam acompanhadas de garantias judiciais adequadas aplicadas num prazo razoável.

(Ver Compilação de 2006, par. 76; 346.º relatório, caso n.º 2508, par. 1188; e 350.º relatório, caso n.º 2508, par. 1096.)

139. A prisão preventiva de sindicalistas com o fundamento de que podem ocorrer delitos no decurso de uma greve, implica um grave risco de violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 77; e 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 535.)

140. A prisão preventiva deve ser limitada a períodos muito curtos, destinados exclusivamente a facilitar o curso de um inquérito judicial.

(Ver Compilação de 2006, par. 78; 340.º relatório, caso n.º 2412, par. 1136; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 892; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1190; 375.º relatório, caso n.º 3098, par. 552; e 378.º relatório, casos n.º 3110 e 3123, par. 625.)

141. Em todos os casos em que dirigentes sindicais são detidos preventivamente, tal pode implicar um grave obstáculo ao exercício dos direitos sindicais, e o Comité sempre salientou o direito de todas as pessoas detidas a um julgamento justo no mais curto prazo possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 79.)

142. A prisão preventiva deve ser acompanhada de salvaguardas e limitações com vista a:

- 1) assegurar, em particular, que não seja prolongada para além do tempo absolutamente necessário e que não seja acompanhada de medidas de intimidação;
- 2) impedir que seja utilizada para fins diferentes daqueles para que foi concebida e, em especial, excluir a tortura e os maus-tratos e proteger contra situações em que a detenção seja insatisfatória do ponto de vista sanitário, das privações desnecessárias ou do direito à defesa.

(Ver Compilação de 2006, par. 80; e 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 892.)

143. A prisão prolongada de pessoas sem que sejam submetidas a julgamento em razão da dificuldade de obtenção de meios de prova no âmbito do processo normal constitui uma prática que comporta um risco inerente de abuso e, por este motivo, criticável.

(Ver Compilação de 2006, par. 81; e 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1190.)

144. Embora o exercício da atividade sindical ou o exercício de funções nos sindicatos não confira imunidade à aplicação do direito penal comum, a manutenção da detenção de sindicalistas sem os levar a julgamento pode constituir um sério obstáculo ao exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 82; 343.º relatório, caso n.º 2449, par. 702; 348.º relatório, caso n.º 2449, par. 627; e 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1189.)

Detenções durante um estado de emergência

145. O Comité, embora não se tenha pronunciado sobre os aspetos políticos de um estado de emergência, sempre salientou que as medidas que impliquem a detenção devem ser acompanhadas de garantias judiciais adequadas aplicadas num prazo razoável, e que todas as pessoas detidas devem beneficiar de um julgamento justo, no mais curto espaço de tempo possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 83.)

146. Em circunstâncias comparáveis a um estado de guerra civil, o Comité sublinhou a importância de todas as pessoas detidas beneficiarem de um julgamento justo, no mais curto espaço de tempo possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 84.)

147. O respeito pelas garantias legais não parece estar assegurado, se por virtude da legislação nacional, o estado de sítio tiver como consequência que um tribunal não possa examinar, e não examine, o mérito da causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 85; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 841.)

148. Ao examinar os casos de detenção ao abrigo de um regime de emergência, o Comité salientou que as medidas de prisão preventiva devem ser limitadas a períodos muito curtos, destinados exclusivamente a facilitar o curso de uma investigação judicial.

(Ver Compilação de 2006, par. 86; e 340.º relatório, caso n.º 2412, par. 1136.)

Sistema de educação pelo trabalho

149. O «sistema de educação pelo trabalho» para as pessoas que já foram libertadas constitui uma forma de trabalho forçado e de detenção administrativa de pessoas que não foram condenadas pelos tribunais e que, em alguns casos, nem sequer estão sujeitas a sanções impostas pelos órgãos judiciais. Esta forma de detenção e de trabalho forçado constitui, sem qualquer dúvida, uma violação das normas fundamentais da OIT que garantem o respeito dos direitos humanos e, quando aplicada, às pessoas que tenham participado em atividades sindicais, uma flagrante violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 87.)

150. A sujeição dos trabalhadores e trabalhadoras à educação pelo trabalho, sem qualquer decisão judicial, constitui uma forma de detenção administrativa que configura uma clara violação dos direitos humanos fundamentais, cujo respeito é essencial para o exercício dos direitos sindicais, como salientado pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1970.

(Ver Compilação de 2006, par. 88.)

Organismos especiais e processos sumários

151. Em todos os casos em que os sindicalistas e os empregadores foram objeto de medidas ou decisões emanadas de órgãos de natureza especial, o Comité salientou a importância que atribui às garantias de um processo judicial regular.

(Ver Compilação de 2006, par. 89.)

152. O Comité considerou que, quando sindicalistas foram condenados no âmbito de processos sumários, não beneficiaram de todas as garantias de um procedimento regular. Por conseguinte, o Comité sugeriu a possibilidade de reapreciação dos casos de sindicalistas condenados, a fim de garantir que ninguém seja privado da sua liberdade sem beneficiar de um procedimento legal perante uma autoridade judicial imparcial e independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 90.)

Internamento em hospitais psiquiátricos

153. Devem ser previstas todas as garantias necessárias para evitar que as pessoas sejam obrigadas a internar-se em hospitais psiquiátricos como sanção, ou meio de pressão, contra quem pretende constituir uma nova organização independente da estrutura sindical existente.

(Ver Compilação de 2006, par. 91.)

Acusação e condenação de sindicalistas e representantes das organizações de empregadores a penas de prisão

154. O Comité chamou a atenção para o perigo que representa para o livre exercício dos direitos sindicais a aplicação de penas aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras por atividades relacionadas com a defesa dos interesses daqueles que representam.

(Ver Compilação de 2006, par. 92.)

155. A ação penal e a pena de prisão de dirigentes sindicais em razão das suas atividades sindicais não favorecem um clima de relações laborais harmonioso e estável.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 773.)

156. Ninguém deve ser privado da sua liberdade ou sujeito a sanções penais pelo simples facto de organizar ou participar numa greve pacífica, em reuniões públicas ou em manifestações, especialmente por ocasião do 1.º de Maio.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2323, par. 1122.)

157. A detenção e a condenação de sindicalistas a longos períodos de prisão por «perturbação da ordem pública», tendo em conta o caráter geral das acusações, pode tornar possível a repressão de atividades de natureza sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 93; e 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 395.)

158. Nos casos de detenção, prisão ou condenação de um delegado ou delegada sindical, o Comité, considerando que o interessado tem o direito de beneficiar de uma presunção da inocência até ser considerado culpado, entendeu que incumbia ao governo demonstrar que as medidas que tinha tomado não eram, de modo algum, causadas pelas atividades sindicais da pessoa à qual as medidas em causa tinham sido aplicadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 94; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1079; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 1007; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 677; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 850.)

159. As condenações de sindicalistas com base no direito penal comum não devem levar as autoridades a adotar uma atitude negativa em relação à organização de que essas mesmas pessoas, juntamente com outras, fazem parte.

(Ver Compilação de 2006, par. 95.)

Garantia de um processo jurídico regular

160. O Comité salientou a importância que deve ser atribuída ao direito à liberdade e à segurança das pessoas e de não ser objeto de detenção ou prisão arbitrária, bem como ao direito a um julgamento justo por um tribunal independente e imparcial, em conformidade com as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2318, par. 250; e 370.º relatório, caso n.º 2318, par. 164.)

161. Dado que a prisão pode implicar uma grave ingerência nos direitos sindicais, e dada a importância que o Comité sempre atribuiu ao princípio do julgamento justo, o Comité convidou os governos para que submetam os detidos a julgamento em todos os casos, independentemente das razões apresentadas pelos governos para prolongar a detenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 96.)

162. A apresentação rápida de uma pessoa detida a um juiz competente, constitui umas das garantias fundamentais do indivíduo, reconhecido em instrumentos como o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, das Nações Unidas, e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. No caso das pessoas envolvidas em atividades sindicais, esta é uma das liberdades civis que devem ser asseguradas pelas autoridades, a fim de garantir maior eficácia no exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 97.)

163. Um dos direitos fundamentais do indivíduo é que as pessoas detidas sejam presentes sem demora ao juiz competente e, no caso dos sindicalistas, o direito a não ser objeto de detenção ou prisão arbitrária e o direito a um julgamento justo e rápido fazem parte das liberdades civis que devem ser asseguradas pelas autoridades, a fim de garantir o normal exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 98; 343.º relatório, caso n.º 2449, par. 703; e 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1120.)

164. As pessoas detidas devem ser informadas, no momento da detenção, quanto aos motivos, e devem ser prontamente notificadas de quaisquer acusações contra elas deduzidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 99; e 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 892.)

165. Deve ser política de todos os governos assegurar o respeito pelos direitos humanos e, em especial, o direito de todas as pessoas detidas ou acusadas a um julgamento justo no mais curto espaço de tempo possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 100; e 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1211.)

166. O Comité salientou a importância que deve ser atribuída ao princípio de que todas as pessoas detidas devem ser submetidas a um processo judicial regular, de acordo com os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e de acordo com o princípio de que é um direito fundamental do indivíduo que uma pessoa detida seja apresentada sem demora ao juiz competente, sendo este direito reconhecido em instrumentos como o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

(Ver Compilação de 2006, par. 101.)

167. Os sindicalistas detidos, como qualquer outra pessoa, devem beneficiar de processos judiciais regulares e ter direito a uma boa administração da justiça, nomeadamente a serem informados das acusações contra eles formuladas, a dispor do tempo necessário à preparação da sua defesa, a comunicar livremente com um advogado ou advogada da sua escolha, bem como o direito a um julgamento célere por uma autoridade judicial imparcial e independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 102; 340.º relatório, caso n.º 2268, par. 1094; 343.º relatório, caso n.º 2449, par. 702; 348.º relatório, caso n.º 2516, par. 690; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 892; e 351.º relatório, caso n.º 2268, par. 1039.)

168. O respeito das garantias processuais não é incompatível com um julgamento justo e rápido. Pelo contrário, uma demora excessiva pode intimidar os dirigentes das organizações de empregadores em causa, repercussões que pode afetar o exercício das suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 103.)

169. No que diz respeito às alegações de que os processos judiciais são excessivamente morosos, o Comité recordou a importância que atribui à conclusão expedita

de tais processos, uma vez que a lentidão da justiça pode transformar-se na negação da mesma.

(Ver Compilação de 2006, par. 104; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1169; 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 77; caso n.º 2667, par. 134; 370.º relatório, caso n.º 2812, par. 25; e 376.º relatório, caso n.º 2655, par. 239.)

170. A administração dilatória da justiça constitui uma negação de justiça.

(Ver Compilação de 2006, par. 105; 340.º relatório, caso n.º 2188, par. 24, caso n.º 2301, par. 131, caso n.º 2267, par. 150, caso n.º 2291, par. 171, caso n.º 2395, par. 178, caso n.º 1865, par. 756; 342.º relatório, caso n.º 2160, par. 178; 343.º relatório, caso n.º 2176, par. 124; 344.º relatório, caso n.º 2301, par. 126, caso n.º 2169, par. 139, caso n.º 2373, par. 264, caso n.º 2474, par. 1155; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1439; 348.º relatório, caso n.º 2356, par. 369; 349.º relatório, caso n.º 2474, par. 250; 350.º relatório, caso n.º 2169, par. 137, caso n.º 2273, par. 145, caso n.º 2476, par. 311, caso n.º 2621, par. 1240, caso n.º 2478, par. 1396, caso n.º 2592, par. 1578; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1214; 353.º relatório, caso n.º 2153, par. 30, caso n.º 2302, par. 34, caso n.º 2006, par. 164, caso n.º 2169, par. 173, caso n.º 2273, par. 181, caso n.º 2291, par. 252, caso n.º 2592, par. 1329; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 284; 354.º relatório, caso n.º 2594, par. 1082; 356.º relatório, caso n.º 2590, par. 113, caso n.º 2474, par. 167, caso n.º 1787, par. 562, caso n.º 2665, par. 996, caso n.º 2528, par. 1154 e 1189; 358.º relatório, caso n.º 2616, par. 67; 359.º relatório, caso n.º 2291, par. 154, caso n.º 2474, par. 158; 360.º relatório, caso n.º 2169, par. 87, caso n.º 2399, par. 94, caso n.º 2801, par. 482; 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 77; 363.º relatório, caso n.º 2356, par. 41, caso n.º 2616, par. 190, caso n.º 2291, par. 205; 364.º relatório, caso n.º 2613, par. 68, caso n.º 2203, par. 515, caso n.º 2864, par. 785; 365.º relatório, caso n.º 2709, par. 1019; 367.º relatório, caso n.º 2667, par. 79, caso n.º 2833, par. 103, caso n.º 2763, par. 1283; 368.º relatório, caso n.º 2867, par. 17, caso n.º 2850, par. 54, caso n.º 2291, par. 123; 370.º relatório, caso n.º 2900, par. 625; 371.º relatório, caso n.º 3016, par. 967; 372.º relatório, caso n.º 2384, par. 28, caso n.º 2341, par. 40, caso n.º 2254, par. 734; 373.º relatório, caso n.º 2893, par. 281; 374.º relatório, caso n.º 2679, par. 63, caso n.º 3056, par. 829, caso n.º 2254, par. 911; 375.º relatório, caso n.º 2850, par. 60, caso n.º 2962, par. 348, caso n.º 3018, par. 412; 376.º relatório, caso n.º 2916, par. 85, caso n.º 3075, par. 186; 377.º relatório, caso n.º 2976, par. 64; e 378.º relatório, caso n.º 3032, par. 387.)

171. A ausência de garantias de um procedimento judicial regular pode conduzir a abusos, e a permitir que os delegados ou delegadas sindicais sejam vítimas de decisões infundadas. Pode igualmente criar um clima de insegurança e de medo suscetível de afetar o exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 106; 342.º relatório, caso n.º 2249, par. 198; e 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1121.)

172. As salvaguardas do procedimento judicial regular devem não só ser incorporadas na lei, mas também aplicadas na prática.

(Ver Compilação de 2006, par. 107.)

173. O Comité chamou a atenção para a importância que deve ser atribuída ao princípio segundo o qual não apenas é necessário fazer justiça, mas também que ela seja assim percebida.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3145, par. 756.)

174. Quando o governo realiza investigações sobre os sindicatos e os seus membros, estas devem basear-se em acusações devidamente fundamentadas e ser mantidas com carácter confidencial, a fim de evitar que os sindicatos, os seus funcionários e membros sejam estigmatizados, situação que pode constituir uma ameaça para a sua vida e segurança.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2617, par. 498).

175. As garantias de um procedimento judicial regular deve incluir a aplicação não retroativa do direito penal.

(Ver Compilação de 2006, par. 108.)

176. O Comité sempre atribuiu grande importância, em todos os casos, incluindo aqueles em que os sindicalistas são acusados de infrações políticas ou penais, que os interessados sejam julgados prontamente por uma autoridade judicial independente e imparcial.

(Ver Compilação de 2006, par. 109; 343.º relatório, caso n.º 2313, par. 1166; 353.º relatório, caso n.º 2516, par. 1002 e 378.º relatório, casos n.º 3110 e 3123, par. 625.)

177. Se um governo tiver motivos suficientes para crer que as pessoas detidas estiveram envolvidas em atividades subversivas, essas pessoas devem ser rapidamente julgadas pelos tribunais, com todas as garantias de um procedimento judicial regular.

(Ver Compilação de 2006, par. 110.)

178. Nos casos em que os queixosos alegaram que dirigentes sindicais ou os trabalhadores e trabalhadoras tinham sido detidos por atividades sindicais, e em que as respostas dos governos constituíram negações gerais da alegação, ou foram simplesmente no sentido de que as detenções foram feitas por atividades subversivas, por razões de segurança interna ou por crimes de direito comum, o Comité sempre seguiu a regra de que deve ser solicitado aos governos em causa que apresentem informações adicionais e tão precisas quanto possível sobre as detenções, em especial no que diz respeito aos processos judiciais instaurados em consequência dessas atividades e ao resultado desses processos, a fim de poder proceder a um exame adequado das alegações.

(Ver Compilação de 2006, par. 111; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 684; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1461; 350.º relatório, caso n.º 2323, par. 992; e 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 984; 365.º relatório, caso n.º 2758, par. 1400; e 378.º relatório, caso n.º 2753, par. 222.)

179. Em muitos casos, o Comité solicitou aos governos em causa que comunicassem os textos de quaisquer acórdãos que tenham sido proferidos, juntamente com os fundamentos invocados para o efeito.

(Ver Compilação de 2006, par. 112; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1461; 350.º relatório, caso n.º 2317, par. 1420; e 353.º relatório, caso n.º 2592, par. 1334.)

180. O Comité salientou que, quando solicita a um governo que forneça acórdãos em processos judiciais, esse pedido não se reflete, de forma alguma, na integridade

ou na independência do poder judicial. A própria essência do processo judicial é que os seus resultados sejam conhecidos, e a confiança na sua imparcialidade assenta no seu conhecimento.

(Ver Compilação de 2006, par. 113; 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1207; 350.º relatório, caso n.º 2317, par. 1420; e 353.º relatório, caso n.º 2592, par. 1334.)

181. O Comité salientou que, nos casos em que as pessoas foram condenadas por motivos que não têm qualquer relação com os direitos sindicais, a questão não é da sua competência. No entanto, sublinhou que o facto de uma questão estar relacionada com o direito penal ou com o exercício dos direitos sindicais não é uma questão que possa ser determinada unilateralmente pelo governo interessado. Trata-se de uma questão a determinar pelo Comité, após análise de todas as informações disponíveis e, em particular, do texto do acórdão.

(Ver Compilação de 2006, par. 114; 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1207; e 353.º relatório, caso n.º 2516, par. 1002.)

182. Se, em certos casos, o Comité chegou à conclusão de que as alegações relativas a medidas tomadas contra sindicalistas não justificavam um exame mais aprofundado, tal só aconteceu depois de ter recebido informações dos governos que demonstravam de forma suficientemente precisa que as medidas não eram de modo algum causadas por atividades sindicais, mas apenas por atividades fora da esfera sindical que eram prejudiciais à ordem pública ou de natureza política.

(Ver Compilação de 2006, par. 115.)

183. Quando se depreende das informações disponíveis que as pessoas em causa foram julgadas pelas autoridades judiciais competentes, com as garantias de um processo normal, e condenadas por ações que não estavam relacionadas com as atividades sindicais normais ou que ultrapassavam o âmbito dessas atividades, o Comité considerou que o processo não devia ser examinado.

(Ver Compilação de 2006, par. 116.)

184. Deve ser considerado inocente, todo o sindicalista que seja detido enquanto a sua culpa não tiver sido legalmente provada, na sequência de um julgamento público durante o qual tenha beneficiado de todas as garantias indispensáveis à sua defesa.

(Ver Compilação de 2006, par. 117; 344.º relatório, caso n.º 2169, par. 139; e 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1087.)

185. O Comité recordou que o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, no seu artigo 14.º, estabelece que todas as pessoas acusadas de uma infração penal têm direito a dispor do tempo e dos meios necessários para a preparação da sua defesa e a comunicar com um advogado da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 118; e 350.º relatório, caso n.º 2508, par. 1102.)

186. O artigo 14.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos estipula que todas as pessoas condenadas por um crime têm direito a que a sua condenação e sentença sejam examinadas por uma jurisdição superior, nos termos da lei.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1088.)

187. O direito a ser assistido por um advogado ou advogada da sua própria escolha deve resultar na obrigação de o governo investigar as alegações de assédio contra advogados e advogadas, e garantir que os arguidos beneficiam, sem obstáculos, de aconselhamento jurídico sem entraves.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1087.)

188. O Comité não é chamado a pronunciar-se sobre a questão da concessão de autorização a um advogado ou advogada de origem estrangeira para intervir num julgamento.

(Ver Compilação de 2006, par. 119.)

189. O Comité considerou que as disposições de uma legislação que permitem ao ministro ou ministra, no seu poder discricionário, limitar dirigentes sindicais a um determinado domínio, proibi-los de entrar nas áreas onde normalmente exercem as suas atividades sindicais, e mantê-los em regime de isolamento durante um período de 90 dias, renovável, sem julgamento, ou mesmo sem acusação, são incompatíveis com o direito de exercer atividades e funções sindicais e com o princípio do julgamento justo.

(Ver 85.º relatório, casos n.ºs 300, 311 e 321, par. 110.)

Liberdade de circulação

190. Os sindicalistas, tal como todas as pessoas, devem gozar de liberdade de circulação. Em especial, devem gozar do direito de participar em atividades sindicais no estrangeiro, no respeito pela legislação nacional, a qual não deve violar os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 121; e 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 988.)

191. O Comité chamou a atenção para a importância que atribui ao princípio estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de que todas as pessoas têm o direito de sair de qualquer país, incluindo o seu, e de regressar ao seu próprio país.

(Ver Compilação de 2006, par. 122; 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1319; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1331; e 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 988.)

192. O Comité recorda a importância que atribui ao princípio enunciado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, segundo o qual todas as pessoas têm o direito de sair de qualquer país, incluindo o seu, e de regressar ao seu próprio país,

em especial quando participam em atividades de organizações de empregadores ou de trabalhadores no estrangeiro.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1656.)

193. No que respeita ao clima de intimidação que levou um grande número de ativistas e dirigentes sindicais ao exílio, o Comité recordou que o exílio forçado de sindicalistas constitui uma grave violação da liberdade de associação. Nesse sentido, instou o governo a permitir que estes sindicalistas regressem ao seu país e exerçam livremente as suas atividades sindicais.

(Ver 300.º relatório, casos n.º 1682, 1711 e 1716, par. 176.)

194. A imposição de sanções, tais como restrições à circulação, a prisão domiciliária ou o desterro por motivos sindicais, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação. O Comité considerou inaceitável que sanções desta natureza sejam impostas por meio de medidas administrativas.

(Ver Compilação de 2006, par. 124.)

195. No que se refere ao exílio, ao desterro ou à colocação em prisão domiciliária de sindicalistas, o Comité, embora reconhecendo que este procedimento pode ser ocasionado por uma crise num país, chamou a atenção para a conveniência deste procedimento ser acompanhado de todas as garantias necessárias para assegurar que não seja utilizado com o objetivo de prejudicar o livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 125; e 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1123.)

196. Uma medida de exílio de sindicalistas, que esteja em contradição com os direitos humanos, é particularmente grave, uma vez que priva os interessados da possibilidade de trabalharem no seu país e de manterem contactos com as suas famílias.

(Ver Compilação de 2006, par. 126.)

197. A liberdade concedida a um sindicalista na condição de este abandonar o país não é compatível com o livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 127.)

198. O Comité observou que a expulsão de dirigentes sindicais ou de organizações de empregadores do seu país, por atividades relacionadas com o exercício das suas funções, não só é contrária aos direitos humanos, como também constitui uma ingerência nas atividades da organização a que pertencem.

(Ver 233.º relatório, casos n.º 1183 e 1205, par. 510.)

199. As medidas de deportação de dirigentes sindicais enquanto estão pendentes recursos judiciais podem implicar um risco de grave ingerência nas atividades sindicais.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 793; 362.º relatório, caso n.º 2620, par. 595; e 367.º relatório, caso n.º 2620, par. 554.)

200. A restrição dos movimentos de uma pessoa a uma área limitada, acompanhada da proibição de entrada na área onde o seu sindicato opera, e na qual normalmente exerce funções sindicais, é incompatível com o gozo normal do direito sindical e com o exercício do direito de exercer atividades e funções sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 129; 349.º relatório, caso n.º 2486, par. 1239; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1066, 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 997; e 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 674.)

201. A perda de direitos fundamentais, ou seja, o direito de permanecer ou de passar por uma cidade durante um longo período, só pode ser justificada com referência a acusações penais não relacionadas com atividades sindicais, e é suficientemente grave para pôr em causa a integridade pessoal do indivíduo em causa.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1211.)

Direitos de reunião e de manifestação

A. Reuniões internas de organizações, reuniões nas suas instalações e relacionadas com conflitos laborais

202. Os sindicatos devem poder realizar reuniões sem necessidade de comunicar a ordem de trabalhos às autoridades, em conformidade com o princípio consagrado no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual as organizações têm o direito de organizar livremente as suas atividades sem ingerência das autoridades.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2491, par. 349.)

203. O direito das organizações profissionais de se reunirem nas suas próprias instalações para debater questões profissionais, sem autorização prévia e sem ingerência das autoridades, constitui um elemento essencial da liberdade de associação, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ato de ingerência que limite este direito ou que constitua um entrave o seu exercício, a menos que tal perturbe a ordem pública ou ameace, de forma grave, a sua manutenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 130; 344.º relatório, caso n.º 2456, par. 278; 348.º relatório, caso n.º 2516, par. 678; e 374.º relatório, caso n.º 3032, par. 418.)

204. O direito à greve e à organização de reuniões sindicais são elementos essenciais dos direitos sindicais, pelo que as medidas tomadas pelas autoridades para assegurar a legalidade não devem ter por efeito impedir os sindicatos de organizar reuniões por ocasião de conflitos laborais.

(Ver Compilação de 2006, par. 131; e 368.º relatório, caso n.º 2912, par. 227.)

205. A liberdade de reunião e a liberdade de opinião e de expressão são uma condição indispensável para o exercício da liberdade de associação.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839.)

206. A presença de um representante das autoridades públicas nas reuniões sindicais pode influenciar as deliberações e as decisões tomadas (sobretudo se esse representante tiver o direito de intervir nos debates) e, como tal, constituir um ato de ingerência incompatível com o princípio da liberdade de realizar reuniões sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 132; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 775; 378.º relatório, caso n.º 3032, par. 393.)

207. O Comité considerou que uma disposição de um regulamento relativa à presença de um representante do ministério nas reuniões de assembleia geral de um sindicato ou de uma organização de empregadores constitui um sério risco de ingerência por parte das autoridades públicas.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2988, par. 140.)

B. Reuniões públicas e manifestações

208. Os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar do direito à manifestação pacífica para defender os seus interesses profissionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 133; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 764; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 691; 350.º relatório, caso n.º 2554, par. 505, caso n.º 2508, par. 1104; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1011; 354.º relatório, caso n.º 2508, par. 921; 355.º relatório, caso n.º 2680, par. 883; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 289; 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 483; 365.º relatório, caso n.º 2902, par. 1121; 367.º relatório, caso n.º 2680, par. 66, caso n.º 2743, par. 160; 368.º relatório caso n.º 2765, par. 200; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 152, caso n.º 3024, par. 427; 375.º relatório, caso n.º 3070, par. 113, caso n.º 3059, par. 661, caso n.º 3082, par. 692; 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 377; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 489 e casos n.º 3110 e 3123, par. 625.)

209. O direito de organizar reuniões públicas constitui um aspeto fundamental dos direitos sindicais. A este propósito, o Comité sempre estabeleceu uma distinção entre as manifestações que prosseguem objetivos puramente sindicais (que considerou serem abrangidas pelo exercício dos direitos sindicais), e as que visam outros fins.

(Ver Compilação de 2006, par. 134; e 356.º relatório, caso n.º 2672, par. 1276.)

210. Os protestos só são protegidos pelos princípios da liberdade de associação quando essas atividades são planeadas por organizações sindicais ou podem ser consideradas atividades sindicais legítimas, tal como previsto no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par 135.)

211. As organizações sindicais devem comportar-se de forma responsável e respeitar o carácter pacífico como o direito de reunião deve ser exercido.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2562, par. 404; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 682; e 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 662.)

212. O direito de organizar reuniões e manifestações públicas, em particular por ocasião do 1.º de maio, constitui um aspeto importante dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 136; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 686; 349.º relatório, caso n.º 2585, par. 891; 357.º relatório, caso n.º 2711, par. 1180; e 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 391; e 364.º relatório, caso n.º 2862, par. 1141.)

213. A realização de reuniões públicas e a apresentação de reivindicações de natureza social e económica por ocasião do 1.º de Maio são formas tradicionais de ação sindical. Os sindicatos devem ter o direito de organizar livremente as reuniões que entendam para celebrar o 1.º de Maio, desde que respeitem as medidas tomadas pelas autoridades para garantir a ordem pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 137; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1091; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 391; e 367.º relatório, caso n.º 2949, par. 1219.)

214. Uma manifestação em comemoração do 50.º aniversário da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, insere-se no exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 138).

215. Uma manifestação para solicitar a aplicação das recomendações do Comité da Liberdade Sindical insere-se no exercício dos direitos sindicais.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2512, par. 41.)

216. Os direitos sindicais incluem o direito de organizar manifestações públicas. Embora a proibição de manifestações na via pública nos locais mais movimentados de uma cidade, quando se teme que possam ocorrer distúrbios, não constitua uma violação dos direitos sindicais, as autoridades devem esforçar-se para chegar a acordo com a organização da manifestação, de modo a permitir que a mesma seja realizada em algum outro lugar, onde não se verifique o receio de eventuais distúrbios.

(Ver Compilação de 2006, par. 139; e 349.º relatório, caso n.º 2562, par. 404.)

217. As autoridades só devem recorrer ao uso da força em situações em que a lei e a ordem estejam seriamente ameaçadas. A intervenção das forças de segurança deve ser proporcional ao perigo para a ordem pública que as autoridades tentam controlar, e os governos devem tomar medidas para assegurar que as autoridades competentes recebem instruções adequadas de modo a eliminar o perigo decorrente do uso de violência excessiva ao controlarem manifestações que possam resultar na perturbação da paz.

(Ver Compilação de 2006, par. 140; 340.º relatório, caso n.º 2413, par. 903; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 671; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 779; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 819, caso n.º 2530, par. 1193; 349.º relatório, caso n.º 2382, par. 33, caso n.º 2562, par. 404; 350.º relatório, caso n.º 2554, par. 505; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 982, caso n.º 2528, par. 1236, caso n.º 2598, par. 1353; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 396; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 290; 367.º relatório, caso n.º 2702, par. 151; 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 475; 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 427; 376.º relatório, caso

n.º 2512, par. 41, caso n.º 3076, par. 748; 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 377; e 378.º relatório, caso n.º 2824, par. 157.)

218. A exigência de autorização administrativa para a realização de reuniões e manifestações públicas não é, em si mesma, censurável do ponto de vista dos princípios da liberdade de associação. A manutenção da ordem pública não é incompatível com o direito de realizar manifestações, desde que as autoridades responsáveis pela ordem pública cheguem a acordo com a organização responsável pela manifestação, quanto ao local onde e condições como a mesma será realizada.

(Ver Compilação de 2006, par. 141; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1011; 356.º relatório, caso n.º 2672, par. 1276; e 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 389.)

219. A autorização para a realização de reuniões e manifestações públicas, que constitui um importante direito sindical, não deve ser arbitrariamente recusada.

(Ver Compilação de 2006, par. 142; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1012; 356.º relatório, caso n.º 2672, par. 1276; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 391, caso n.º 2723, par. 839; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 775; e 378.º relatório, caso n.º 2723, par. 264.)

220. Embora o direito de realizar reuniões sindicais seja um aspeto essencial dos direitos sindicais, as organizações em causa devem respeitar as disposições gerais relativas às reuniões públicas, que são aplicáveis a todos. Este princípio consta do artigo 8.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que prevê que os trabalhadores e as trabalhadoras e respetivas organizações, tal como outras pessoas ou coletividades organizadas, devem respeitar a legislação nacional.

(Ver Compilação de 2006, par. 143; 367.º relatório, caso n.º 2706, par. 946; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 923; e 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 427.)

221. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras devem respeitar as disposições legais em matéria de ordem pública e evitar atos de violência em manifestações.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2564, par. 611.)

222. Os sindicatos devem respeitar as disposições gerais aplicáveis a todas as reuniões públicas e respeitar os limites razoáveis que podem ser fixados pelas autoridades para evitar perturbações na via pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 144; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 778; 349.º relatório, caso n.º 2546, par. 1215; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1011 e 1012; 355.º relatório, caso n.º 2680, par.º 883; e 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 152.)

223. O direito de realizar reuniões sindicais não pode ser interpretado no sentido de isentar as organizações da obrigação de cumprir formalidades razoáveis quando pretendam fazer uso de um local público.

(Ver Compilação de 2006, par. 145.)

224. Os princípios da liberdade de associação não protegem os abusos das ações de protesto que consistem em atos criminosos.

(Ver 376.º relatório, Caso n.º 2743, par. 164.)

225. Cabe ao governo, que é responsável pela manutenção da ordem pública, decidir se as reuniões, incluindo as reuniões sindicais, podem, em circunstâncias especiais, pôr em perigo a ordem e a segurança públicas, e tomar as medidas preventivas necessárias.

(Ver Compilação de 2006, par. 146.)

226. Os sindicatos devem respeitar as disposições legais destinadas a assegurar a manutenção da ordem pública; as autoridades públicas devem, por seu turno, abster-se de qualquer ingerência que limite o direito dos sindicatos a organizar e a realizar livremente as suas reuniões.

(Ver Compilação de 2006, par. 147; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 686; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 535; e 368.º relatório, caso n.º 2912, par. 227.)

227. A obrigação de seguir um itinerário pré-determinado para uma manifestação na via pública, não constitui uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 148.)

228. Uma restrição de horários imposta pela legislação, ao direito de manifestação, não é justificada e pode, na prática, tornar esse direito inoperante.

(Ver Compilação de 2006, par. 149.)

229. Em geral, o recurso às forças de segurança durante as manifestações sindicais deve ser limitado aos casos de verdadeira necessidade.

(Ver Compilação de 2006, par. 150; 350.º relatório, caso n.º 2570, par. 269; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1140; 357.º relatório, caso n.º 2711, par. 1181; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 289; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 395; 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 483; e 368.º relatório, caso n.º 2765, par. 200.)

230. As autoridades policiais devem receber instruções precisas para que, nos casos em que a ordem pública não seja seriamente ameaçada, as pessoas não sejam detidas apenas por terem organizado ou participado numa manifestação.

(Ver Compilação de 2006, par. 151; 350.º relatório, caso n.º 2508, par. 1104; 354.º relatório, caso n.º 2508, par. 921; 357.º relatório, caso n.º 2711, par. 1181; 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 483; e 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 377.)

C. Reuniões de sindicatos e organizações de empregadores internacionais

231. As reuniões sindicais de carácter internacional podem suscitar problemas especiais, não só devido à nacionalidade dos participantes, mas também devido à política internacional e aos compromissos do país onde essas reuniões ocorrerão. Em resultado desses compromissos, o governo de um determinado país pode considerar

necessário adotar medidas restritivas com base em determinadas circunstâncias especiais prevalecentes num determinado momento. Tais medidas podem ser justificadas em casos excepcionais, tendo sobretudo em conta situações específicas, e desde que estejam em conformidade com a legislação em vigor nesse país. No entanto, não deve ser permitido aplicar medidas de caráter geral contra determinadas organizações sindicais, a menos que, em cada caso, existam motivos suficientes para justificar a decisão governamental, tais como perigos reais que possam surgir para as relações internacionais de um Estado, ou para a segurança e a ordem públicas. De contrário, o direito de reunião, cujo exercício pelas organizações internacionais também deve ser reconhecido, seria seriamente limitado.

(Ver Compilação de 2006, par. 152.)

232. A participação de sindicalistas em reuniões sindicais internacionais é um direito sindical fundamental, pelo que os governos devem abster-se de qualquer medida, como a retenção de documentos de viagem, que impeça os representantes das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de exercerem o seu mandato com plena liberdade e independência.

(Ver Compilação de 2006, par. 153; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 263; e 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 482.)

Liberdade de opinião e de expressão

A. Princípios gerais

233. A liberdade de opinião e de expressão constitui uma das liberdades civis fundamentais, essenciais para a normal expressão dos direitos sindicais.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2546, par. 1215.)

234. O Comité sublinha a importância que atribui ao respeito das liberdades fundamentais dos sindicalistas e das organizações de empregadores, incluindo a liberdade de expressão, como condições essenciais para o pleno exercício da liberdade de associação.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552.)

235. A liberdade de opinião e de expressão e, em particular, o direito a não ser penalizado pelas suas opiniões, é um corolário essencial da liberdade de associação, e os trabalhadores e trabalhadoras, os empregadores e respetivas organizações devem gozar de liberdade de opinião e de expressão nas suas reuniões, publicações e outras atividades sindicais.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2712, par. 1083.)

236. O pleno exercício dos direitos sindicais exige a livre circulação de informações, opiniões e ideias e, para o efeito, os trabalhadores e trabalhadoras, os empregadores e respetivas organizações devem gozar de liberdade de opinião e de expressão nas

suas reuniões, publicações e outras atividades sindicais. No entanto, ao expressar tais opiniões, as organizações devem respeitar os limites do decoro e abster-se de utilizar linguagem insultuosa.

(Ver Compilação de 2006, par. 154; 340.º relatório, caso n.º 2340, par. 143; 348.º relatório, caso n.º 2542, par. 530; 349.º relatório, caso n.º 2591, par. 1091; 355.º relatório, caso n.º 2680, par. 884; 358.º relatório, caso n.º 2724, par. 825; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 131; 370.º relatório, caso n.º 2595, par. 37; 373.º relatório, caso n.º 3002, par. 73; 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 471; e 377.º relatório, caso n.º 3104, par. 110.)

237. O facto de as autoridades ameaçarem instaurar processos penais em resposta às opiniões legítimas dos representantes sindicais pode ter um efeito intimidatório e prejudicial para o exercício dos direitos sindicais.

(Ver 373.º relatório, caso n.º 3002, par. 73.)

238. O Comité salienta a interdependência dos direitos das organizações de empregadores e o exercício dos direitos fundamentais na prática, incluindo a liberdade de expressão.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1310.)

239. O direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores de expressarem opiniões através da imprensa, ou de outra forma, é um dos elementos essenciais dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 155; 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915; 349.º relatório, caso n.º 2546, par. 1219; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 581; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1140; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1126; 358.º relatório, caso n.º 2724, par. 825; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839; 365.º relatório, caso n.º 2858, par. 279; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 152, caso n.º 3004, par. 570; 373.º relatório, caso n.º 2949, par. 459; e 377.º relatório, caso n.º 2882, par. 196.)

240. O direito de expressar opiniões através da imprensa sem autorização prévia é um dos elementos essenciais dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 156; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856.)

241. O direito de expressar opiniões através da imprensa ou de outra forma é um aspeto essencial dos direitos sindicais, e o pleno exercício dos direitos sindicais exige uma livre circulação de informações, opiniões e ideias dentro dos limites do admissíveis e da não-violência.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915.)

242. O direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores a expressarem as suas opiniões através da imprensa ou de outros meios de comunicação social é um elemento fundamental da liberdade de associação, e as autoridades devem abster-se de obstaculizar indevidamente o seu exercício legal, e devem ainda garantir plenamente o direito à liberdade de expressão em geral, e o direito das organizações de empregadores.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1655.)

243. O Comité solicitou a um governo que garantisse, através da existência de meios de expressão independentes, a livre circulação de ideias, essenciais para a vida e o bem-estar das organizações de empregadores e de trabalhadores.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1655.)

244. A liberdade de expressão de que devem usufruir os sindicatos e os seus dirigentes também deve ser garantida quando pretendem criticar a política económica e social do governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 157; 348.º relatório, caso n.º 2542, par. 530; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1126; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552; 359.º relatório, caso n.º 2722, par. 19; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856; 372.º relatório, caso n.º 3004, par. 570; 373.º relatório, caso n.º 2949, par. 459; 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 471; e 377.º relatório, caso n.º 2882, par. 196.)

245. O direito de expressar opiniões, incluindo as que criticam a política económica e social do governo, é um dos elementos essenciais dos direitos sindicais.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2758, par. 1399; e 368.º relatório, caso n.º 2758, par. 130.)

246. O Comité solicitou a um governo que assegurasse que os sindicatos dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública tivessem a possibilidade de expressar publicamente os seus pontos de vista sobre as questões globais de política económica e social, com impacto direto nos interesses dos seus membros.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 749; e 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 705.)

247. O direito de uma organização de empregadores ou de trabalhadores expressar a sua opinião sem censura através da imprensa independente não deve diferir de modo algum do direito de expressar opiniões em revistas exclusivamente profissionais ou sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 158.)

248. Num caso em que persistia o encerramento de importantes meios de comunicação social, o Comité salientou que o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores a expressarem as suas opiniões na imprensa, ou através de outros meios de comunicação social, é um dos elementos essenciais da liberdade de associação e que, as autoridades devem abster-se de obstaculizar indevidamente ao seu exercício legal.

(Ver Compilação de 2006, par. 159; e 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1310.)

249. As medidas tomadas contra os meios de comunicação utilizados pelas organizações de empregadores, ou que têm maior ou menor sintonia com a sua orientação socioeconómica e social, podem impedir as organizações de empregadores de exercer o seu direito à liberdade de expressão.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1308.)

250. O Comité solicitou a um governo que se abstivesse de qualquer ingerência na linha editorial dos meios de comunicação independentes, incluindo o recurso

a sanções económicas ou legais, e que garantisse, através da existência de meios de expressão independentes, a livre circulação de ideias, essenciais para a vida e o bem-estar das organizações de empregadores e de trabalhadores.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1310.)

251. No que diz respeito à legislação que permite a suspensão temporária ou definitiva de jornais e publicações «suscetíveis de comprometerem a estabilidade económica da nação», o Comité considerou que tais restrições, que supõem uma ameaça permanente de suspensão de publicações, impedem o direito das organizações sindicais e profissionais a expressarem os seus pontos de vista na imprensa, nas suas próprias publicações, ou através de outros meios de comunicação social, que constitui um dos elementos essenciais dos direitos sindicais, pelo que os governos deviam abster-se de obstaculizar indevidamente o seu exercício legal.

(Ver Compilação de 2006, par. 160.)

252. De um modo geral, a distribuição de folhetos que exortam os trabalhadores e as trabalhadoras a realizar greves é uma atividade sindical legítima.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2521, par. 1034.)

253. A escolha das insígnias sindicais enquadra-se no âmbito da liberdade de expressão, cujo respeito é essencial para o exercício normal dos direitos sindicais, pelo que, em princípio, deve ser unicamente considerada da competência exclusiva do sindicato em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 161.)

254. A exibição de bandeiras sindicais em reuniões no local de trabalho, a montagem de quadros de boletins sindicais, a distribuição de notícias e folhetos sindicais, a assinatura de petições e participação em comícios sindicais constituem atividades sindicais legítimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 162; e 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 244.)

255. A proibição de afixação de cartazes que expressem o ponto de vista de uma organização sindical constitui uma limitação inaceitável às atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 163; e 340.º relatório, caso n.º 2340, par. 143.)

256. Embora tenha sublinhado a importância que atribui à liberdade de expressão como corolário fundamental da liberdade de associação e do exercício dos direitos sindicais em numerosas ocasiões, o Comité considerou também que estes não devem tornar-se direitos concorrentes, um visando eliminar o outro.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2683, par. 584.)

257. A resolução de 1970 sobre os direitos sindicais e a sua relação com as liberdades civis coloca uma ênfase especial na liberdade de opinião e de expressão, são essenciais ao exercício normal dos direitos sindicais.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 645.)

B. Autorização e censura de publicações

258. Se os sindicatos fossem obrigados a depositar uma fiança elevada, antes de poderem publicar um jornal, tal constituiria (especialmente no caso de sindicatos mais pequenos), uma condição de tal modo gravosa, que seria incompatível com o exercício do direito dos sindicatos a expressarem as suas opiniões por via da imprensa.

(Ver Compilação de 2006, par. 164.)

259. O receio das autoridades de verem um jornal sindical servir fins políticos alheios às atividades sindicais ou que, pelo menos, ultrapassem o seu âmbito normal, não é razão suficiente para recusar a autorização de publicação de tal jornal.

(Ver Compilação de 2006, par. 165.)

260. A publicação e a difusão de notícias e informações de interesse geral, ou especial para os sindicatos e para os seus membros, constituem uma atividade sindical lícita, e a aplicação de medidas de controlo das publicações e dos meios de informação pode implicar uma grave ingerência das autoridades administrativas nesta atividade. Nestes casos, o exercício da autoridade administrativa deve ser objeto de recurso judicial, o mais rapidamente possível.

(Ver Compilação de 2006, par. 166; e 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 987.)

261. O poder discricionário das autoridades públicas de revogar a licença concedida a um jornal sindical, sem que seja possível recorrer dessas decisões junto de um tribunal, não é compatível com as disposições da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que prevê que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de organizar as suas atividades sem ingerência das autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 167.)

262. Colocar folhetos com *slogans* como «os que causaram a crise que a paguem», «combatamos o trabalho precário» e «exigimos o salário que nos é devido pelo turno noturno» ou outros semelhantes na lista de literatura extremista dificulta, consideravelmente, o direito dos sindicatos a expressarem as suas opiniões e é uma restrição inaceitável às atividades sindicais e, como tal, uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2758, par. 1399; e 368.º relatório, caso n.º 2758, par. 130.)

263. Embora a imposição de censura geral seja principalmente uma questão que se relaciona com as liberdades civis e não com os direitos sindicais, a censura da imprensa durante um conflito profissional pode ter um efeito direto sobre a evolução do conflito e prejudicar as partes, ao impedir a divulgação da informação sobre os factos exatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 168.)

C. Publicações de carácter político

264. As organizações sindicais, ao editar as suas publicações, devem ter em conta, no interesse do desenvolvimento do movimento sindical, os princípios enunciados pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 35.^a sessão (1952), para a proteção da liberdade e da independência do movimento sindical e a salvaguarda da sua missão fundamental, que consiste em assegurar o bem-estar social e económico de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 169.)

265. Num caso em que um jornal sindical, nas suas alusões e acusações contra o governo, parecia ter ultrapassado os limites admissíveis de controvérsia, o Comité salientou que as publicações sindicais devem abster-se de excessos de linguagem. O principal papel das publicações deste tipo deve ser o de tratar de questões essencialmente relacionadas com a defesa e a promoção dos interesses dos membros dos sindicatos, em particular, e com questões laborais em geral. O Comité reconheceu, no entanto, que a fronteira entre o que é político e o que é estritamente sindical, é difícil de traçar com nitidez. Salientou que estas duas noções se sobrepõem, e que é inevitável, e por vezes normal, que as publicações sindicais tomem posição sobre questões que têm aspetos políticos, bem como sobre questões estritamente económicas e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 170; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 645.)

266. Num caso em que a distribuição de todas as publicações de uma organização sindical foi proibida, o Comité sugeriu que a decisão em questão fosse reexaminada à luz do princípio de que as organizações sindicais devem ter o direito de distribuir as publicações em que o seu programa de ação é formulado, a fim de distinguir entre as publicações sindicais que tratam de problemas normalmente considerados como sendo direta ou indiretamente da competência dos sindicatos, e os que são obviamente de natureza política ou antinacional.

(Ver Compilação de 2006, par. 171.)

D. Apreensão de publicações

267. O ato de confiscar material de propaganda ou outras publicações sindicais relacionadas com o 1.º de Maio pode constituir uma grave ingerência das autoridades nas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 172.)

268. A atitude adotada pelas autoridades ao confiscar sistematicamente um jornal sindical não parece ser compatível com o princípio de que o direito a de expressar opiniões através da imprensa, ou de outra forma, é um dos aspetos essenciais dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 173.)

Liberdade de expressão na Conferência Internacional do Trabalho

269. O Comité salientou que os delegados e delegadas das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores na Conferência Internacional do Trabalho abordam frequentemente, nas suas intervenções, questões que dizem direta ou indiretamente respeito à OIT. O funcionamento da Conferência correria o risco de ser consideravelmente dificultado, e a liberdade de expressão dos delegados e delegadas dos trabalhadores e dos empregadores ficaria paralisada, se estes fossem ameaçados de ação penal com base, direta ou indiretamente, no conteúdo dos seus discursos na Conferência. O artigo 40.º da Constituição da Organização estabelece que os delegados ou delegadas à Conferência gozam das «[...] imunidades que lhes sejam necessárias para exercer, com toda a independência, as funções relacionadas com a Organização.». O direito dos delegados e delegadas à Conferência a expressar livremente o seu ponto de vista sobre questões da competência da Organização implica que os delegados e delegadas das organizações de empregadores e de trabalhadores têm o direito de informar os seus membros, nos respetivos países, quantos às suas intervenções. A detenção e a condenação de um delegado ou delegada, na sequência de um discurso na Conferência, comprometem a sua liberdade de expressão, bem como as imunidades de que estes devem beneficiar a este respeito.

(Ver Compilação de 2006, par. 174.)

Proteção contra a divulgação de informações sobre a adesão e as atividades das organizações

270. A violação da correspondência é uma infração incompatível com o livre exercício dos direitos sindicais e das liberdades civis; a Conferência Internacional do Trabalho, na sua Resolução de 1970 sobre os direitos sindicais e a sua relação com as liberdades civis, afirmou que deve ser dada especial atenção ao direito à inviolabilidade da correspondência, assim como das conversas telefónicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 175.)

271. Num caso em que se alegava que a polícia militar tinha enviado um questionário a empresas, no qual se perguntava se entre os trabalhadores e trabalhadoras havia líderes naturais, elementos instigadores de greve, delegados ou delegadas sindicais, ou se havia organizações de trabalhadores e trabalhadoras na empresa, o Comité considerou que tal inquérito poderia implicar um risco de utilização indevida pelas autoridades militares ou pela polícia, em caso de conflito de trabalho. Por exemplo, os trabalhadores e trabalhadoras poderiam ser detidos simplesmente porque constavam de uma lista de pessoas assim estabelecida, apesar de não terem cometido qualquer infração. O Comité considerou igualmente que, devido à

atmosfera de desconfiança que criou, tal procedimento não era favorável ao desenvolvimento de relações de trabalho harmoniosas.

(Ver Compilação de 2006, par. 176.)

272. A confidencialidade da filiação sindical deve ser assegurada. Deve ser estabelecido um código de conduta entre as organizações sindicais, que regule as condições em que os dados dos seus membros podem ser fornecidos, através de meios adequados de tratamento de dados pessoais, com garantias de absoluta confidencialidade.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1394.)

273. A criação de um registo que contenha dados sobre os membros de um sindicato não respeita as liberdades individuais, e pode ser usado com a finalidade de elaborar listas negras de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 177; 357.º relatório, caso n.º 2711, par. 1188; e 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 243.)

274. A polícia deve abster-se de qualquer declaração suscetível de prejudicar a reputação de um sindicato, enquanto os factos em questão não tiverem sido corroborados pelas autoridades judiciais.

(Ver 335.º relatório, caso n.º 2304, par. 1018 e 376.º relatório, caso n.º 2304, par. 51.)

Proteção das instalações e dos bens das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

275. A resolução sobre os direitos sindicais e a sua relação com as liberdades civis, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 54.ª sessão (1970), afirma que o direito a uma proteção adequada da propriedade sindical é uma das liberdades civis essenciais para o exercício normal dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 183; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 280; e 344.º relatório, caso n.º 2476, par. 458.)

276. O Comité recorda que a inviolabilidade das instalações e dos bens das organizações sindicais, nomeadamente o seu correio, é uma liberdade civil essencial para o exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 178; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 787, caso n.º 2528, par. 1459; 349.º relatório, caso n.º 2561, par. 379; 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 312; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1332, caso n.º 2598, par. 1354; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 286, caso n.º 2581, par. 1104; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1125; 356.º relatório, caso n.º 2476, par. 38; 357.º relatório, caso n.º 2713, par. 1100; 358.º relatório, caso n.º 2726, par. 216; 359.º relatório, caso n.º 2753, par. 410; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 391; 367.º relatório, caso n.º 2913, par. 807; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 843.)

277. O Comité chamou a atenção para a importância do princípio segundo o qual, os bens dos sindicatos devem beneficiar de uma proteção adequada.

(Ver Compilação de 2006, par. 189; 343.º relatório, caso n.º 2381, par. 135; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1173; e 357.º relatório, caso n.º 2748, par. 1061.)

278. A ocupação de instalações sindicais pelas forças de segurança, na ausência de mandado judicial que autorize tal ocupação, constitui uma grave ingerência das autoridades nas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 179; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1332, caso n.º 2598, par. 1354; e 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1104.)

279. O direito à inviolabilidade das instalações das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores tem como corolário indispensável que as autoridades públicas não possam aceder aquelas instalações sem autorização prévia, ou sem que estejam na posse de um mandado judicial para tal.

(Ver Compilação de 2006, par. 180; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 286; e 357.º relatório, caso n.º 2713, par. 1100.)

280. À parte as buscas realizadas no contexto de um mandado judicial, a entrada forçada de autoridades policiais ou militares, nas instalações sindicais, constitui uma grave e injustificável ingerência nas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 181; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 787; 348.º relatório, caso n.º 2516, par. 678; e 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 312.)

281. Toda e qualquer busca a instalações sindicais ou a casas de sindicalistas sem mandado judicial constitui uma violação extremamente grave da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 182; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 837.)

282. Ao examinar alegações de ataques contra organizações sindicais e ameaças contra sindicalistas, o Comité recordou que este tipo de atos cria, entre os sindicalistas, um clima de medo extremamente prejudicial ao exercício das atividades sindicais, e que as autoridades, quando informadas sobre tais questões, devem proceder a uma investigação imediata para apurar responsabilidades e punir os culpados.

(Ver Compilação de 2006, par. 184; 346.º relatório, caso n.º 2482, par. 1094; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1332; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1104; e 358.º relatório, caso n.º 2726, par. 216, caso n.º 2740, par. 659.)

283. As buscas a instalações sindicais só devem ser efetuadas após a emissão de mandado pela autoridade judicial ordinária, nos casos em que essa autoridade considerar que existem motivos razoáveis para supor a existência, nas instalações, de provas necessárias para instaurar um processo por infração penal, e desde que a busca se limite ao objetivo para o qual o mandado foi emitido.

(Ver Compilação de 2006, par. 185; 348.º relatório, caso n.º 2516, par. 678; e 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1125.)

284. Se as instalações sindicais forem utilizadas como refúgio por pessoas que tenham cometido crimes graves, ou como ponto de encontro de uma organização política, os sindicatos em causa não podem reivindicar qualquer imunidade contra a intervenção das autoridades nessas mesmas instalações.

(Ver Compilação de 2006, par. 186.)

285. Mesmo que a intervenção da polícia nas instalações sindicais possa justificar-se em circunstâncias particularmente graves, tal intervenção não deve, em caso algum, implicar a pilhagem das instalações e dos arquivos de uma organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 187.)

286. O arrombamento de sedes de sindicatos e o roubo de organizações sindicais ou de sindicalistas exigem que se proceda prontamente a investigações judiciais, a fim de esclarecer cabalmente, no mais curto espaço de tempo, os factos e as circunstâncias em que tais incidentes ocorreram, de modo a poder, na medida do possível, atribuir responsabilidades, determinar o móbil dos delitos, punir os culpados, prevenir a repetição de tais atos e possibilitar a recuperação dos bens furtados.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2482, par. 1095.)

287. A ocupação ou o ato de selar instalações sindicais devem ser sujeitam a um controlo judicial independente, antes de efetuadas pelas autoridades, tendo em conta o risco significativo de paralisia das atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 188.)

288. O confisco de bens sindicais pelas autoridades, fora do contexto de uma decisão judicial, constitui uma violação do direito dos sindicatos à propriedade, e uma ingerência indevida nas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 190; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1173; 357.º relatório, caso n.º 2748, par. 1061; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 844.)

289. Um clima de violência, no âmbito do qual sejam perpetrados ataques contra instalações e bens sindicais, constitui uma grave ingerência no exercício dos direitos sindicais. Tais situações exigem a adoção de medidas severas por parte das autoridades e, em particular, a acusação dos presumíveis responsáveis perante uma autoridade judicial independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 191; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1124; 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 733; e 374.º relatório, caso n.º 2254, par. 908.)

290. O acesso às instalações sindicais, pelos seus membros, não deve ser limitado pelas autoridades do Estado.

(Ver Compilação de 2006, par. 192; 359.º relatório, caso n.º 2753, par. 410; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 391; e 367.º relatório, caso n.º 2913, par. 807.)

291. O acesso às instalações sindicais, pelos seus membros, não deve ser limitado pelas empresas.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1173; e 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 675.)

292. O encerramento de escritórios sindicais, em consequência de um protesto de 45 minutos organizado durante o intervalo para almoço, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 768.)

Confisco e ocupação de propriedade

293. Os atos de confisco de bens e de ocupação de propriedades de dirigentes de organizações de empregadores ou de trabalhadores são contrários à liberdade de associação se forem praticados em consequência das suas atividades enquanto representantes dessas mesmas organizações.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 743.)

294. É importante tomar todas as medidas para evitar qualquer forma de discricionariedade ou de discriminação nos mecanismos legais que regem a expropriação ou a recuperação de terras, ou outros mecanismos que afetam o direito de propriedade.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 744.)

295. Num caso relativo à expropriação de terras e bens de dirigentes de uma organização central de empregadores, no contexto de uma reforma agrária, o Comité, embora compreendendo que as pessoas em causa não podem tirar partido da sua posição de dirigentes de empregadores para se subtraírem às consequências de uma política de reforma agrária, notou, com preocupação, que estas medidas tinham, alegadamente, afetado um grande número de dirigentes da organização de empregadores de forma discriminatória, e manifestou a esperança de que as pessoas em causa fossem justamente compensadas pelos seus prejuízos.

(Ver 255.º relatório, caso n.º 1344, par. 55.)

296. As chamadas «medidas de recuperação de terras» aplicadas contra um dirigente dos empregadores podem ter um efeito intimidatório sobre os dirigentes de empregadores e as suas organizações, e limitar o livre exercício das suas atividades, em violação do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2254, par. 1542.)

297. No que se refere ao confisco das terras de dirigentes das organizações de empregadores, o Comité ficou convencido, à luz das informações recolhidas durante uma missão de contacto direto, de que as possibilidades reais de recurso judicial das pessoas em causa eram relativamente limitadas, e de que não existia qualquer compensação por tais confiscos (no caso de terras não utilizadas, não rentáveis ou

abandonadas) ou que a compensação era insuficiente (a emissão de «obrigações» de reforma agrária). O Comité considerou, por conseguinte, que todas as disposições relativas à compensação pela expropriação de terras deveriam ser revistas, a fim de garantir uma compensação real e equitativa dos prejuízos assim sofridos pelos proprietários, e que o governo deveria reabrir os processos de compensação, se assim o solicitassem as pessoas que considerassem ter sido espoliadas no âmbito do processo de reforma agrária.

(Ver 261.º relatório, caso n.º 1454, par. 29.)

Estado de emergência e exercício dos direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

298. O Comité da Liberdade Sindical recordou que a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações salientou que as convenções relativas à liberdade de associação não contêm disposições que permitam a excusa de um estado de exceção para derrogar as obrigações decorrentes das convenções, ou uma suspensão da sua aplicação.

(Ver Compilação de 2006, par. 193; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1453; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1205; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1145; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839.)

299. Caso as renovações do estado de emergência se repitam, o Comité salientou que a resolução sobre os direitos sindicais e a sua relação com as liberdades civis, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1970, afirma que «[...] os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem basear-se no respeito pelas (...) liberdades civis (...) e que a ausência destas liberdades civis retira todo o significado ao conceito de direitos sindicais».

(Ver Compilação de 2006, par. 194; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 839.)

300. Num caso em que o estado de emergência se mantenha durante vários anos, com graves restrições aos direitos sindicais e às liberdades civis, essenciais para o exercício desses mesmos direitos, o Comité considerou que é necessário salvaguardar especificamente o exercício dos direitos sindicais, como a constituição de organizações de empregadores e de trabalhadores, o direito de realizar reuniões sindicais em instalações sindicais e o direito à greve em serviços não essenciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 195.)

301. A promulgação de regulamentos de emergência que conferem ao governo o poder de impor limites à organização de reuniões públicas, e que são aplicáveis não só a reuniões sindicais públicas, mas também a todas as reuniões públicas, por força de acontecimentos que o governo considerou tão graves que exigiam a declaração do estado de emergência, não constitui, por si só, uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 196; e 340.º relatório, caso n.º 2412, par. 1133.)

302. Nos casos em que as restrições impostas por um governo revolucionário a certas publicações, durante um período de emergência, se afiguravam essencialmente impostas por razões de caráter político geral, o Comité, tendo em conta o caráter excecional destas medidas, chamou a atenção do governo para a importância de garantir o respeito pela liberdade das publicações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 197.)

303. As limitações ao direito à greve e à liberdade de expressão impostas no contexto de uma tentativa de golpe de Estado contra o governo constitucional, que deu origem a um estado de emergência, decretado nos termos da Constituição, não violam a liberdade de associação, com o fundamento de que tais limitações se justificam em situação de crise nacional aguda.

(Ver Compilação de 2006, par. 198.)

304. Toda a medida de suspensão ou de dissolução, por parte da autoridade administrativa, quando tomada durante uma situação de emergência, deverá ser acompanhada de garantias judiciais normais, incluindo o direito de recurso aos tribunais contra essa dissolução ou suspensão.

(Ver Compilação de 2006, par. 199.)

305. Num caso em que as medidas de emergência foram prorrogadas por muitos anos, o Comité salientou que a lei marcial era incompatível com o pleno exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 200.)

306. A legislação de emergência que visa elementos perturbadores antissociais não deve ser aplicada contra trabalhadores e trabalhadoras que exercem os seus legítimos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 201.)

307. No que diz respeito aos países que se encontram em situação de crise política, ou que acabaram de sofrer graves perturbações (guerra civil, revolução, entre outras), o Comité considerou necessário, ao examinar as várias medidas tomadas pelos governos, incluindo algumas contra as organizações sindicais, ter em conta tais circunstâncias excecionais na análise do mérito das alegações.

(Ver Compilação de 2006, par. 202.)

308. Nos casos em que foram tomadas medidas ao abrigo de uma disposição constitucional relativa ao estado de sítio e foram adotadas disposições especiais contra o terrorismo, embora o Comité esteja ciente da grave situação de violência que pode afetar um país, deve salientar-se que, na medida do possível, se deve recorrer às disposições do direito comum, e não a medidas de emergência que, pela sua própria natureza, possam implicar certas limitações aos direitos fundamentais.

(Ver 56.º relatório, caso n.º 216, par. 157; e 294.º relatório, caso n.º 1689, par. 301.)

309. O Comité recorda igualmente que, quando existe um estado de emergência, é desejável que o governo, nas suas relações com as organizações profissionais e os seus representantes, se baseie, tanto quanto possível, no direito comum e não em medidas de emergência que, pela sua própria natureza, possam implicar certas limitações aos direitos fundamentais.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2412, par. 1133.)

310. Se um governo revolucionário suspender as salvaguardas constitucionais, essa suspensão pode constituir uma grave ingerência das autoridades nas questões sindicais, contrária ao artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, exceto quando tais medidas são necessárias porque as organizações em causa divergiram dos seus objetivos sindicais e desafiaram a lei. Em qualquer caso, essas medidas devem ser acompanhadas das garantias judiciais adequadas que possam ser invocadas num prazo razoável.

(Ver 131.º relatório, caso n.º 626 e 659, par. 113.)

Questões de natureza política que afetam os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

311. É importante distinguir entre a evolução das instituições políticas de um país e as questões relacionadas com o exercício da liberdade de associação, se, como foi sublinhado pela Conferência Internacional do Trabalho em 1970 na resolução relativa aos direitos sindicais e à sua relação com as liberdades civis, o respeito pela liberdade de associação estiver estreitamente ligado ao respeito pelas liberdades civis. De um modo geral, as organizações de trabalhadores e de trabalhadoras, e de empregadores têm, no entanto, as suas funções específicas a desempenhar, independentemente do sistema político do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 205.)

312. Há medidas que, embora sejam de natureza política, e não se destinem a limitar os direitos sindicais enquanto tais, podem, no entanto, ser aplicadas de forma a afetar o exercício desses mesmos direitos.

(Ver Compilação de 2006, par. 206; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832.)

313. Se o respeito pela liberdade de associação está estreitamente ligado ao respeito pelas liberdades civis em geral, como o declarou em 1970 a Conferência Internacional do Trabalho, é, no entanto importante distinguir o reconhecimento da liberdade de associação de questões concernentes à evolução política de um país.

(Ver Compilação de 2006, par. 207.)

314. As questões políticas que não prejudiquem o exercício da liberdade de associação não são da competência do Comité. O Comité declarou-se incompetente

para tratar uma queixa que se baseie em atos subversivos, e é igualmente incompetente para tratar de questões políticas que possam ser referidas na resposta de um governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 208; e 350.º relatório, caso n.º 2508, par. 1101.)

Direito dos trabalhadores e dos empregadores, sem distinção de qualquer espécie, de constituir e filiar-se em organizações

Princípio geral

315. O artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 destina-se a concretizar o princípio da não discriminação em matéria sindical, e a expressão «sem distinção de qualquer espécie» utilizada neste artigo significa que a liberdade de associação deve ser garantida sem qualquer tipo de discriminação em razão da profissão, sexo, cor, raça, crenças, nacionalidade, opiniões políticas, entre outros, não só aos trabalhadores e trabalhadoras do setor privado da economia, mas também aos trabalhadores e trabalhadoras e aos agentes dos serviços públicos em geral.

(Ver Compilação de 2006, par. 209; 353.º relatório, caso n.º 2625, par. 961, caso n.º 2637, par. 1051; 362.º relatório, caso n.º 2620, par. 595; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 302; 367.º relatório, caso n.º 2620, par. 553; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841; 374.º relatório, caso n.º 2620, par. 301; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 69.)

Distinções com base na raça, na opinião política ou na nacionalidade

316. Uma lei que proíbe os trabalhadores e trabalhadoras de origem africana a constituir sindicatos que possam ser registados, e de participarem em conselhos de empresa, com vista à negociação de acordos e à resolução de conflitos, constitui uma forma de discriminação, incompatível com o princípio aceite na maioria dos países, e consagrado na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas e com o princípio de que todas as organizações de trabalhadores e trabalhadoras devem beneficiar do direito de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 210).

317. A proibição de registo de sindicatos mistos (constituídos por trabalhadores e trabalhadoras de diferentes origens) não é compatível com o princípio geralmente

aceite de que os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 211.)

318. Os trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito, sem distinção de natureza alguma, nomeadamente sem discriminação com base na opinião política, de aderir à organização da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 212; 346.º relatório, caso n.º 2528, par.1453; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1205, 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1145; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 668.)

319. Os trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito de constituir as organizações que considerem necessárias, num clima de total segurança, independentemente de apoiarem ou não o modelo social e económico do governo, incluindo o modelo político do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 213; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1453; 351.º relatório, caso n.º 2528, par. 1205; 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 702; 356.º relatório, caso n.º 2528, par. 1145; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 668.)

320. Remetendo para o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, o Comité recorda que, em numerosas ocasiões, interpretou a liberdade de associação de modo a incluir os trabalhadores e trabalhadoras migrantes.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2637, par. 1051 e 362.º relatório, caso n.º 2637, par. 90.)

321. O Comité salientou a importância de garantir o direito de associação aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes, quer se encontrem em situação regular ou não.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 706.)

322. O direito dos trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, de constituir e se filiar em organizações da sua escolha, sem autorização prévia, implica que qualquer pessoa que resida legalmente no país, beneficia dos direitos sindicais, incluindo o direito de voto, sem qualquer distinção fundada na nacionalidade.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 842; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 69.)

323. No que respeita à negação do direito sindical dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes em situação irregular, o Comité recordou que todos os trabalhadores e trabalhadoras, com a única exceção das forças armadas e da polícia, são abrangidos pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito

sindical, de 1948 e, por conseguinte, solicitou ao governo que tivesse em conta os termos do artigo 2.º daquela Convenção, na sua legislação.

(Ver Compilação de 2006, par. 214; 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 788; 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 705; 358.º relatório, caso n.º 2620, par. 458; 362.º relatório, caso n.º 2620, par. 595; 367.º relatório, caso n.º 2620, par.º 553; e 371.º relatório, caso n.º 2620, par. 252.)

324. O Comité recordou a resolução relativa a um tratamento equitativo dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes numa economia global, adotada pela Conferência da OIT na sua 92.^a sessão (2004), segundo a qual «[...] todos os trabalhadores migrantes beneficiam igualmente da proteção conferida pela Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento (1998). Além disso, as oito principais convenções da OIT relativas à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva, à não discriminação no emprego e na profissão, à proibição do trabalho forçado e à eliminação do trabalho infantil, abrangem todos os trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto». [n.º 12].

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 788; 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 705; 358.º relatório, caso n.º 2620, par. 458; e 371.º relatório, caso n.º 2620, par. 252 e caso n.º 2988, par. 842.)

325. No que se refere à concessão de direitos sindicais às pessoas estrangeiras, a exigência de reciprocidade não é aceitável nos termos do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 215.)

Distinções baseadas na natureza do contrato

326. O Comité remeteu para as conclusões do Exame de Conjunto do Comité de Peritos sobre as convenções fundamentais em matéria de direitos laborais à luz da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, n.º 935, em que se indica que: «o Comité constata que uma das principais preocupações manifestadas pelas organizações sindicais é o impacto negativo das formas precárias de emprego nos direitos sindicais e na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente no caso de contratos temporários de curta duração renovados repetidamente, da externalização de serviços, que é utilizada mesmo por alguns governos nos seus próprios serviços públicos para desempenhar tarefas permanentes legalmente exigidas, e a não renovação de contratos por motivos antissindicais. Algumas destas modalidades privam frequentemente os trabalhadores do acesso à liberdade de associação e de negociação coletiva, especialmente quando escondem uma relação de trabalho genuína e contínua. Algumas formas de precariedade laboral podem também dissuadir os trabalhadores quanto à sua se filiação em sindicatos. O Comité sublinha a importância de examinar, num quadro tripartido, o impacto destas formas de emprego no exercício dos direitos sindicais em todos os Estados-membros.»

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2899, par. 572.)

327. Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem poder beneficiar do direito à liberdade de associação, independentemente do tipo de contrato através do qual a relação de trabalho foi formalizada.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 560.)

328. A natureza jurídica da relação entre trabalhadores e empregador não deve ter qualquer efeito no seu direito de filiar-se em organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de participar nas suas atividades.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2556, par. 754; 378.º relatório, caso n.º 2824, par. 158.)

329. Todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação, devem beneficiar dos direitos de liberdade de associação, a fim de evitar que a sua situação precária seja objeto de aproveitamento.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 706.)

330. O critério para determinar quais as pessoas abrangidas pelo direito sindical não se baseia na existência de um vínculo de trabalho com um empregador. Os trabalhadores que não têm contrato de trabalho devem ter o direito de constituir as organizações da sua escolha, se assim o desejarem.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2498, par. 735; 353.º relatório, caso n.º 2498, par. 557; e 354.º relatório, caso n.º 2560, par. 439.)

331. Todos os trabalhadores e trabalhadoras que realizem a sua atividade em empresas agroalimentares, independentemente do tipo de relação de trabalho que os ligue a essas empresas, devem ter o direito de se filiar em organizações sindicais que representem os interesses dos trabalhadores desse setor.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 2824, par. 158.)

Distinções baseadas na categoria profissional

A. Princípios gerais

332. Todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, nomeadamente sem discriminação em razão da profissão, devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 216; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 854; 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801, 353.º relatório, caso n.º 2620, par. 788; e 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 705; 358.º relatório, caso n.º 2620, par. 458; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 305, caso n.º 2848, par. 425; 371.º relatório, caso n.º 2620, par. 252, caso n.º 2988, par. 841; e 373.º relatório, caso n.º 3048, par. 424.)

333. O estabelecimento de uma lista de profissões de carácter limitado, com vista ao reconhecimento do direito de associação seria contrário ao princípio de que os

trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção, devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 217.)

B. Trabalhadores da função pública

334. As normas contidas na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 aplicam-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras «sem distinção de qualquer espécie» e são, portanto, aplicáveis aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública. Com efeito, considerou-se não equitativo estabelecer qualquer distinção em matéria sindical entre trabalhadores e trabalhadoras do setor privado e trabalhadores e trabalhadoras da função pública, uma vez que em ambas as categorias devem ter o direito de se organizar para a defesa dos seus interesses.

(Ver Compilação de 2006, par. 218; 348.º relatório, caso n.º 2516, par. 675; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 840, 370.º relatório, caso n.º 2926, par. 385 e caso n.º 2961, par. 488.)

335. O artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 estipula que os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir organizações da sua escolha. Isto implica que os trabalhadores e trabalhadoras da administração pública devem gozar igualmente desse mesmo direito.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2363, par. 89.)

336. Os trabalhadores e trabalhadoras da administração pública, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, para a promoção e defesa dos seus interesses profissionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 219; 340.º relatório, caso n.º 2412, par. 1140; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 19; 353.º relatório, caso n.º 2650, par. 418, caso n.º 1865, par. 698; 357.º relatório, caso n.º 2707, par. 397; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 388; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841; e 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 210.)

337. Os trabalhadores e trabalhadoras da administração pública (com a única exceção possível das forças armadas e da polícia, nos termos do artigo 9.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948) devem, tal como os trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, poder constituir organizações da sua escolha para promover e defender os interesses dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 220; 340.º relatório, caso n.º 2433, par. 323, caso n.º 2431, par. 922; 343.º relatório, caso n.º 2430, par. 360; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 348.º relatório, caso n.º 2433, par. 48, caso n.º 2516, par. 675; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; 354.º relatório, caso n.º 2433, par. 18; 357.º relatório, caso n.º 2707, par. 397; 363.º relatório, caso n.º 2892, par. 1152; 367.º relatório, caso n.º 2892, par. 1236; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841.)

338. Tendo em conta a importância do direito dos trabalhadores e trabalhadoras da administração pública central e local de constituir e de registar sindicatos, a proibição do direito de associação dos trabalhadores e trabalhadoras ao serviço do Estado é incompatível com o princípio geralmente aceite de que os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, devem ter direito, sem autorização prévia, de constituir organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 221.)

339. A negação do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras do setor público de constituir sindicatos, quando este direito é reconhecido aos trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, com a consequência de as suas «associações» não beneficiarem das mesmas vantagens e privilégios que os «sindicatos», implica uma discriminação dos trabalhadores e das trabalhadoras do setor público e das suas organizações, face aos trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, e às suas respetivas organizações. Esta situação suscita a questão da compatibilidade destas distinções com o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual os trabalhadores e trabalhadoras «sem distinção de qualquer espécie» têm o direito de constituir e de se filiar, sem autorização prévia, em organizações da sua escolha, bem como com o artigo 3.º e o artigo 8.º, n.º 2, da Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 222; 355.º relatório, caso n.º 2680, par. 887; 360.º relatório, caso n.º 2680, par. 59, 363.º relatório, caso n.º 2680, par. 154; e 367.º relatório, caso n.º 2680, par. 65.)

340. A existência de normas legais específicas que regulem o direito de associação dos trabalhadores da administração pública, não é por si só contestável, desde que tais regulamentos respeitem as disposições constantes da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 3031, par. 637.)

341. A existência de um mecanismo de resolução de conflitos não pode justificar que se negue aos trabalhadores e trabalhadoras da administração pública o direito de organização.

(Ver 367.º relatório, caso n.º 2680, par. 65.)

342. A transferência de trabalhadores e de trabalhadoras do setor público de um sistema de direito privado para um sistema de direito público não é, por si só, problemática, desde que respeite os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2970, par. 466.)

343. O Comité sublinhou que já se tinha pronunciado sobre o necessário reconhecimento por um governo do direito de filiação a um sindicato para os trabalhadores

e trabalhadoras da administração pública que dispõem de contratos civis para prestação de serviços profissionais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2768, par. 641; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 532.)

(a) Membros das forças armadas e da polícia

344. Os membros das forças armadas que podem ser excluídos da aplicação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, devem ser definidos de forma restritiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 223; e 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1027.)

345. O artigo 9.º, n.º 1, da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 prevê que «a legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção»; nos termos desta disposição, fica claro que a Conferência Internacional do Trabalho pretendeu deixar a cada Estado a decisão sobre o âmbito desejável de aplicação aos membros das forças armadas e da polícia dos direitos abrangidos pela Convenção, o que significa que os estados que ratificaram a Convenção não são obrigados a conceder esses direitos às referidas categorias de pessoas.

(Ver Compilação de 2006, par. 224; 357.º relatório, caso n.º 2738, par. 1134; 368.º relatório, caso n.º 2943, par. 758; e 374.º relatório, caso n.º 3073, par. 501.)

346. O facto de o artigo 9.º, n.º 1, da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 estipular que o âmbito de aplicação das garantias previstas na Convenção às forças armadas e à polícia será determinada pelas leis e regulamentos nacionais, não pode justificar a suposição de que quaisquer limitações ou exclusões impostas pela legislação de um Estado, no que respeita aos direitos sindicais das forças armadas e da polícia, são contrárias à Convenção - questão deixada ao critério dos Estados-membros da OIT.

(Ver Compilação de 2006, par. 225.)

347. O artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, prevê que os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha. Embora o artigo 9.º da Convenção autorize exceções ao âmbito de aplicação das suas disposições, para a polícia e para as forças armadas, o Comité recorda que os membros das forças armadas que podem ser excluídos devem ser definidos de forma restritiva. Além disso, a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações observou que, uma vez que este artigo da Convenção prevê apenas exceções ao princípio geral, em caso de dúvida, os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser considerados como sendo civis.

(Ver Compilação de 2006, par. 226.)

(b) Pessoal civil das forças armadas

348. Os trabalhadores e trabalhadoras civis dos estabelecimentos de fabrico das forças armadas devem ter o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações da sua escolha, em conformidade com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 227; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1027; 348.º relatório, caso n.º 2520, par. 1032; 349.º relatório, caso n.º 2520, par. 206; 353.º relatório, caso n.º 2520, par. 188; e 355.º relatório, caso n.º 2520, par. 111.)

349. O pessoal civil que trabalha no Banco do Exército deve gozar do direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, e beneficiar de proteção adequada contra atos de discriminação antissindical, nos mesmos termos que os outros membros e dirigentes sindicais do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 228.)

350. Os civis que trabalham nos serviços do exército devem ter o direito de constituir sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 229; 344.º relatório, caso n.º 2273, par. 147, caso n.º 2454, par. 1065; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841.)

(c) Pessoal do sistema judiciário

351. Uma disposição que proíbe magistrados e procuradores de constituir sindicatos é contrária aos princípios da liberdade de associação, tal como estabelecidos nas convenções relevantes, segundo os quais os trabalhadores e trabalhadoras «sem distinção de qualquer espécie» têm o direito de constituir e de se filiar, sem autorização prévia, nas «organizações da sua escolha».

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2892, par. 933.)

352. Os juízes e as juízas, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, devem beneficiar do direito à liberdade de associação.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 210.)

(d) Trabalhadores e trabalhadoras da administração pública local

353. Os trabalhadores e as trabalhadoras da administração pública local devem poder constituir, de forma eficaz, organizações da sua escolha, e estas organizações devem gozar do pleno direito de promover e defender os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras que representam.

(Ver Compilação de 2006, par. 230; e 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 772.)

(e) Bombeiros

354. As funções exercidas por bombeiros não justificam a sua exclusão do direito de organização. Devem, por conseguinte, beneficiar desse mesmo direito.

(Ver Compilação de 2006, par. 231; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; e 373.º relatório, caso n.º 3035, par. 377.)

355. O direito dos bombeiros de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha deve igualmente ser garantido (embora o direito à ação coletiva possa estar sujeito a restrições ou a uma proibição).

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 751.)

356. Nos termos do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, os bombeiros devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, incluindo o direito de constituir e de se filiar em organizações de nível superior, sem que o âmbito da filiação seja restrito, mas que também possa incluir os bombeiros abrangidos pela legislação laboral geral.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

(f) Pessoal prisional

357. O pessoal prisional deve gozar do direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 232; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1027; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; 355.º relatório, caso n.º 2617, par. 503; e 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 469.)

(g) Agentes aduaneiros, agentes dos impostos especiais de consumo e funcionários dos serviços de imigração

358. Os agentes aduaneiros são abrangidos pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e como tal, gozam do direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 233; e 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1027.)

359. As funções exercidas pelos funcionários das alfândegas, de impostos especiais de consumo, da imigração, das prisões e de prevenção não devem justificar a sua exclusão do direito de organização com base no artigo 9.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1027.)

(h) Funcionários da inspeção do trabalho

360. A recusa do direito de organização aos funcionários e funcionárias da inspeção do trabalho constitui uma violação do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 234; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; e 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698.)

(i) Professores

361. Os professores e professoras devem ter o direito, sem autorização prévia, a constituir organizações da sua escolha, e de se filiar nessas mesmas organizações, para a promoção e defesa dos seus interesses profissionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 235; 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801; e 357.º relatório, caso n.º 2707, par. 397.)

362. Os professores e professoras, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, devem beneficiar do direito à liberdade de associação.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 210.)

363. No que respeita a docentes que se regem por contratos de prestação de serviços, o Comité considerou que, uma vez que a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, só permite a exclusão, do seu âmbito de aplicação, das forças armadas e da polícia, os docentes em questão devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 326.º relatório, caso n.º 2013, par. 416.)

364. Os trabalhadores e trabalhadoras das universidades públicas ou privadas têm o direito de constituir e de se filiar em organizações.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2677, par. 79.)

365. O direito de organização dos assistentes de ensino e de investigação, na medida em que são trabalhadores e trabalhadoras, deve se plenamente protegido.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801.)

366. O Comité solicitou a um governo que tomasse medidas para revogar uma disposição da Lei das Universidades que conferia ao empregador o poder de determinar as pessoas que poderiam ser membros de associações de pessoal académico. O Comité recomendou igualmente que se considerasse a possibilidade de introduzir um sistema independente para a designação, se necessário, de membros do pessoal académico, quer através de arbitragem de terceiros, quer através de qualquer tipo de mecanismo informal.

(Ver Compilação de 2006, par. 237.)

(j) Pessoal das embaixadas

367. As Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, são aplicáveis ao pessoal das embaixadas, recrutado localmente.

(Ver Compilação de 2006, par. 238.)

368. O dever de aplicar os princípios da liberdade de associação estende-se às embaixadas, consulados e outros serviços, enquanto parte integrante da administração

pública. Mesmo admitindo que o Comité acolha o argumento de um governo segundo o qual as convenções da OIT não eram aplicáveis às embaixadas por não fazerem parte do seu território, considera que este argumento não se aplica aos princípios fundamentais da liberdade de associação, cujo respeito foi mandatado para promover.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1312.)

(k) Trabalhadores e trabalhadoras da função pública de nível superior

369. A exclusão total de trabalhadores e trabalhadoras da função pública, de nível superior, constitui uma violação do seu direito fundamental de organização. Consequentemente, é necessário assegurar que esses trabalhadores e trabalhadoras da função pública obtenham o direito de constituir as suas próprias associações para defender os seus interesses, e que esta categoria de pessoal não seja definida de forma tão ampla que enfraqueça as organizações de outros trabalhadores e trabalhadoras da função pública.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 751 e 752.)

370. Quanto às pessoas que exercem funções de direção, ou que são responsáveis pela formulação de políticas, o Comité é de opinião que, embora estes trabalhadores e trabalhadoras da administração pública possam ser impedidos de se filiar em sindicatos que representem outros trabalhadores e trabalhadoras, tais restrições devem ser estritamente limitadas a esta categoria de trabalhadores e de trabalhadoras que devem poder constituir as suas próprias organizações para defender os seus interesses.

(Ver Compilação de 2006, par. 253; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; e 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 121.)

371. A exclusão prevista pela Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, relativa a pessoal superior e de direção refere-se à questão da negociação coletiva e não ao direito de organização, que deve ser garantido a todos os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, sem distinção.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741.)

C. Agentes de segurança

372. Os agentes de segurança privados devem poder livremente constituir organizações sindicais da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 239; e 342.º relatório, caso n.º 2423, par. 482.)

373. Uma constituição nacional não deve ter por efeito negar o direito ou a organização dos trabalhadores e trabalhadoras que precisam de ser portadores de armas devido à natureza do seu trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 240; e 342.º relatório, caso n.º 2423, par. 482.)

D. Trabalhadores e trabalhadoras agrícolas

374. Os trabalhadores e trabalhadoras agrícolas devem gozar do direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 241; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841.)

375. Uma legislação que estabelece que pelo menos 60 por cento dos membros de um sindicato devem ser alfabetizados é incompatível com o princípio estabelecido na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual os trabalhadores e as trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir organizações da sua escolha. O artigo 1.º da Convenção (n.º 11), sobre os direitos de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, de 1921, confirma este princípio e estabelece que cada membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique esta Convenção se compromete a garantir a todas as pessoas que trabalham na agricultura os mesmos direitos de associação e de coligação dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria.

(Ver Compilação de 2006, par. 242.)

E. Trabalhadores e trabalhadoras das plantações

376. Na resolução aprovada pelo Comité das Plantações, na sua primeira sessão, em 1950, prevê-se que os empregadores eliminem os obstáculos existentes, se os houver, à organização de sindicatos livres, independentes e democraticamente controlados por trabalhadores das plantações.

(Ver Compilação de 2006, par. 243.)

F. Trabalhadores e trabalhadoras dos transportes aéreos e marítimos

377. Os trabalhadores e trabalhadoras dos transportes aéreos e marítimos, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, devem beneficiar do direito à liberdade de associação.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 210.)

378. A proibição das atividades sindicais nas companhias aéreas internacionais constitui uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 244.)

G. Trabalhadores e trabalhadoras portuários

379. Num caso em que os funcionários portuários de um país eram, por costume e acordo, classificados como trabalhadores e trabalhadoras da administração pública e estavam, portanto, fora do âmbito de aplicação da Lei dos Sindicatos, e as autoridades tinham considerado que a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical

e proteção do direito sindical, de 1948, (ratificada pelo país em causa) não lhes era aplicável, o Comité salientou que o governo tinha assumido uma obrigação internacional de aplicar a Convenção aos trabalhadores e trabalhadoras «sem distinção de qualquer espécie» e que, nestas circunstâncias, as disposições da Convenção não podiam ser alteradas no que respeita a categorias específicas de trabalhadores e trabalhadoras, devido a qualquer acordo privado ou nacional, costume ou outro tipo de acordo entre essas categorias de trabalhadores e trabalhadoras e o governo.

(Ver Compilação de 2006, par 245.)

H. Pessoal hospitalar

380. O direito de constituir organizações para a promoção e defesa dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, e de se filiar nessas mesmas organizações, sem autorização prévia, é um direito fundamental que de todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, incluindo o pessoal hospitalar.

(Ver Compilação de 2006, par. 246; e 367.º relatório, caso n.º 2885, par. 383.)

I. Pessoal de gestão e de supervisão

381. Não é necessariamente incompatível com os requisitos do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, negar aos trabalhadores e trabalhadoras em funções de gestão ou de supervisão, o direito de pertencer aos mesmos sindicatos que os outros trabalhadores e trabalhadoras, desde que estejam preenchidos dois requisitos: por um lado, que esses trabalhadores e trabalhadoras tenham o direito de constituir as suas próprias associações para defender os seus interesses e, por outro lado, que as categorias desse pessoal não sejam definidas de forma tão ampla que enfraqueçam as organizações de outros trabalhadores e trabalhadoras da empresa, ou do ramo de atividade, privando-os de uma parte substancial dos seus membros, atuais ou potenciais.

(Ver Compilação de 2006, par 247; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 741; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 841; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 574; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 559.)

382. No que se refere às disposições que proíbem a filiação de trabalhadores e trabalhadoras em funções de gestão ou de supervisão, em organizações de trabalhadores e trabalhadoras, o Comité considerou que a expressão «supervisão» deve limitar-se, apenas, às pessoas que representam efetivamente os interesses dos empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 248; e 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 854; e 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 841.)

383. O facto de se limitar a definição de pessoal gestão e de direção às pessoas com autoridade para nomear ou demitir trabalhadores e trabalhadoras, é suficientemente

restritivo para satisfazer a condição de que esta categoria de pessoal não deve ser definida de forma demasiado ampla.

(Ver Compilação de 2006, par. 249; 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 854; 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 841, 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 574.)

384. Uma referência na definição de pessoal de gestão e de direção, ao exercício do controlo disciplinar sobre os trabalhadores e trabalhadoras, pode dar origem a uma interpretação extensiva que excluiria um grande número de trabalhadores e trabalhadoras do gozo dos direitos que lhes são reconhecidos.

(Ver Compilação de 2006, par. 250; e 349.º relatório, caso n.º 2524, par. 854; e 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 841.)

385. Uma interpretação excessivamente ampla do conceito de «trabalhador ou trabalhadora da confiança», que nega a esses trabalhadores e trabalhadoras o seu direito de associação, pode limitar seriamente os direitos sindicais e mesmo, nas pequenas empresas, impedir a constituição de sindicatos, o que é contrário ao princípio da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 251; 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 841; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 536.)

386. As disposições legais que permitem aos empregadores enfraquecer as organizações de trabalhadores e trabalhadoras através de promoções artificiais de trabalhadores e trabalhadoras, constituem uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, n.º 252.)

J. Trabalhadores e trabalhadoras por conta própria e profissões liberais

387. Em virtude dos princípios da liberdade de associação, todos os trabalhadores e trabalhadoras, com a única exceção dos membros das forças armadas e da polícia, devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha. O critério para determinar as pessoas abrangidas por esse direito não se baseia na existência de uma relação de trabalho com um empregador, muitas vezes inexistente, como por exemplo, no caso dos trabalhadores e trabalhadoras agrícolas, dos trabalhadores e trabalhadoras por conta própria em geral, ou daqueles que exercem profissões liberais, que devem, no entanto, beneficiar do direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 254; 342.º relatório, caso n.º 2423, par. 479; 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 365, caso n.º 2786, par. 453; 360.º relatório, caso n.º 2757, par. 990; 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 461, caso n.º 2888, par. 1084; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 532.)

388. O Comité solicitou a um governo que tomasse as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras por conta própria gozassem plenamente

da liberdade de associação, em especial do direito à filiação em organizações da sua escolha.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2786, par. 349.)

389. É contrário à Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, impedir a constituição de sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria, que não trabalham numa condição de subordinação ou de dependência.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2868, par. 1005.)

K. Trabalhadores e trabalhadoras temporários

390. Todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, quer sejam contratados sem termo, ou a termo certo ou incerto, devem ter o direito de constituir e de filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 255; 342.º relatório, caso n.º 2423, par. 479; 343.º relatório, caso n.º 2430, par. 360, 349.º relatório, caso n.º 2556, par. 754; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 671, caso n.º 2547, par. 801; 351.º relatório, caso n.º 2556, par. 34, caso n.º 2600, par. 572; 353.º relatório, caso n.º 2637, par. 1051; 355.º relatório, caso n.º 2600, par. 477, caso n.º 2602, par. 654; 356.º relatório, caso n.º 2637, par. 84; 357.º relatório, caso n.º 2687, par. 891; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841.)

L. Trabalhadores e trabalhadoras em período experimental

391. Os trabalhadores e trabalhadoras sujeitos a um período experimental de trabalho devem ter o direito de constituir e de filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 256; e 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801.)

392. A recusa do direito de organização aos trabalhadores e trabalhadoras em período experimental, pode suscitar problemas no que respeita à aplicação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 257; e 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801.)

M. Trabalhadores e trabalhadoras contratados ao abrigo de contratos de formação

393. As pessoas contratadas ao abrigo de acordos de formação devem beneficiar do direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 258; 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801; 360.º relatório, caso n.º 2757, par. 990, 365.º relatório, caso n.º 2757, par. 157.)

394. A natureza jurídica da relação entre trabalhadores e empregador, seja como aprendizes ou de outro tipo, não deve ter qualquer incidência sobre o direito à

filiação em organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e à participação nas respectivas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 259; 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 801; 360.º relatório, caso n.º 2757, par. 990, 365.º relatório, caso n.º 2757, par. 157.)

N. Pessoas em situação de desemprego

395. O Comité não considera que a concessão às pessoas em situação de desemprego, unicamente do direito de se filiar a um sindicato e de participar no seu funcionamento, com sujeição às regras dessa mesma organização, seja contrário aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2888, par. 1085.)

O. Pessoas que prestam serviços ao abrigo de programas de participação comunitária destinados a combater o desemprego

396. As pessoas que realizam trabalho no âmbito de programas de participação comunitária destinados a combater o desemprego, são trabalhadores e trabalhadoras na aceção da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e devem gozar do direito de organização, uma vez que têm, inegavelmente, interesses coletivos a promover e a defender.

(Ver Compilação de 2006, n.º 260.)

P. Trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas

397. A Recomendação (n.º 193), sobre a promoção de cooperativas, de 2002, insta os governos a assegurarem que as cooperativas não são constituídas ou utilizadas para fins que não respeitam o direito do trabalho, ou para estabelecer relações de emprego dissimuladas.

(Ver Compilação de 2006, par. 261; e 350.º relatório, caso n.º 2589, par. 948.)

398. Consciente da particular natureza do movimento cooperativo, o Comité considera que as cooperativas de trabalho associado (cujos membros são os seus próprios patrões) não podem ser consideradas, de direito ou de facto, como «organizações de trabalhadores» na aceção da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, ou seja, como organizações que têm por objetivo promover e defender os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nestas circunstâncias, e de acordo com o previsto no artigo 2.º da Convenção (n.º 87), e recordando que o conceito de trabalhador e trabalhadora não significa apenas trabalhador e trabalhadora assalariados, mas também trabalhador e trabalhadora por conta própria ou autónomo, o Comité considerou que os trabalhadores e as

trabalhadoras associados de cooperativas devem gozar do direito de constituir e de filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 262; 342.º relatório, caso n.º 2448, par. 405; 344.º relatório, caso n.º 2448, par. 818; 349.º relatório, caso n.º 2448, par. 50; 350.º relatório, caso n.º 2362, par. 415; e 354.º relatório, caso n.º 2668, par. 679.)

399. O Comité não pode deixar de ter em conta a situação particular dos trabalhadores e trabalhadoras de entidades cooperativas, em especial no que se refere à proteção dos seus interesses laborais, e considera que esses trabalhadores e trabalhadoras devem gozar do direito de associação, ou de constituir sindicatos para defesa dos seus interesses.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2448, par. 405; e 348.º relatório, caso n.º 2237, par. 76.)

400. O Comité solicitou a um governo que assegurasse que as cooperativas não eram utilizadas como meio de impedir os trabalhadores e trabalhadoras de exercerem direitos sindicais, nomeadamente através da divulgação junto dos associados e dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas, os direitos e deveres de cada um.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2237, pr. 76.)

Q. Distribuidores, agentes de vendas e trabalhadores e trabalhadoras subcontratados

401. O Comité solicitou a um governo que desenvolvesse, em consulta com os parceiros sociais interessados, mecanismos adequados, incluindo um processo de diálogo previamente acordado, com vista a reforçar a proteção dos direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras subcontratados prevenindo assim qualquer abuso da subcontratação como forma de privar, na prática, o exercício por estes trabalhadores dos seus direitos fundamentais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 457.)

402. O Comité não tem competência para emitir um parecer sobre a relação jurídica, seja ela comercial ou de trabalho, de determinados distribuidores e agentes de vendas de uma empresa, nomeadamente sobre a questão de saber se a ausência de uma relação de trabalho reconhecida implica que não estão abrangidos pela legislação do trabalho. No entanto, tendo em conta que a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, apenas permite a exclusão das forças armadas e da polícia, os agentes de vendas em questão devem poder constituir organizações da sua escolha (Convenção (n.º 87), artigo 2.º).

(Ver Compilação de 2006, par. 263.)

R. Trabalhadores e trabalhadoras nas zonas francas industriais para exportação

403. Os trabalhadores e trabalhadoras das zonas francas industriais para a exportação, apesar dos argumentos económicos frequentemente invocados, devem gozar, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, dos direitos sindicais previstos nas convenções em matéria de liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 264; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1446; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1056; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 995; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 673; e 371.º relatório, caso n.º 2908, par. 290.)

404. O Comité recordou que as normas contidas na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras «sem distinção de qualquer espécie» e que a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT prevê que os incentivos especiais para atrair o investimento estrangeiro não devem incluir qualquer limitação da liberdade de associação dos trabalhadores e trabalhadoras, ou do direito de organização e negociação coletiva e, por conseguinte, considera que a legislação relativa às zonas francas industriais para a exportação deve assegurar esses direitos.

(Ver 333.º relatório, caso n.º 2281, par. 636.)

405. A Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT estipula que os incentivos especiais para atrair o investimento estrangeiro não devem incluir qualquer limitação da liberdade de associação dos trabalhadores e trabalhadoras, ou do direito a se organizarem e a negociarem coletivamente. O Comité considera que as disposições legais relativas às zonas francas industriais para a exportação devem assegurar o direito de organização e negociação coletiva dos trabalhadores e das trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 266; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1052; e 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 982.)

S. Trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico

406. Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço domésticos não estão excluídos da aplicação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, pelo que devem ser regidos pelas garantias que esta proporciona, e ter o direito de constituir e de se filiar em organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 267; 353.º relatório, caso n.º 2637, par. 1051; 356.º relatório, caso n.º 2637, par. 84; 362.º relatório, caso n.º 2637, par. 90; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 841.)

407. Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, devem beneficiar do direito à liberdade de associação.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 210.)

T. Trabalhadores e trabalhadoras em domicílio

408. Os trabalhadores e trabalhadoras em domicílio não estão excluídos da aplicação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, pelo que devem ser regidos pelas garantias que esta oferece e ter o direito de constituir e de se filiar em organizações profissionais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2888, par. 1085.)

409. Os trabalhadores e trabalhadoras em domicílio, nos setores dos serviços sociais, da saúde e da assistência à infância devem poder beneficiar das disposições do Código do Trabalho, ou beneficiar de direitos verdadeiramente equivalentes.

(Ver 340.º relatório, casos n.º 2314 e 2333, par. 420 e 423.)

U. Trabalhadores e trabalhadoras despedidos

410. Uma disposição que prive os trabalhadores e trabalhadoras despedidos do direito à filiação sindical é incompatível com os princípios da liberdade de associação, uma vez que impede os interessados de se filiarem na organização da sua escolha. Tal disposição poderia até incitar à prática de atos de discriminação antissindical, na medida em que o despedimento de sindicalistas os impediria de prosseguir as suas atividades sindicais no âmbito da sua organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 268; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 761; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 720; e 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 575.)

411. A perda do estatuto de sindicalista resultante de despedimento por motivos de greve, é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 269.)

V. Trabalhadores e trabalhadoras reformados

412. O Comité não considera que a concessão aos trabalhadores e trabalhadoras reformados, unicamente do direito de filiação num sindicato e a participarem no seu funcionamento, sob reserva dos regulamentos da organização em causa, seja contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2888, par. 1085.)

413. O direito de decidir se um sindicato deve ou não representar os trabalhadores e trabalhadoras reformados, para a defesa dos seus interesses específicos, é uma questão que se prende com a autonomia interna de todos os sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 270.)

W. Futebolistas profissionais

414. A condição de trabalhadores e trabalhadoras dos jogadores e jogadoras de futebol profissional é inegável. Tal implica que devem ser abrangidos pelas Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e n.º 98, sobre a aplicação do princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 e, por conseguinte, beneficiar do direito de associação em defesa dos seus interesses, mesmo que, tendo em conta as características específicas do seu trabalho, os jogadores e as jogadoras de futebol tenham considerado adequado constituir uma organização civil e não um sindicato. Este facto em nada diminui o estatuto de tal organização civil enquanto organização representativa dos trabalhadores e das trabalhadoras do futebol.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2481, par. 838.)

X. Trabalhadores e trabalhadoras de pequenas empresas

415. Se uma isenção do respeito pelo direito à constituição de sindicatos para as pequenas empresas com dez ou menos trabalhadores e trabalhadoras fosse proposta, tal constituiria uma clara violação do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que estabelece que todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1541.)

416. O direito de organização não deve depender da dimensão da empresa nem do número de trabalhadores e trabalhadoras que emprega.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 845.)

Distinções com base na idade

417. Em virtude do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, o Comité considera que os trabalhadores e as trabalhadoras menores devem ter o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2448, par. 405.)

Outras distinções

418. O facto de se exigir, para a constituição de um sindicato, que os trabalhadores e as trabalhadoras sejam empregados de um único empregador, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 271.)

Direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir organizações sem autorização prévia

Requisito de autorização prévia

419. O princípio da liberdade de associação permaneceria muitas vezes letra morta se os trabalhadores e as trabalhadoras e os empregadores fossem obrigados a obter qualquer tipo de autorização prévia que lhes permitisse constituir uma organização. Essa autorização pode dizer respeito à constituição da própria organização sindical, à necessidade de obter uma aprovação discricionária dos estatutos ou regulamentos da organização ou, mais uma vez, à autorização para tomar medidas prévias à constituição da organização. Tal não significa que os fundadores de uma organização estejam isentos do dever de respeitar as formalidades relativas à publicidade ou outras formalidades semelhantes que possam ser prescritas por lei. De qualquer modo, tais requisitos não devem ser, na prática, equivalentes a uma autorização prévia, ou constituir um obstáculo à criação de uma organização que, na prática, equivalesse a uma proibição total. Mesmo nos casos em que o registo é facultativo, se depende desse registo que as organizações obtenham os direitos fundamentais necessários para «promover e defender os interesses dos seus membros», o simples facto de a autoridade competente para efetuar o registo ter poder discricionário para recusar esta formalidade não é muito diferente dos casos em que é exigida autorização prévia.

(Ver Compilação de 2006, par. 272; 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 137; 367.º relatório, caso n.º 2944, par. 138, caso n.º 2952, par. 876; e 370.º relatório, caso n.º 2961, par. 489.)

420. É contrário à Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 fazer depender a concessão de personalidade jurídica a um sindicato da aprovação do Presidente da República.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2868, par. 1005.)

421. Uma lei que prevê que o direito de associação está sujeito a uma autorização concedida por um departamento governamental, de forma puramente discricionária, é incompatível com o princípio da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 273; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 388, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778).

422. A ausência de recurso junto de uma autoridade judicial, contra a eventual recusa por parte do ministério de conceder uma autorização para a constituição de um sindicato, viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 274.)

Formalidades jurídicas para a constituição de organizações

423. No seu relatório, aquando da Conferência Internacional do Trabalho de 1948, o Comité da Liberdade Sindical declarou que «os Estados têm a liberdade de prever na sua legislação as formalidades que se afigurem adequadas para assegurar o normal funcionamento das organizações profissionais». Por conseguinte, as formalidades prescritas pelas regulamentações nacionais relativas à constituição e ao funcionamento das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores são compatíveis com as disposições da Convenção, desde que, evidentemente, as disposições dessas regulamentações não prejudiquem as garantias previstas na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 275.)

424. Embora os fundadores de um sindicato devam cumprir as formalidades prescritas pela legislação, estas formalidades não devem ser de natureza a prejudicar a livre constituição das organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 276; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 360; 344.º relatório, caso n.º 2423, par. 931, 351.º relatório, caso n.º 2622, par. 288; e 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778; e 365.º relatório, caso n.º 2840, par. 1057.)

425. Uma disposição que estabeleça que os trabalhadores e as trabalhadoras só serão autorizados a constituir organizações, no termo de um período de três meses, após o início da produção comercial, na unidade em causa, é contrária ao artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e deve ser alterada para assegurar que os trabalhadores e as trabalhadoras interessados possam constituir as suas organizações desde o início da sua relação contratual.

(Ver Compilação de 2006, par. 277.)

426. O Comité considerou que, caso existam suspeitas graves de que os dirigentes sindicais cometeram atos puníveis por lei, devem ser objeto de processos judiciais regulares para determinar o âmbito da sua responsabilidade, e que a detenção não deve, por si só, constituir um obstáculo à concessão de personalidade jurídica à organização em causa.

(Ver 129.º relatório, caso n.º 514, par. 115.)

Requisitos para a constituição de organizações

427. As formalidades prescritas por lei para a constituição de um sindicato não devem ser aplicadas de forma a atrasar ou a impedir a constituição de organizações sindicais. Qualquer atraso causado pelas autoridades no registo de um sindicato constitui uma infração ao artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 279; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 360, caso n.º 2431, par. 923; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 624; e 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1137; 356.º relatório, caso n.º 2672, par. 1275; 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 137; 359.º relatório, caso n.º 2751, par. 1043; 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 779; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 125; 365.º relatório, caso n.º 2840, par. 1057; 367.º relatório, caso n.º 2944, par. 138; 375.º relatório, caso n.º 2777, par. 39; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 535.)

428. Se o organismo responsável pelo reconhecimento legal das organizações considerar que existem irregularidades na documentação apresentada, deve ser dada a essas mesmas organizações a oportunidade para que as irregularidades constatadas possam ser devidamente retificadas.

(Ver 334.º relatório, caso n.º 2282, par. 638; 337.º relatório, caso n.º 2346, par. 1056; 340.º relatório, caso n.º 2393, par. 1059.)

429. A legislação nacional que prevê que uma organização deve depositar os seus regulamentos é compatível com o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 se for apenas uma formalidade para assegurar que tais regulamentos são tornados públicos. No entanto, podem surgir problemas quando as autoridades competentes são obrigadas, por lei, a solicitar aos fundadores de organizações que incorporem nos seus estatutos exigências jurídicas que, em si mesmas, atentam contra os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 280; 348.º relatório, caso n.º 2450, par. 557; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1136; e 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 125.)

430. Obrigar as organizações sindicais a suportarem os custos da publicação dos seus estatutos no Jornal Oficial, quando tal envolve avultados montantes, constitui um sério entrave ao livre exercício do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de constituírem organizações sem autorização prévia, violando assim o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2622, par. 288.)

431. As associações profissionais de empregadores não devem ser limitadas por disposições excessivamente pormenorizadas que desencorajem a sua constituição, contrariamente ao artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que prevê que os empregadores, bem como os trabalhadores e trabalhadoras, têm o direito, sem autorização prévia, a constituir organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 281.)

432. O requisito de que um sindicato tenha uma sede estatutária é uma condição normal imposta num grande número de países.

(Ver Compilação de 2006, par. 282.)

433. Embora a exigência de formalidades simples para a constituição de organizações sindicais seja compatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, é contrário a esta mesma Convenção exigir informações aos fundadores de uma organização, tais como o respetivo número de telefone, estado civil ou domicílio (o que exclui indiretamente da filiação os trabalhadores e as trabalhadoras sem residência fixa, ou aqueles e aquelas que não dispõem de meios para suportar os custos com uma assinatura telefónica).

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2868, par. 1005.)

434. A lista de membros de um sindicato apresentada para efeitos de registo deve ser mantida confidencial, a fim de evitar atos de discriminação sindical.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2734, par. 697.)

Número mínimo de membros

435. As obrigações legais relativas ao número mínimo de membros exigido por lei não deve ser tão elevado que impeça, na prática, a constituição de organizações sindicais.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 540.)

436. Em concertação com as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, deve ser reduzida a exigência mínima de 100 trabalhadores e trabalhadoras para a constituição de sindicatos por ramo de atividade, profissão ou para várias profissões.

(Ver Compilação de 2006, par. 283; e 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 564.)

437. A constituição de um sindicato pode ser consideravelmente dificultada, ou mesmo impossibilitada, quando a legislação fixa um número mínimo de membros manifestamente demasiado elevado para tal, como é o caso, por exemplo, quando a legislação exige que um sindicato tenha pelo menos 50 membros fundadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 284; 359.º relatório, caso n.º 2751, par. 1043 e 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 990.)

438. A exigência de 50 trabalhadores da função pública para a constituição de uma associação sindical é considerada excessiva.

(359.º relatório, caso n.º 2751, par. 1044.)

439. Embora o número mínimo de 30 trabalhadores e trabalhadoras seja aceitável no caso dos sindicatos setoriais, este número mínimo deve ser reduzido quando se trata de comissões de trabalhadores, de modo a não dificultar a constituição destes

organismos, especialmente tendo em conta os contextos dos países onde existe uma grande proporção de pequenas empresas, e onde a estrutura sindical se baseia em sindicatos de empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 285.)

440. O requisito legal estabelecido no Código do Trabalho para um mínimo de 30 trabalhadores e trabalhadoras para a constituição de um sindicato deve ser reduzido, a fim de não impedir a constituição de sindicatos nas empresas, especialmente tendo em conta a proporção muito significativa de pequenas empresas no país considerado.

(Ver Compilação de 2006, par. 286; 367.º relatório, caso n.º 2909, par. 695; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 564; e 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 309.)

441. Embora um requisito mínimo de filiação não seja, por si só, incompatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, o número deve ser fixado de forma razoável, de modo a não impedir a constituição de organizações. O que constitui um número razoável pode variar em função das condições específicas em que é imposto um limite.

(Ver Compilação de 2006, par. 287; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 367.º relatório, caso n.º 2909, par. 695, 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 309; e 376.º relatório, caso n.º 2991, par. 45.)

442. O requisito mínimo de filiação de 30 por cento dos trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa ou grupo de empresas, para a constituição de um sindicato é, por si só, uma percentagem demasiado elevada.

(Ver Compilação de 2006, par. 288; e 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842.)

443. As disposições que impõem um requisito de filiação de 30 por cento do número total de trabalhadores e trabalhadoras empregados numa empresa ou grupo de empresas, para que um sindicato seja registado, e que permitem a dissolução se a filiação descer abaixo desse limite, não estão em conformidade com o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 289.)

444. Uma disposição que imponha uma filiação mínima de 50 por cento para a constituição de uma organização de trabalhadores não estaria em conformidade com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

445. O requisito de filiação mínima de 10 000 membros para o registo de sindicatos a nível federal poderia influenciar indevidamente a livre escolha da organização à qual os trabalhadores e as trabalhadoras desejam pertencer, mesmo quando o

registo, ao nível federal, é apenas uma das alternativas disponíveis para proteger os seus direitos.

(Ver 284.º relatório, caso n.º 1559, par. 263 (a).)

446. O requisito legal de um número mínimo de 20 membros, fixado para a criação de um sindicato não parece excessivo e, por conseguinte, não é por si só, um obstáculo à sua constituição.

(Ver Compilação de 2006, par 292; e 378.º relatório, caso n.º 3177, par. 503.)

447. O Comité considerou, relativamente a uma disposição que estipula que «dez ou mais empregadores que exerçam a mesma atividade ou atividades similares ou afins podem constituir uma organização de empregadores», que um número mínimo de dez é extremamente elevado e viola o direito dos empregadores de constituir organizações da sua escolha.

(Ver 290.º relatório, caso n.º 1612, par. 15.)

Registo das organizações

448. Se as condições fixadas para a concessão do registo equivalassem obtenção exigir uma autorização prévia das autoridades públicas para a constituição ou o funcionamento de um sindicato, isso constituiria, inegavelmente, uma infração à Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. No entanto, não parece ser esse o caso quando o registo das organizações sindicais consiste apenas numa formalidade em que as condições não são de natureza a pôr em causa as garantias estabelecidas pela Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 294; e 373.º relatório, caso n.º 2949, par. 458.)

449. O direito ao reconhecimento mediante um registo oficial constitui um aspeto essencial do direito de organização, considerando tratar-se da primeira medida que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou de empregadores devem tomar, de molde a poderem funcionar eficazmente e representar adequadamente os seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 295; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1302; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1136; 356.º relatório, caso n.º 2317, par. 94; 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 137, caso n.º 2516, par. 618; 362.º relatório, caso n.º 2516, par. 799; 365.º relatório, caso n.º 2516, par. 682; 367.º relatório, caso n.º 2944, par. 138; 372.º relatório, caso n.º 2989, par. 316; e 373.º relatório, caso n.º 2708, par. 332, caso n.º 3035, par. 377, e caso n.º 2949, par. 458.)

450. Embora o procedimento de registo frequentemente seja uma mera formalidade, há vários países onde a lei confere às autoridades competentes poderes mais ou menos discricionários para decidir se uma organização preenche ou não todas as condições exigidas para o registo, criando assim uma situação análoga àquela em que uma autorização prévia é exigida. Podem ocorrer situações semelhantes quando

existe um procedimento de registo complexo e moroso, ou quando as autoridades administrativas competentes exercem as suas competências com grande latitude; na prática, estes fatores são de molde a criar um grave obstáculo à constituição de um sindicato e podem conduzir à negação do direito de organização sem autorização prévia.

(Ver Compilação de 2006, par. 296; 357.º relatório, caso n.º 2676, par. 298; e 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 779.)

451. As autoridades administrativas não devem poder recusar o registo de uma organização pelo simples facto de considerarem que esta pode exceder as atividades normais de um sindicato, ou que pode ser incapaz de exercer tais funções. Admitir um tal sistema, equivaleria a sujeitar o registo obrigatório dos sindicatos à autorização prévia das autoridades administrativas.

(Ver Compilação de 2006, par. 297.)

452. Uma disposição segundo a qual o registo de um sindicato pode ser recusado se o sindicato «estiver prestes a exercer» atividades suscetíveis de constituir uma ameaça grave para a segurança pública ou para a ordem pública, poderia dar origem a abusos, pelo que deve ser aplicada com a maior prudência. A recusa de registo só deve ocorrer sob a supervisão das autoridades judiciais competentes, e quando tenham sido cometidos atos graves e devidamente comprovados.

(Ver Compilação de 2006, par. 298.)

453. Um pedido ao ministério da Educação, que é o empregador neste caso, relativo à adequação de registar uma associação de professores, é contrário ao direito dos trabalhadores e trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, sem autorização prévia.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2516, par. 999.)

454. A obrigação de os sindicatos obterem o consentimento de uma organização sindical central para serem registados deve ser suprimida.

(Ver Compilação de 2006, par. 299.)

455. O Comité, embora reconhecendo que poderá haver legislação nacional aplicável à transferência de ativos de uma organização quando esta deixar de existir, considerou que as disposições estatutárias relativas à devolução do património sindical, em caso de dissolução voluntária, não deveriam, por regra, impedir o registo de um sindicato.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

456. Qualquer decisão administrativa relativa ao registo de um sindicato deve poder ser objeto de recurso judicial. Tal recurso constitui uma salvaguarda necessária contra decisões ilegais ou infundadas das autoridades responsáveis pelo registo.

(Ver Compilação de 2006 par. 300; 348.º relatório, caso n.º 2450, par. 558; e 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 366.)

457. A decisão de proibir o registo de um sindicato que tenha beneficiado de reconhecimento legal não deve produzir efeitos até que o prazo legal para interpor recurso dessa decisão tenha expirado, sem que o recurso tenha sido interposto, ou até que tenha sido confirmada pelos tribunais na sequência de um recurso.

(Ver Compilação de 2006, par. 301; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 624; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1448; e 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 366.)

458. Nos casos em que o agente responsável pelo registo tem de se basear no seu próprio critério para decidir se o sindicato reúne as condições de molde a ser registado, embora tal decisão possa ser objeto de recurso para os tribunais, o Comité considerou que a existência de um processo de recurso judicial não se afigura garantia suficiente; com efeito, tal não altera a natureza dos poderes conferidos às autoridades responsáveis pela realização do registo, e os juízes ou juízas chamados a pronunciar-se sobre tal recurso, só poderiam assegurar a correta aplicação da legislação. O Comité chamou a atenção para a conveniência de definir claramente, na legislação, as condições precisas que os sindicatos devem cumprir para terem direito ao registo, e estabelecer os critérios específicos para determinar se tais condições estão preenchidas ou não.

(Ver Compilação de 2006, par. 302; 360.º relatório, caso n.º 2301, par. 70; e 377.º relatório, caso n.º 3128, par. 466.)

459. Quando as dificuldades de interpretação das normas relativas à inscrição dos sindicatos nos registos públicos adequados criarem situações em que as autoridades competentes façam uso excessivo dos seus poderes, podem surgir problemas de compatibilidade com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 303.)

460. Os juízes devem poder apreciar o mérito de um processo relativo a uma recusa de registo, a fim de poderem determinar se as disposições em que se baseiam as medidas administrativas em causa constituem uma violação dos direitos reconhecidos às organizações profissionais pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 304; 360.º relatório, caso n.º 2301, par. 70; e 376.º relatório, caso n.º 2991, par. 44 e caso n.º 3042, par. 538.)

461. O controlo normal das atividades dos sindicatos deve ser efetuado *a posteriori* pelas autoridades judiciais, e o facto de uma organização que pretende beneficiar do estatuto de organização profissional poder, em certos casos, exercer atividades não relacionadas com as atividades sindicais, não parece constituir razão suficiente para sujeitar as organizações sindicais a um controlo *a priori*, no que respeita à sua composição e à composição dos seus órgãos de direção. A recusa de registo de um sindicato por as autoridades considerarem, antecipadamente e na sua própria opinião, que tal seria politicamente indesejável, equivaleria a submeter o registo obrigatório

dos sindicatos a uma autorização prévia por parte das autoridades, o que não é compatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 305.)

462. Num sistema jurídico em que o registo de uma organização de trabalhadores é facultativo, o ato de registo pode conferir a uma organização um certo número de vantagens importantes, como é o caso das imunidades especiais, da isenção fiscal, do direito ao reconhecimento como agente exclusivo de negociação, entre outras. Para obter esse reconhecimento, pode ser exigido a uma organização que cumpra determinadas formalidades que não constituem uma autorização prévia e que, normalmente, não colocam qualquer problema no que diz respeito aos requisitos da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 306.)

463. Um longo processo de registo constitui um sério obstáculo à constituição de organizações e equivale a negar aos trabalhadores e às trabalhadoras o direito de constituir organizações sem autorização prévia.

(Ver Compilação de 2006, par. 307; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1302; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1137; 356.º relatório, caso n.º 2672, par. 1275; 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 137; 364.º relatório, caso n.º 2864, par. 785; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 561 e 565; 374.º relatório, caso n.º 2944, par. 17; 376.º relatório, caso n.º 2991, par. 46, caso n.º 3042, par. 535 e 552; 377.º relatório, caso n.º 2949, par. 440, caso n.º 3128, par. 468; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 487 e caso n.º 3177, par. 503.)

464. Num caso, o Comité não pode excluir a possibilidade de o atraso no processo de registo ter tido um impacto negativo na capacidade do sindicato para cumprir o requisito mínimo de filiação e, conseqüentemente, se registar e obter imunidade sindical para a sua comissão executiva.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3177, par. 503.)

465. Considera-se razoável o prazo de um mês previsto na legislação, para registar uma organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 308; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 561; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 487.)

466. No caso de um prazo superior a três meses, o Comité lamentou que se tenha verificado um atraso no registo do sindicato, apesar de não existirem obstáculos aparentes que justificassem a demora.

(Ver 238.º relatório, caso n.º 1289, par. 148; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 487.)

467. O prazo de um ano para o tratamento de um pedido de registo de um sindicato é considerado excessivo, e não conduz a relações laborais harmoniosas.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 561.)

468. Num caso em que o Comité constatou o atraso excessivo de pronúncia do ministério aos pedidos de registo das organizações e manifestou preocupação com

a complexidade dos procedimentos internos do ministério a este respeito, o Comité instou o governo a acelerar consideravelmente os seus procedimentos internos de registo, e a assegurar que os sindicatos têm acesso a vias de recurso administrativas e judiciais rápidas e eficazes em caso de ausência de registo.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 538.)

469. A exigência de ato notarial para a constituição de uma organização sindical não deve conduzir a atrasos no registo dos sindicatos, especialmente tendo em conta que a lei exige a apresentação de uma cópia autenticada, ou seja, que o ato pode assumir a forma de uma certidão notarial, mas também a forma de uma certificação feita pela autoridade judicial, ou por uma autoridade administrativa. Por outro lado, a recusa do notário quanto ao ato notarial contendo os estatutos da organização sindical constitui uma violação do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2431, par. 923.)

470. As questões que envolvem apreciações jurídicas complexas em certos casos, tais como determinar se os fundadores de um sindicato ocupam ou não posições de confiança, não devem atrasar o processo de registo.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 536.)

471. Determinar se os fundadores de um sindicato ocupam ou não posições de confiança, o que pode implicar uma avaliação jurídica complexa, não deve atrasar o processo de registo do mesmo, uma vez que tal poderia ser considerado após o registo, em caso de objeções, especialmente no caso de alegações de ingerência do empregador no processo de constituição do sindicato.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 555.)

Direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha

Princípios gerais

472. O direito dos trabalhadores e trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua própria escolha, não pode ser considerado a menos que seja efetivamente reconhecido e inteiramente respeitado de direito e de facto.

(Ver Compilação de 2006, par. 309; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 301; e 365.º relatório, caso n.º 2516, par. 685.)

473. O facto de uma organização de empregadores não ter o estatuto de organização sindical aos olhos da legislação nacional, não dispensa o governo das obrigações decorrentes da ratificação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, em especial de respeitar a liberdade de os empregadores constituírem organizações da sua própria escolha, e o direito destas últimas organizarem a sua gestão e as sua atividade, e formularem o seu programa sem intervenção das autoridades públicas que limite esse direito.

(Ver 208.º relatório, caso n.º 1007, par. 386.)

474. O Comité salientou a importância que atribui ao facto dos trabalhadores e trabalhadoras, e dos empregadores poderem, com toda a liberdade, constituir e filiar-se em organizações da sua própria escolha, aderindo livremente.

(Ver Compilação de 2006, par. 310; 343.º relatório, caso n.º 2439, par. 38, caso n.º 2472, par. 957; 360.º relatório, caso n.º 2709, par. 661; e 368.º relatório, caso n.º 2919, par. 651.)

Unidade e pluralismo das organizações

475. O direito dos trabalhadores e trabalhadoras de constituir organizações da sua escolha implica, nomeadamente, a possibilidade efetiva de formarem, num clima de plena segurança, organizações independentes tanto das que já existem, como de qualquer partido político.

(Ver Compilação de 2006, par. 311; 353.º relatório, caso n.º 2516, par. 999; e 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 151.)

476. A importância da livre escolha dos trabalhadores e das trabalhadoras para constituírem organizações e nas mesmas se filiarem, é tão fundamental para a liberdade de associação no seu conjunto, que tal princípio não pode ser comprometido por atrasos.

(Ver Compilação de 2006, par. 312; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 759; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 718; 374.º relatório, caso n.º 2620, par. 297; e 377.º relatório, caso n.º 3128, par. 472.)

477. A existência de uma organização numa determinada área profissional não deve constituir um obstáculo à formação de uma outra organização, se os trabalhadores e trabalhadoras assim o desejarem.

(Ver Compilação de 2006, par. 313; 365.º relatório, caso n.º 2516, par. 685; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 68.)

478. As disposições de uma Constituição nacional, relativas à proibição de criar mais do que um sindicato, para uma determinada categoria profissional ou económica, independentemente do nível de organização, num dado território, que não pode, em caso algum, ser inferior a um município, não são compatíveis com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 314; e 346.º relatório, caso n.º 2523, par. 350.)

479. O direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de constituir organizações à sua escolha implica, em particular, a possibilidade efetiva de constituírem, se assim o decidirem, mais do que uma organização de trabalhadores por empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 315; 340.º relatório, caso n.º 2433, par. 324; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 846.)

480. É contrário à Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, impedir a coexistência de dois sindicatos de empresa.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2868, par. 1005.)

481. Uma disposição da lei que não autoriza a constituição de um segundo sindicato numa empresa, não respeita o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que garante aos trabalhadores e trabalhadoras o direito de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, sem autorização prévia.

(Ver Compilação de 2006, par. 316.)

482. As disposições que exigem um único sindicato por empresa, comércio ou profissão não estão em conformidade com o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 317; e 376.º relatório, caso n.º 2977, par. 66.)

483. O princípio do pluralismo sindical baseia-se no direito dos trabalhadores e trabalhadoras de reunir e de constituir organizações da sua escolha, de forma

independente, estruturas essas devem permitir aos seus membros eleger os seus próprios dirigentes, elaborar e adotar os seus próprios estatutos, organizar a sua gestão e atividades e formular os seus programas sem ingerência das autoridades públicas, na defesa dos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras.

(Ver 359.º relatório, caso n.º 2807, par. 701; 360.º relatório, caso n.º 2508, par. 803, caso n.º 2747, par. 838; e 363.º relatório, caso n.º 2807, par. 720.)

484. O Comité salientou que a Conferência Internacional do Trabalho, ao incluir na Convenção (n.º 87) a expressão «organizações da sua escolha» teve em conta o facto de, em certos países, existirem várias organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, entre as quais os interessados podem optar por aderir, por razões de ordem profissional, confessional ou política, sem pronunciar-se sobre a questão de saber se, no interesse dos trabalhadores e dos empregadores, a unidade na organização sindical, é ou não preferível ao pluralismo sindical. Mas a Conferência entendeu igualmente consagrar o direito de qualquer grupo de trabalhadores (ou empregadores) de constituir organizações para além da organização existente, se o considerarem desejável para salvaguardar os seus interesses de ordem material ou moral.

(Ver Compilação de 2006, par. 318.)

485. Embora, de um modo geral, se afigure vantajoso para os trabalhadores e trabalhadoras evitar a multiplicidade de organizações sindicais, a unidade do movimento sindical imposta através da intervenção do Estado, por via legislativa, é contrária ao princípio em vigor nos artigos 2.º e 11.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. O Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações salientou a este propósito, que «existe uma diferença fundamental, no que respeita às garantias de liberdade de associação e de proteção do direito sindical, entre uma situação em que um monopólio sindical é instituído ou mantido pela legislação, e as situações factuais que se verificam em certos países em que todas as organizações sindicais se reúnem voluntariamente numa única federação ou confederação, sem que tal resulte direta ou indiretamente de disposições legislativas aplicáveis aos sindicatos e à constituição de organizações sindicais. O facto de os trabalhadores e os empregadores terem geralmente interesse em evitar a multiplicação do número de organizações concorrentes não parece suficiente para justificar uma intervenção direta ou indireta do Estado e, em especial, uma intervenção do Estado por via legislativa». Embora reconhecendo plenamente o desejo de qualquer governo de promover um movimento sindical forte, evitando os defeitos resultantes de uma multiplicidade indevida de sindicatos pequenos e concorrentes, cuja independência pode ser posta em perigo pela sua debilidade, o Comité chamou a atenção para o facto de ser mais desejável, nesses casos, que um governo procure incentivar os sindicatos a unirem-se voluntariamente para formar organizações fortes e unidas, do que impor-lhes por via legislativa uma unificação obrigatória que prive os trabalhadores e as trabalhadoras do livre exercício

do seu direito de associação e, por conseguinte, contrarie os princípios consagrados nas convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 319.)

486. Embora seja geralmente vantajoso para os trabalhadores e os empregadores evitar a proliferação de organizações concorrentes, uma situação de monopólio imposta por lei é contrária ao princípio da livre escolha das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 320; 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1163; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 68.)

487. A unidade no movimento sindical não deve ser imposta por uma intervenção do Estado, por via legislativa, porque isso seria contrário aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, n.º 321; 367.º relatório, Processo n.º 2977, n.º 860; e 371.º relatório, Processo n.º 2988, par. 846.)

488. O Governo não deve apoiar, nem obstruir uma tentativa legal de um sindicato de substituir uma organização já existente. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter a liberdade de escolher o sindicato que, na sua opinião, melhor promova os seus interesses profissionais, sem ingerência das autoridades. Pode ser vantajoso para os trabalhadores e trabalhadoras evitar uma multiplicidade de sindicatos, mas esta escolha deve ser feita de forma livre e espontânea. Ao incluir a expressão «organizações da sua escolha» na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, a Conferência Internacional do Trabalho reconheceu que os interessados podem escolher entre várias organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou de empregadores, por razões de ordem profissional, confessional ou política. Não se pronunciou sobre se, no interesse dos trabalhadores e dos empregadores, a unidade do movimento sindical é ou não preferível ao pluralismo sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 322; e 372.º relatório, caso n.º 2954, par. 94.)

489. Quando um governo declarou que não estava preparado para «tolerar» um movimento sindical dividido em várias tendências, e que estava determinado a impor unidade a todo o movimento, o Comité lembrou que o artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 prevê que os trabalhadores e os empregadores têm o direito de constituir e de se filiar em organizações «da sua escolha». Esta disposição da Convenção não pretende, de modo algum, ser uma expressão de apoio nem à ideia de unidade sindical, nem à ideia de pluralismo sindical. Pretende, no entanto, por um lado, demonstrar que, em muitos países, existem várias organizações entre as quais, tanto os trabalhadores, como os empregadores podem livremente escolher e, por outro lado, que os trabalhadores e os empregadores podem querer estabelecer novas organizações num país onde essa diversidade não tenha sido encontrada até agora. Por outras palavras, embora a Convenção não se destine manifestamente a tornar obrigatória a diversidade sindical, exige, pelo menos, que essa diversidade continue a ser possível em todos os casos.

Por conseguinte, qualquer atitude governamental que envolva a «imposição» de uma única organização sindical seria contrária ao artigo 2.º da Convenção (n.º 87).

(Ver Compilação de 2006, par. 323.)

490. É incompatível com os princípios consagrados na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, uma situação através da qual uma pessoa vê ser recusada qualquer possibilidade de escolha entre diferentes organizações, pelo facto de a legislação permitir a existência de apenas uma organização na área profissional em que essa pessoa exerce a sua atividade;; com efeito, tais disposições estabelecem, por via legislativa, um monopólio sindical que convém distinguir, tanto das cláusulas e práticas de segurança sindical, como das situações em que os trabalhadores e as trabalhadoras constituem voluntariamente uma única organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 324.)

491. O poder de obrigar todos os trabalhadores e trabalhadoras de um ramo profissional interessado, a pagar quotas para o único sindicato nacional, cuja constituição e autorização por ramo profissional e por distrito, não é compatível com o princípio segundo o qual os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter o direito de aderir a organizações «da sua escolha». Nestas circunstâncias, afigura-se que uma obrigação legal de pagar contribuições a esse monopólio sindical, independentemente de qualquer filiação, representa uma nova consagração e reforço desse mesmo monopólio.

(Ver 65.º relatório, caso n.º 266, par. 61 e 62.)

492. O Comité sugeriu a um Estado que alterasse a sua legislação de modo a estabelecer, sem ambiguidade, que o facto de já existir um sindicato representativo da mesma categoria de trabalhadores e trabalhadoras, que um novo sindicato que pretende registar-se organiza, ou se propõe organizar, ou o facto de um sindicato existente ser titular de um certificado que o reconhece na qualidade de órgão representativo para as negociações coletivas para essa categoria de trabalhadores e trabalhadoras, não pode justificar uma recusa do agente responsável pelo registo do novo sindicato.

(Ver Compilação de 2006, par. 326; e 363.º relatório, caso n.º 2850, par. 872.)

493. No que diz respeito a uma legislação destinada a criar e a manter um sistema de sindicato único, mencionando expressamente a confederação sindical nacional, a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações considerou que esta disposição poderia constituir um obstáculo à formação de outra confederação se os trabalhadores e as trabalhadoras assim o desejassem, e manifestou a esperança de que o governo adotasse as medidas necessárias para suprimir a referência, na legislação, a uma organização sindical específica. Nestas circunstâncias, o Comité subscreveu as observações formuladas pela Comissão de Peritos.

(Ver 230.º relatório, caso n.º 1198, par. 724.)

494. Uma disposição que autoriza a recusa de um pedido de registo, se outro sindicato já registado for suficientemente representativo dos interesses que o sindicato que solicita o registo se propõe defender, tal significa que, em certos casos, pode ser negado aos trabalhadores e às trabalhadoras o direito de filiação na organização da sua escolha, contrariamente aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 328; 349.º relatório, caso n.º 2536, par. 987; 354.º relatório, caso n.º 2536, par. 152; 363.º relatório, caso n.º 2850, par. 872; e 377.º relatório, caso n.º 3128, par. 467; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 68.)

495. Quando as próprias organizações de trabalhadores e trabalhadoras solicitaram a unificação dos sindicatos, e esta vontade foi confirmada de forma a torná-la equivalente a uma obrigação legal, o Comité salientou que, quando um movimento sindical unificado resulta unicamente da vontade dos trabalhadores e das trabalhadoras, esta situação não necessita de ser sancionada por textos jurídicos, cuja existência poderia dar a impressão de que o movimento sindical unificado não é mais do que o resultado da legislação em vigor, ou apenas se mantem em virtude desta.

(Ver Compilação de 2006, par. 329.)

496. Mesmo numa situação, em que historicamente o movimento sindical tem sido organizado numa base unitária, a lei não deve institucionalizar esta situação referindo, por exemplo, a central única, mesmo que seja esta a vontade da organização sindical existente. Com efeito, deve ser protegido o direito dos trabalhadores e das trabalhadoras que não desejam integrar-se na central, ou nos sindicatos existentes, e estes trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito de constituir organizações da sua escolha, o que não é o caso numa situação de unidade sindical imposta por lei.

(Ver Compilação de 2006, par. 330.)

497. A exigência de que um sindicato seja obrigado a obter a recomendação de uma organização central específica, para ser devidamente reconhecido, constitui um obstáculo à livre organização, pelos trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com a sua escolha sendo, por conseguinte, contrária à liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 331.)

498. A unidade sindical voluntariamente alcançada não deve ser proibida e deve ser respeitada pelas autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 332.)

499. A obrigatoriedade de filiação dos empregadores nas câmaras de comércio, quando estas tenham os mesmos poderes das organizações de empregadores na aceção do artigo 10.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, é contrária às normas e aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 327.º relatório, caso n.º 2146, par. 895.)

500. O Comité recordou que a situação de monopólio sindical que resulta da legislação em vigor está na origem dos problemas encontrados no país, em matéria de liberdade de associação, assim como o principal obstáculo ao reconhecimento de uma organização de empregadores, e solicitou ao governo que tomasse medidas urgentes para alterar a legislação, de modo a garantir ao conjunto dos trabalhadores e dos empregadores o exercício da liberdade de associação e, em particular, o direito de constituir mais do que uma organização, seja a nível empresarial, setorial ou nacional, e de uma forma que não prejudique os direitos de que beneficiava anteriormente a organização de empregadores.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2567, par. 946.)

501. A unificação numa única organização de empregadores deve resultar da livre escolha dos membros interessados, e não deve ser consequência de qualquer eventual pressão, ou ingerência por parte das autoridades públicas, no quadro de um sistema de monopólio das relações laborais.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2567, par. 704.)

Liberdade de escolha da estrutura da organização

502. O livre exercício do direito de constituir e de se filiar em sindicatos, implica a livre determinação da estrutura e composição dos mesmos.

(Ver Compilação de 2006, par. 333; 346.º relatório, caso n.º 2523, par.350; 349.º relatório, caso n.º 2556, par. 754; 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 419; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 302; 367.º relatório, caso n.º 2892, par. 1236; 373.º relatório, caso n.º 3048, par. 424; 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 542 e 551; 377.º relatório, caso n.º 2949, par. 440.)

503. As questões em matéria de estrutura e organização sindical são da competência dos trabalhadores e das trabalhadoras.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2301, par. 124.)

504. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ter a liberdade de decidir se preferem constituir, num primeiro nível, um sindicato de empresa ou outra forma de organização de base, tal como um sindicato de indústria ou de ofício.

(Ver Compilação de 2006, par. 334; 346.º relatório, caso n.º 2523, par. 350; e 367.º relatório, caso n.º 2892, par. 1236.)

505. O direito dos trabalhadores e trabalhadoras de constituir organizações da sua escolha, inclui o direito de formar organizações a nível de empresa, para além das organizações de nível superior das quais possam já ser membros.

(Ver 341.º relatório, par. 49.)

506. Nos termos do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, os trabalhadores e as trabalhadoras têm

o direito de constituir organizações à sua escolha, incluindo organizações que agrupem trabalhadores e trabalhadoras de diferentes locais de trabalho e de diferentes localidades.

(Ver Compilação de 2006, par. 335; 356.º relatório, caso n.º 2717, par. 844; 360.º relatório, caso n.º 2818, par. 633, caso n.º 2717, par. 857; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 543.)

507. Uma disposição que proíba a constituição de sindicatos, por profissão ou local de trabalho, é contrária aos princípios da liberdade de associação, tal como estabelecidos nas convenções relevantes, segundo os quais os trabalhadores e as trabalhadoras, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir e de se filiar em organizações «da sua escolha».

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2892, par. 933.)

508. Os trabalhadores e as trabalhadoras que prestam os seus serviços a empresas de um determinado setor devem ter o direito de se tornar membros de um sindicato nacional desse setor, se assim o desejarem. Com efeito, uma vez que exercem as suas atividades no setor, podem pretender aderir a um sindicato que representa os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras do setor a nível nacional.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2595, par. 584.)

509. Num caso em que um governo parecia insinuar que, uma vez que a negociação ao abrigo da lei sobre o serviço público local devia ter lugar a nível regional, tal significava que a organização que negociava também devia existir apenas a nível regional, o Comité considerou que tal restrição pode constituir uma limitação do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha, e de eleger os seus representantes em plena liberdade.

(Ver 54.º relatório, caso n.º 179, par. 156.)

510. Quanto às restrições que limitam todos os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, à filiação em sindicatos reservados a essa categoria de trabalhadores e trabalhadoras, é admissível que as organizações de base dos agentes da função pública se limitem a essa categoria de trabalhadores e trabalhadoras, desde que as suas organizações não se limitem também a trabalhadores e trabalhadoras de qualquer ministério, departamento ou serviço em particular, e que as organizações de base possam aderir livremente às federações e confederações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 337; 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 19; 359.º relatório, caso n.º 2782, par. 503; e 360.º relatório, caso n.º 2818, par. 633.)

511. A limitação dos sindicatos de base a serviços administrativos específicos, como as autoridades locais, permite ao Governo interferir nas atividades de um sindicato, e pôr em causa a sua própria existência e viabilidade financeira simplesmente através da alteração dos serviços administrativos, no âmbito dos quais operam os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, conduzindo assim a uma cessação automática da filiação e da dedução das quotas sindicais na fonte. A legislação também significa que as funções dos delegados ou delegadas sindicais cessariam

quando ocorressem alterações nas classificações dos serviços. Tais atos constituem não só uma violação do direito à filiação dos trabalhadores e trabalhadoras da administração pública no sindicato da sua escolha, mas também uma grave ingerência nas atividades sindicais, em violação dos artigos 2.º e 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 20.)

512. Uma organização sindical do setor da educação deve poder agrupar trabalhadores e trabalhadoras de escolas públicas e privadas, no pressuposto de que cada grupo deve conduzir negociações separadamente, depender orçamentos distintos e ser regido por normas diferentes.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 551.)

Sanções impostas por tentativa de constituição de organizações

513. Todas as medidas tomadas contra os trabalhadores e trabalhadoras por tentarem constituir, ou reconstituir, organizações fora da organização sindical oficial seriam incompatíveis com o princípio de que os trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito, sem autorização prévia, de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 338; 351.º relatório, caso n.º 2568, par. 907; e 364.º relatório, caso n.º 2864, par. 787.)

Favorecimento ou discriminação relativamente a determinadas organizações

514. Segundo o espírito da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 as autoridades devem adotar um tratamento imparcial de todas as organizações sindicais, mesmo que estas critiquem as políticas sociais ou económicas dos executivos nacionais ou regionais, e abster-se de exercer represálias pela realização de atividades sindicais legítimas.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2674, par. 1628.)

515. Qualquer tratamento favorável ou desfavorável, por parte das autoridades públicas, a um sindicato em particular, por comparação com outros, se não se basear em critérios pré-definidos e objetivos de representatividade, excedendo certos direitos preferenciais relacionados com a negociação e consulta coletivas, constituiria um ato de discriminação que poderia pôr em causa o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2850, par. 872.)

516. Atentas as funções limitadas que certa legislação reconhece a determinadas categorias de sindicatos, o Comité considerou que a distinção feita entre sindicatos ao abrigo da legislação nacional poderia ter como consequência indireta limitar a liberdade dos trabalhadores e das trabalhadoras de pertencerem às organizações da sua escolha. As razões que levaram o Comité a adotar esta posição são as seguintes: regra geral, quando um governo pode conceder uma vantagem a uma organização específica, ou retirar essa vantagem em benefício de outra, existe o risco, mesmo que não seja essa a intenção do governo, de um sindicato ser colocado numa situação de vantagem ou de desvantagem em relação a outros, o que constituiria um ato de discriminação. Mais precisamente, ao colocar uma organização em vantagem, ou desvantagem, em relação a outras, um governo pode influenciar, direta ou indiretamente, a escolha dos trabalhadores e das trabalhadoras quanto à organização à qual pretendem filiar-se, uma vez que desejarão, certamente, pertencer ao sindicato mais apto para os servir, mesmo se a sua preferência, por razões de ordem profissional, religiosa, política ou outra, os levasse a filiar-se numa outra organização. A liberdade de escolha das partes é um direito expressamente previsto na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 339; e 342.º relatório, caso n.º 2317, par. 863.)

517. Ao conceder um tratamento favorável ou desfavorável a uma determinada organização, em comparação com outras, um governo poderia influenciar a escolha dos trabalhadores ou empregadores quanto à organização na qual pretendem filiar-se. Além disso, um governo que atue deliberadamente desta forma viola o princípio estabelecido na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que limite os direitos previstos na Convenção ou que impeça o seu exercício legal; mais indiretamente, viola também o princípio de que a legislação nacional não deve ser de molde a prejudicar, nem deve ser aplicada de modo a afetar as garantias previstas na Convenção. Se um Governo colocar certas facilidades à disposição das organizações sindicais ou das organizações de empregadores, é desejável que estas organizações beneficiem de igualdade de tratamento a este respeito.

(Ver Compilação de 2006, par. 340; 342.º relatório, caso n.º 2317, par. 863; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 283; 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1316; 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1668; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1305; 359.º relatório, caso n.º 2254, par. 1289; 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 419; 367.º relatório, caso n.º 2911, par. 1099; e 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 190 e caso n.º 2961, par. 490.)

518. Num caso em que existia, pelo menos uma estreita relação de trabalho entre um sindicato e as autoridades do trabalho e outras, o Comité salientou a importância que atribui à Resolução de 1952, sobre a independência do movimento sindical, e instou o governo a abster-se de dar provas de favoritismo ou de discriminação em relação a um determinado sindicato, e adotar uma atitude neutra nas suas relações com todas as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, de modo a serem todas tratadas em pé de igualdade.

(Ver Compilação de 2006, par. 341; e 370.º relatório, caso n.º 2961, par. 490.)

519. Em várias ocasiões, o Comité examinou casos em que foram feitas alegações de que as autoridades públicas tinham, pela sua atitude, favorecido ou discriminado uma ou mais organizações sindicais:

- 1) pressões exercidas sobre os trabalhadores e trabalhadoras através de declarações públicas das autoridades;
- 2) distribuição desigual das subvenções entre os sindicatos ou concessão a um sindicato, e não aos outros, de instalações para a realização das suas reuniões, ou para o exercício das suas atividades;
- 3) recusa em reconhecer dirigentes de determinadas organizações no exercício das suas atividades legítimas.

A discriminação por esses métodos, ou por outros, pode ser um meio informal de influenciar a filiação sindical dos trabalhadores e das trabalhadoras, sendo por vezes difícil de provar. No entanto, não deixa de ser verdade que qualquer discriminação deste tipo compromete o direito dos trabalhadores e trabalhadoras, previsto no artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, de constituir e de se filiar nas organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 342; e 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1160.)

520. O Comité considerou que o governo tinha demonstrado, de facto, favoritismo em relação a uma organização de empregadores, registando-a como substituta de outra organização de empregadores, e convidou o governo a prever medidas para remediar os efeitos deste favoritismo.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2567, par. 945.)

521. Tanto as autoridades governamentais como os empregadores devem abster-se de qualquer discriminação entre organizações sindicais, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento de dirigentes que procuram exercer atividades sindicais legítimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 343; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 361; 342.º relatório, caso n.º 2249, par. 201; 343.º relatório, caso n.º 2439, par. 39; 348.º relatório, caso n.º 2422, par. 1346 367.º relatório, caso n.º 2911, par. 1099; e 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 534.)

522. Num caso específico, o Comité considerou que um prémio de 80 euros por ano, a determinados trabalhadores da administração pública, filiados a organizações sindicais representativas, não parece constituir um verdadeiro meio de pressão conducente à conclusão de que as autoridades públicas tencionam, através das vantagens concedidas a certos trabalhadores e trabalhadoras, influenciar indevidamente a escolha dos trabalhadores e trabalhadoras em relação à organização na qual pretendem filiar-se. Para se manter desta forma no futuro, o Comité recorda que é importante que o montante do prémio em causa não exceda um nível simbólico.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2529, par. 497.)

523. As situações em que as autoridades locais interferem nas atividades de um sindicato livremente constituído, criando organizações de trabalhadores e trabalhadoras

alternativas, e encorajando-os, através da utilização de práticas desleais, a mudar de filiação, violam o direito desses mesmos trabalhadores e trabalhadoras de constituir e de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 344; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 301.)

524. De um modo geral, a possibilidade de um governo poder conceder o usufruto de instalações a uma determinada organização, ou expulsar uma determinada organização de instalações que ocupava, para as conceder a outra organização, pode correr o risco, mesmo que não seja esse o objetivo, de conduzir a um tratamento favorável ou desfavorável de um determinado sindicato em detrimento de outros, constituindo assim um ato de discriminação.

(Ver Compilação de 2006, par. 345; e 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1305.)

Privilégios admissíveis para as organizações mais representativas

525. O Comité salientou em várias ocasiões, e em particular durante o debate sobre o projeto de Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, que a Conferência Internacional do Trabalho havia evocado a questão do carácter representativo dos sindicatos e admitiu, em certa medida, a distinção que por vezes é feita entre os vários sindicatos, segundo o seu grau de representatividade. O artigo 3.º, n.º 5, da Constituição da OIT inclui o conceito de organizações «mais representativas». Por conseguinte, o Comité considerou que o simples facto de a legislação de um país estabelecer uma distinção entre as organizações sindicais mais representativas, e outras organizações sindicais não é, em si mesmo, motivo de crítica. No entanto, tal distinção não deve resultar na concessão às organizações mais representativas (carácter que decorre do número mais elevado de filiados) de privilégios que vão além da prioridade na representação, pelo facto de terem a maior adesão, para fins como a negociação coletiva ou a consulta pelos governos, ou para efeitos de nomeação de delegados ou delegadas para organismos internacionais. Por outras palavras, esta distinção não deve ter por efeito privar as organizações sindicais que não sejam reconhecidas como estando entre as mais representativas, dos meios essenciais para defender os interesses profissionais dos seus membros, e do direito de organizar a sua gestão e atividade e a formular os seus programas de ação, tal como previsto na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 346; 343.º relatório, caso n.º 2438, par. 226; 358.º relatório, caso n.º 2759, par. 520; 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1487; 364.º relatório, caso n.º 2898, par. 910; 367.º relatório, caso n.º 2940, par. 257; 372.º relatório, caso n.º 3007, par. 224; e 378.º relatório, caso n.º 3169, par. 349.)

526. Se a legislação estabelecer que a única distinção entre sindicatos representativos e outros sindicatos reside no facto de os primeiros poderem assinar acordos coletivos, ser parte de comissões mistas e participar em eventos internacionais, o Comité considera que tais privilégios concedidos aos sindicatos representativos não são excessivos.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1487.)

527. A determinação da noção de representatividade implica que os governos garantam um clima no qual as organizações sindicais reúnam condições para se desenvolverem livremente no país.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1487.)

528. Para serem admissíveis, é preciso que os critérios que presidem à distinção entre organizações mais ou menos representativas sejam objetivos, que se baseiem em elementos não suscetíveis a abusos, e que esta distinção não comprometa os direitos e garantias fundamentais das organizações menos representativas.

(Ver 243.º relatório, caso n.º 1320, par. 112.)

529. A determinação do sindicato mais representativo deverá basear-se sempre em critérios objetivos e pré-estabelecidos, a fim de evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou de abuso.

(Ver Compilação de 2006, par. 347; 349.º relatório, caso n.º 2473, par. 273; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1148; 358.º relatório, caso n.º 2759, par. 520; e 378.º relatório, caso n.º 3142, par. 128.)

530. A legislação deve prever critérios pré-estabelecidos, precisos e objetivos para a determinação da representatividade das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, e essa determinação não deve ser deixada à discrição dos governos.

(Ver Compilação de 2006, par. 348; 348.º relatório, caso n.º 2153, par. 22; 358.º relatório, caso n.º 2759, par. 520; e 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1488.)

531. As Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação do princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 são compatíveis com os sistemas que preveem a representação sindical para o exercício dos direitos sindicais coletivos com base no grau de filiação efetiva no sindicato, bem como os que preveem a representação sindical com base em votos gerais de trabalhadores e trabalhadoras ou funcionários e funcionárias, ou uma combinação de ambos os sistemas.

(Ver Compilação de 2006, par. 349; e 378.º relatório, caso n.º 3142, par. 128 e caso n.º 3169, par. 349.)

532. Um sistema segundo o qual a repartição do número de delegados ou delegadas sindicais para as organizações conjuntas é determinada por uma comissão encarregada de verificar a filiação sindical nas diferentes organizações, é compatível com os princípios da liberdade de associação, desde que ofereça certas garantias. É verdade que a proteção dos dados relativos à filiação num sindicato constitui um elemento fundamental dos direitos humanos e, em particular, do direito à privacidade, no entanto, na medida em que a verificação da adesão ao sindicato está sujeita a garantias estritas, não há razão para que tal verificação não seja compatível com o respeito de tais direitos ou com a garantia de confidencialidade, no que respeita à identidade dos membros. É igualmente importante que os órgãos responsáveis pela

verificação dos níveis de filiação nas organizações sindicais gozem da confiança de todas essas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 350; e 371.º relatório, caso n.º 2908, par. 289.)

533. A fim de melhor determinar, ou verificar, a representatividade das organizações sindicais, é necessário garantir a imparcialidade e a confidencialidade do procedimento. Assim, a verificação da representatividade de um sindicato deve estar a cargo de um órgão independente e imparcial.

(Ver Compilação de 2006, par. 351; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 378; 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1492; 371.º relatório, caso n.º 2908, par. 289; e 378.º relatório, caso n.º 3155, par. 111.)

534. Não é necessário elaborar uma lista com os nomes dos membros de um sindicato para determinar o número dos seus filiados; tal será evidente através do registo das quotas sindicais, não havendo necessidade de uma lista com a identificação dos nomes que possa facilitar atos de discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 352.)

535. O Comité recorda os riscos de atos de represálias e de discriminação antisindical inerente à exigência de listas nominativa dos filiados de uma organização, assim como de cópias dos respetivos cartões de adesão, para determinar a representatividade da organização.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2153, par. 22.)

536. A exigência imposta pelas autoridades, na prática para obter uma lista nominativa de todos os membros de uma organização, assim como uma cópia do respetivo cartão de filiação, para determinar as organizações mais representativas, coloca um problema no que respeita aos princípios da liberdade de associação. Existe um risco de represálias e de atos de discriminação antissindical inerentes a este tipo de ingerência.

(Ver Compilação de 2006, par. 353; e 344.º relatório, caso n.º 2153, par. 23.)

537. O Comité recordou a posição da Comissão de Peritos, segundo a qual, a regra que exige prova de um número consideravelmente maior de filiados, ou seja, 10 por cento mais de filiados que o sindicato preexistente, constitui uma condição desmesurada para obter o estatuto sindical (estatuto acompanhado de privilégios) e contrária às exigências da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que cria, na prática, uma dificuldade às organizações sindicais simplesmente registadas que não beneficiam ainda do estatuto sindical.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2515, par. 213.)

538. À luz das circunstâncias nacionais, o Comité considerou que o requisito legal de uma determinada cobertura nacional para poder beneficiar, a nível nacional, do estatuto de organização agrícola mais representativa e participar no Comité Consultivo Agrícola, nomeadamente: a) participar em eleições em pelo menos nove das 17

comunidades autónomas; ou b) ser reconhecida como a mais representativa em dez comunidades autónomas – o que, na prática, requer 10 ou 15 por cento dos votos, dependendo do caso – foi um critério objetivo e relativamente frequente no direito comparado, destinado a garantir que as organizações mais fortes e mais expressivas são as que integram os órgãos consultivos estatais.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2759, par. 521.)

539. De acordo com a jurisprudência que estabelece que, quando da desfiliação de um sindicato de uma confederação, quer seja escolhida ou imposta, ocorre após as eleições profissionais, este sindicato não pode fazer prevalecer os resultados obtidos como base para alegar a sua representatividade, o Comité considera que, na medida em que o Tribunal considerou que a questão da filiação numa confederação constituía um fator fundamental da escolha dos trabalhadores e trabalhadoras no momento das eleições, a perda de representatividade daí resultante é efetivamente justificada.

(Ver 367.º relatório, caso n.º 2931, par. 764.)

540. O reconhecimento da possibilidade de pluralismo sindical não impede a concessão de certos direitos e vantagens às organizações mais representativas. No entanto, a determinação da organização mais representativa deve basear-se em critérios objetivos, pré-estabelecidos e precisos, a fim de evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou de abuso, e os benefícios se limitem, de um modo geral, ao reconhecimento de certos direitos preferenciais, por exemplo para fins de negociação coletiva, consulta pelas autoridades ou designação de delegados ou delegadas em organizações internacionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 354; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 115; 371.º relatório, caso n.º 2953, par. 619; e 378.º relatório, caso n.º 3142, par. 128 e caso n.º 3169, par. 349.)

541. O Comité admitiu que certas vantagens, nomeadamente em matéria de representação, poderiam ser concedidas aos sindicatos em razão do seu grau de representatividade. No entanto, considerou que a intervenção dos poderes públicos, relativamente a tais vantagens, não deve ser de molde a influenciar, indevidamente, a escolha dos trabalhadores e das trabalhadoras no que concerne à organização a qual pretendem filiar-se.

(Ver Compilação de 2006, par. 355; 342.º relatório, caso n.º 2317, par. 863; e 349.º relatório, caso n.º 2529, par. 491.)

542. O facto de estabelecer na legislação uma percentagem para determinar o limiar de representatividade das organizações, e conceder determinados privilégios às organizações mais representativas (em especial para fins de negociação coletiva) não levanta qualquer dificuldade desde que os critérios sejam objetivos, precisos e pré-estabelecidos, a fim de evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou de abuso.

(Ver Compilação de 2006, par. 356; 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 933; e 367.º relatório, caso n.º 2940, par. 257.)

543. O Comité considerou, a propósito de uma lei que estabelece um sistema de representatividade, que a concessão do direito de formar parte do Conselho Económico e Social, apenas às organizações sindicais consideradas mais representativas, não parece influenciar indevidamente os trabalhadores e trabalhadoras na escolha da organização a que pretendem aderir, nem parece impedir as organizações menos representativas de defenderem os interesses dos seus membros, organizarem as suas atividades e formularem o seu programa de ação.

(Ver Compilação de 2006, par. 357; 367.º relatório, caso n.º 2940, par. 257; e 378.º relatório, caso n.º 3169, par. 353.)

544. O Comité considerou que um sistema de registo introduzido por uma lei que concede direitos exclusivos de negociação aos sindicatos registados, não seria incompatível com os princípios da liberdade de associação, desde que o registo se baseie em critérios objetivos e predeterminados. No entanto, a concessão de direitos exclusivos à organização mais representativa não deve significar que a existência de outros sindicatos aos quais certos trabalhadores e trabalhadoras interessados pretendam filiar-se seja proibida.

(Ver Compilação de 2006, par. 358; e 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1490.)

545. As organizações sindicais minoritárias, às quais tenha sido negado os direitos de negociar coletivamente, devem ser autorizados a exercer as suas atividades e, pelo menos, a falar em nome dos seus membros e a representá-los no caso de uma queixa individual.

(Ver Compilação de 2006, par. 359; 340.º relatório, caso n.º 2351, par. 1347; 348.º relatório, caso n.º 2153, par. 23; 362.º relatório, caso n.º 2805, par. 201, caso n.º 2750, par. 933; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 115; e 372.º relatório, caso n.º 3007, par. 224.)

Direito de livre filiação

546. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem poder, se assim o desejarem, filiar-se simultaneamente em sindicatos a nível da setor e a nível da empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 360; 367.º relatório, caso n.º 2896, par. 677; 375.º relatório, caso n.º 2896, par. 257; e 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 545 e 552.)

547. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem poder filiar-se simultaneamente num sindicato de empresa e num sindicato de grupos de empresas.

(Ver 376.º relatório, casos n.º 3042, par. 545.)

548. A impossibilidade para os trabalhadores e as trabalhadoras, mesmo para os que tenham mais de um contrato de trabalho, de se filiarem em mais do que um sindicato, seja na empresa, na indústria, na profissão ou ofício, ou na instituição, não respeita os princípios da liberdade de associação, uma vez que obstaculiza,

indevidamente, o direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3101, par. 857.)

549. Num caso em que os membros de um sindicato que pretendiam desfiliar-se só o podiam fazer na presença de um notário que devia verificar a identidade da pessoa em causa e atestar a sua assinatura, o Comité considerou que esta exigência, por si só, não constituía uma violação dos direitos sindicais, desde que se tratasse de uma formalidade que, na prática, poderia ser cumprida facilmente e sem demora. No entanto, se tal exigência pudesse, em determinadas circunstâncias, colocar dificuldades práticas aos trabalhadores e trabalhadoras que pretendiam desfiliar-se de um sindicato, poderia limitar o livre exercício do seu direito à filiação em organizações da sua escolha. A fim de evitar uma tal situação, o Comité considerou que o governo deveria examinar a possibilidade de introduzir um método alternativo para a desfiliação que não implique qualquer dificuldade prática ou financeira para os trabalhadores e trabalhadoras interessados.

(Ver Compilação de 2006, par. 361.)

550. O Comité instou um governo a retirar a obrigação imposta pela Divisão de Controlo do Emprego dos Marinheiros de que os homens e as mulheres marítimos devem assinar uma declaração antes de saírem do país, limitando o seu direito de se filiar ou de contactar uma organização sindical internacional para assistência na proteção dos seus interesses profissionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 362.)

Cláusulas de segurança sindical

551. Importa distinguir entre as cláusulas de segurança sindical permitidas por lei e as impostas pela lei; só estas últimas parecem conduzir a um sistema de monopólio sindical contrário aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 363; e 378.º relatório, caso n.º 3110 e 3123, par. 621.)

552. A admissibilidade das cláusulas de segurança sindical no âmbito dos acordos coletivos foi deixada à discrição dos Estados ratificadores, como evidenciado pelos trabalhos preparatórios da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 364.)

553. Ao abordar a questão das cláusulas de segurança sindical, o Comité remeteu para os debates que tiveram lugar durante a Conferência Internacional do Trabalho, quando foi adotada a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Nessa ocasião, a Comissão das Relações Internacionais da Conferência, tendo em conta o debate que tinha realizado sobre a questão das cláusulas de segurança sindical, acordou finalmente em

reconhecer que a Convenção não deve, de modo algum, ser interpretada como autorizando ou proibindo acordos de segurança sindical, sendo estas questões objeto de regulamentação, de acordo com as práticas nacionais.

(Ver 281.º relatório, caso n.º 1579, par. 64; 358.º relatório, caso n.º 2739, par. 316; e 364.º relatório, caso n.º 2739, par. 332.)

554. Os problemas relacionados com as cláusulas de segurança sindical devem ser resolvidos a nível nacional, em conformidade com as práticas nacionais e o sistema de relações laborais de cada país. Por outras palavras, tanto as situações em que são autorizadas cláusulas de segurança sindical, como aquelas em que são proibidas, podem ser consideradas conformes com os princípios e normas da OIT em matéria de liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 365; 358.º relatório, caso n.º 2739, par. 316; 364.º relatório, caso n.º 2739, par. 332; e 378.º relatório, caso n.º 3110 e 3123, par. 621.)

555. As cláusulas de segurança sindical devem ser acordadas livremente.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3110 e 3123, par. 621.)

556. Em certos casos em que a dedução das quotas sindicais e outras formas de proteção sindical foram instituídas, não em virtude da legislação em vigor, mas de uma cláusula incluída num acordo coletivo, ou de uma prática estabelecida entre ambas as partes, o Comité recusou-se a examinar as alegações apresentadas, baseando-se na declaração do Comité das Relações Laborais, instituída pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, segundo a qual a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 não pode, de modo algum, ser interpretada como autorizando ou proibindo cláusulas de segurança sindical, sendo estas questões objeto de regulamentação, conforme com as práticas nacionais. Nos termos desta declaração, esses países, e mais particularmente os países com pluralismo sindical, não estariam de modo algum vinculados, ao abrigo das disposições da Convenção, a permitir cláusulas de segurança sindical, quer por lei, quer por costume, enquanto outros países que permitem tais cláusulas não estariam impossibilitados de ratificar a Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 366.)

557. Com base nas declarações contidas no relatório de 1949 do Comité das Relações Laborais da Conferência Internacional do Trabalho, o Comité considera que uma legislação nos termos da qual ninguém pode ser obrigado a aderir a um sindicato, ou a permanecer como membro, não constitui, por si só, uma violação das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 85.º relatório, caso n.º 335, par. 425 e 427.)

558. Sempre que existam cláusulas de segurança sindical que exijam a filiação numa determinada organização, como condição de emprego, poderá haver discriminação se forem impostas condições pouco razoáveis às pessoas que pretendam filiar-se.

(Ver Compilação de 2006, par. 368.)

559. Num caso em que a lei autorizava o sindicato a fixar unilateralmente e a receber de trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados o montante da quota extraordinária fixada para os membros, a título de solidariedade e em reconhecimento dos benefícios obtidos com um acordo coletivo, o Comité concluiu que, para ser conforme aos princípios da liberdade de associação, a lei deveria prever a possibilidade de as partes, de comum acordo, e não o sindicato unilateralmente, decidirem por acordos coletivos a possibilidade de cobrar essa quota aos trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados, pelos benefícios de que teriam usufruído.

(Ver 290.º relatório, caso n.º 1612, par. 27.)

Intervenção indevida das autoridades com vista à eliminação dos sindicatos

560. Num caso em que o governo declarou que as medidas que tinha tomado não tinham uma finalidade antissindical, mas que as autoridades pareciam ter ido além do mero exercício da liberdade de expressão, instando explicitamente os seus membros a demitirem-se do sindicato e defendendo um novo sistema sindical, o Comité salientou a importância de as declarações das autoridades aos meios de comunicação social não procurarem influenciar o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de se filiar em organizações da sua escolha.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2767, par. 605.)

Legislação sobre o tema e ingerência das autoridades

561. Em conformidade com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, os sindicatos devem ter o direito de incluir, nos seus estatutos, os objetivos pacíficos que considerem necessários para a defesa dos direitos e interesses dos seus membros.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915.)

562. Podem ser impostos limites ao direito das organizações de elaborarem os seus próprios estatutos, sempre que a forma como são expressos possa pôr em perigo iminente a segurança nacional ou a ordem democrática.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915.)

563. As disposições legislativas que regulam em pormenor o funcionamento interno das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores representam um grave risco de ingerência por parte das autoridades públicas. Sempre que tais disposições sejam consideradas necessárias pelas autoridades públicas, devem simplesmente estabelecer um quadro geral em que seja conferida, às organizações, a maior autonomia possível no seu funcionamento e gestão. As restrições a este princípio devem ter como único objetivo proteger os interesses dos membros e garantir o funcionamento democrático das organizações. Além disso, deve ser previsto um procedimento de recurso para um órgão judicial imparcial e independente, a fim de evitar qualquer risco de ingerência excessiva ou arbitrária no livre funcionamento das organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 369; 342.º relatório, caso n.º 2453, par. 716; 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 658; e 363.º relatório, caso n.º 2740, par. 703.)

564. Na opinião do Comité, a mera existência de legislação sindical não constitui, em si mesma, uma violação dos direitos sindicais, uma vez que o Estado pode legitimamente tomar medidas para assegurar que os estatutos e regulamentos dos sindicatos sejam elaborados em conformidade com a lei. Por outro lado, qualquer legislação adotada neste domínio não deve pôr em causa os direitos dos trabalhadores e

das trabalhadoras, tal como definidos pelos princípios da liberdade de associação. Disposições legais demasiado pormenorizadas ou restritivas neste domínio podem, na prática, impedir a constituição e o desenvolvimento de organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 370.)

565. A fim de garantir o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras a elaborar livremente os seus estatutos e regulamentos, a legislação nacional deve apenas fixar os requisitos formais no que respeita aos estatutos dos sindicatos, e os estatutos e regulamentos não devem estar sujeitos à aprovação prévia das autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 371; 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915; 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 702; e 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 779.)

566. Os requisitos relativos à competência territorial e ao número de filiados devem depender unicamente do que determinem os seus próprios estatutos. Com efeito, as disposições legais que vão além dos requisitos formais podem dificultar a constituição e o desenvolvimento de organizações e constituir uma ingerência contrária ao artigo 3.º, n.º 2, da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 372.)

567. Uma disposição segundo a qual os regulamentos do sindicato devem respeitar os requisitos legais nacionais não viola o princípio de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de elaborar livremente os seus estatutos e regulamentos, desde que tais requisitos legais, por si só, não violem o princípio da liberdade de associação, e desde que a aprovação dos regulamentos pela autoridade competente não seja da competência discricionária dessa mesma autoridade.

(Ver Compilação de 2006, par. 373; e 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915.)

568. A elaboração pelas próprias autoridades públicas dos estatutos das organizações centrais de trabalhadores e trabalhadoras constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 374; e 363.º relatório, caso n.º 2768, par. 638.)

569. Quando a aprovação dos regulamentos sindicais é da competência discricionária de uma autoridade competente, tal não é compatível com o princípio geralmente aceite de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de elaborar livremente os seus estatutos e regulamentos.

(Ver Compilação de 2006, par. 375.)

570. A existência de um direito de recurso aos tribunais, no âmbito da aprovação de estatutos não constitui, por si só, uma garantia suficiente. Tal não alteraria a natureza dos poderes conferidos às autoridades administrativas, e os tribunais só poderiam assegurar a correta aplicação da legislação. Por conseguinte, os tribunais

devem ser competentes para reexaminar o mérito do processo, bem como os fundamentos em que se baseia uma decisão administrativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 376.)

571. Uma disposição legal que autoriza o governo, em determinadas circunstâncias, a opor-se à constituição de um sindicato no prazo de três meses a contar da data de registo dos seus estatutos, está em contradição com o princípio fundamental de que os empregadores e os trabalhadores devem ter o direito de constituir organizações da sua escolha sem autorização prévia.

(Ver Compilação de 2006, par. 377.)

572. A existência de legislação destinada a promover os princípios democráticos nas organizações sindicais é aceitável. O voto secreto e direto constitui, sem dúvida, um processo democrático e, neste sentido, não podem ser tecidas objeções.

(Ver Compilação de 2006, par. 378.)

573. A enumeração na legislação, das menções que devem constar dos estatutos de um sindicato não constitui, por si só, uma violação do direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de elaborar livremente os seus regulamentos internos.

(Ver Compilação de 2006, par. 379.)

574. Uma enumeração das atribuições e finalidades que devem ter os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, que seja excessivamente extensa e detalhada, pode, na prática, dificultar a constituição e o desenvolvimento das organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 380.)

575. As alterações aos estatutos de um sindicato devem ser debatidas e adotadas pelos próprios membros do sindicato.

(Ver Compilação de 2006, par. 381; e 363.º relatório, caso n.º 2768, par. 638.)

576. Em alguns países, a lei exige que a maioria dos membros de um sindicato, pelo menos numa primeira votação, decida sobre determinadas questões que afetam a própria existência ou a estrutura da organização (alterações dos estatutos ou dos objetivos, dissolução, petição de registo voluntário, entre outras). Em tais casos, quando se trata de assuntos fundamentais relacionados com a existência e a estrutura de um sindicato, ou com os direitos fundamentais dos seus membros, a regulamentação legal das maiorias que devem adotar decisões, não constitui uma intervenção contrária à Convenção, desde que essa regulamentação não seja de molde a dificultar seriamente o funcionamento de uma organização sindical, tornando praticamente impossível a adoção das decisões necessárias nas circunstâncias prevaletentes, e desde que o objetivo seja garantir o direito dos membros a participar democraticamente na organização.

(Ver 58.º relatório, caso n.º 179, par 386.)

577. A inserção nos estatutos de um sindicato, por decisão das autoridades públicas, de uma cláusula segundo a qual o sindicato deve transmitir anualmente ao ministério uma série de documentos, nomeadamente cópia das atas da última assembleia geral que indiquem, com precisão, os nomes dos membros presentes, cópia do relatório do secretário-geral, conforme aprovado pela assembleia, cópia do relatório do tesoureiro, entre outros, e que em caso de incumprimento, num prazo estabelecido, implica que o sindicato seja considerado extinto, é incompatível com o direito dos sindicatos a elaborar os seus estatutos e regulamentos e a organizar a sua gestão e atividades sem ingerência das autoridades públicas.

(Ver 103.º relatório, casos n.º 422, 473 e 477, par. 160 a 163.)

578. Embora a imposição de disposições relativas à expulsão de membros, ou à cessação da filiação numa organização possa ser justificada com o objetivo de proteger os interesses dos membros do sindicato, estabelecendo expressamente as regras pertinentes, a imposição de requisitos pormenorizados relativos ao funcionamento da comissão de supervisão, ao modo de convocar reuniões do conselho e da comissão de auditoria, ou a forma de comunicar a ordem de trabalhos, parecem constituir uma ingerência indevida por parte das autoridades públicas.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778).

579. A exigência de um plano quinquenal para as associações de trabalhadores da função pública e, indiretamente, de uma duração mínima de cinco anos, é contrária ao direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras a elaborar livremente os seus estatutos, consagrado no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2510, par. 1258.)

580. O Comité manifestou sérias preocupações quanto ao facto de a referência, nos estatutos de um sindicato, ao direito ao ensino na língua materna tenha dado, e pudesse vir a dar, lugar à dissolução do sindicato em causa.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2366, par. 915.)

Modelos de estatutos

581. Qualquer obrigação imposta a um sindicato de basear os seus estatutos num modelo obrigatório (com exceção de certas cláusulas puramente formais) violaria as regras que asseguram a liberdade de associação. Muito diferente é o caso, quando um governo simplesmente disponibiliza um modelo de estatutos às organizações que estão a ser constituídas, sem exigir que estas aceitem tal modelo. A elaboração de modelos de estatutos e regulamentos para a orientação dos sindicatos, desde que não haja qualquer obrigação ou pressão sobre os sindicatos para aceitá-los na prática,

não implica necessariamente qualquer ingerência no direito das organizações de elaborar livremente os seus estatutos e regulamentos.

(Ver Compilação de 2006, par. 384; 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778; e 376.º relatório, caso n.º 2988, par. 139.)

Discriminação racial

582. A legislação que estipula a organização, nos sindicatos mistos registados, de ramos autónomos para trabalhadores de diferentes origens, bem como a realização de reuniões separadas por ramos distintos, não é compatível com o princípio geralmente aceite de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos e a organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 385.)

Relações entre sindicatos de primeiro nível e organizações de nível superior

583. Em regra, a autonomia dos sindicatos e das organizações de nível superior, incluindo no que diz respeito às suas várias relações, deve ser respeitada pelas autoridades públicas. As disposições legais que afetam esta autonomia devem, por conseguinte, continuar a ser uma exceção e, sempre que tal seja considerado necessário, em virtude de circunstâncias excecionais, ser acompanhadas de todas as garantias possíveis contra ingerências indevidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 386.)

584. A sujeição das organizações de base ao controlo das organizações sindicais de nível superior, a aprovação da sua constituição por estas últimas e a elaboração dos estatutos dos sindicatos pelo Congresso Nacional dos Representantes Sindicais, constituem um obstáculo importante ao direito dos sindicatos de elaborar os seus próprios estatutos, organizar as suas atividades e formular os seus programas de ação.

(Ver Compilação de 2006, par. 387.)

Princípios gerais

585. A liberdade de associação implica o direito dos trabalhadores e dos empregadores a eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 388; 350.º relatório, caso n.º 2621, par. 1238; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1162; 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 876; 370.º relatório, caso n.º 2971, par. 225; e 374.º relatório, caso n.º 3034, par. 284.)

586. Os trabalhadores e trabalhadoras e as suas organizações devem ter o direito de eleger livremente os seus representantes, e estes devem ter o direito de apresentar queixas em seu nome.

(Ver Compilação de 2006, par. 389; 358.º relatório, caso n.º 2715, par. 909; 370.º relatório, caso n.º 2595, par. 37, 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 312; e 378.º relatório, caso n.º 3142, par. 129.)

587. Em conformidade com o artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, os trabalhadores e as trabalhadoras têm o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2448, par. 409.)

588. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores têm a prerrogativa de determinar as condições de eleição dos seus dirigentes, e as autoridades devem abster-se de qualquer ingerência indevida no exercício do direito daquelas organizações de eleger livremente os seus representantes, garantido pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 390; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 282; 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 656; e 363.º relatório, caso n.º 2740, par. 702.)

589. O direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus próprios representantes é uma condição indispensável para poderem agir em plena liberdade e a promover eficazmente os interesses dos seus membros. Para que este direito seja plenamente reconhecido, é essencial que as autoridades públicas se abstenham de qualquer intervenção que possa prejudicar o exercício deste

direito, seja na determinação das condições de elegibilidade de dirigentes, seja na condução das próprias eleições.

(Ver Compilação de 2006, par. 391; 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 310; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 789; 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1156, caso n.º 2621, par. 1238; 354.º relatório, caso n.º 2567, par. 944; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842, caso n.º 2750, par. 947; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 575, caso n.º 2723, par. 778; 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 877; 371.º relatório, caso n.º 2979, par. 150; 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 986; e 377.º relatório, caso n.º 2750, par. 33).

590. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência suscetível de limitar o exercício do direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus próprios representantes, quer no que se refere à realização de eleições sindicais, às condições de elegibilidade, à reeleição ou à destituição de representantes.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 2750, par. 33.)

Procedimentos eleitorais

591. A organização das eleições sindicais deve ser da exclusiva competência das organizações sindicais, em conformidade com o artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 336.º relatório, caso n.º 2353, par. 864; e 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1397.)

592. A regulamentação dos procedimentos e métodos de eleição dos delegados ou delegadas sindicais deve reger-se, em primeiro lugar, pelas próprias regras dos sindicatos. A ideia fundamental do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 é que os trabalhadores e os empregadores podem decidir, por si próprios, as regras que devem reger a gestão das suas organizações e as eleições que levarem a cabo.

(Ver Compilação de 2006, par. 392; 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1392; 342.º relatório, caso n.º 2422, par. 1036; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 282; 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1156; e 354.º relatório, caso n.º 2567, par. 944.)

593. Num sistema de relações laborais em que existe a figura de delegado ou delegada da secção sindical, a fim de permitir que os sindicatos que não são representativos se constituam e operem em empresas e estabelecimentos tendo em vista as próximas eleições sindicais, o Comité considera que tais medidas podem contribuir para o desenvolvimento da negociação coletiva. No entanto, a escolha do delegado ou delegada da secção sindical deve respeitar os princípios de autonomia em relação às autoridades públicas, tal como estabelecido no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Nos termos do artigo 3.º da Convenção, a designação e a duração do mandato de um delegado ou delegada de uma secção sindical devem ser livremente determinadas pelo sindicato em causa, em conformidade com os seus estatutos. Cabe ao sindicato decidir qual a

pessoa mais capacitada para o representar na empresa e defender os seus membros nas suas reivindicações individuais.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 952; e 377.º relatório, caso n.º 2750, par. 34.)

594. Uma regulamentação excessivamente meticulosa e detalhada do procedimento eleitoral sindical constitui uma violação do direito das organizações de eleger os seus representantes livremente, tal como estabelecido no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 393; 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1391; e 342.º relatório, caso n.º 2422, par. 1036.)

595. Uma legislação que regula minuciosamente os procedimentos eleitorais internos de um sindicato e a composição dos seus comissões executivas, fixa os dias em que as reuniões terão lugar, a data precisa para a assembleia geral anual e a data em que os mandatos dos delegados ou delegadas sindicais caducam, é incompatível com os direitos conferidos aos sindicatos pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 394.)

596. Uma disposição que confere ao ministro ou à ministra um amplo poder discricionário para regular minuciosamente os procedimentos eleitorais internos dos sindicatos, a composição e a data das eleições das suas diferentes comissões, e mesmo o modo como estas devem funcionar, é incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 395.)

597. O Comité recordou que uma regulamentação demasiado pormenorizada das eleições sindicais pode ser considerada como uma limitação do direito dos sindicatos de eleger livremente os seus próprios representantes, embora, em termos gerais, a legislação que regula a frequência das eleições e fixa o prazo máximo para o mandato dos órgãos executivos não afete os princípios da liberdade de associação.

(Ver 308.º relatório, caso n.º 1920, par. 520.)

598. Deve ser deixado ao critério dos próprios sindicatos a determinação quanto à duração dos mandatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 397.)

599. A imposição, por via legislativa, de um voto direto, secreto e universal para a eleição de dirigentes sindicais não levanta nenhum problema de conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 398.)

600. Não há violação dos princípios da liberdade de associação quando a legislação contém certas regras destinadas a promover os princípios democráticos nas organizações sindicais, ou a assegurar que o processo eleitoral decorra de forma normal

e no devido respeito pelos direitos dos membros, a fim de evitar qualquer disputa quanto aos resultados eleitorais.

(Ver Compilação de 2006, par. 399.)

601. As disposições que obrigam as organizações registadas a eleger os seus representantes por voto postal não parecem violar a liberdade de eleger dirigentes sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 400.)

602. Deve ser deixado ao critério das próprias organizações de trabalhadores e trabalhadoras prever nos seus estatutos ou regulamentos, a maioria dos votos necessários para a eleição de dirigentes sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 401.)

603. O número de dirigentes de uma organização deve ser decidido pelas próprias organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 402.)

604. O registo dos conselhos executivos das organizações sindicais deve ser efetuado automaticamente, quando comunicado pelo sindicato, e só deve ser contestado a pedido dos membros do sindicato em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 403.)

605. Uma vez que a constituição de comissões de trabalhadores e trabalhadoras pode constituir um passo preliminar para a constituição de organizações de trabalhadores e trabalhadoras independentes e livremente constituídas, todos os cargos diretivos relativos a essas comissões devem, sem exceção, ser ocupados por pessoas livremente eleitas pelos trabalhadores e trabalhadoras em causa.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2780, par. 812.)

Condições de elegibilidade

606. A determinação das condições para a filiação ou para a elegibilidade para cargos diretivos é uma questão que deve ser deixada à discricção dos estatutos da organização de trabalhadores ou de empregadores, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa prejudicar o exercício deste direito.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1157.)

607. O Comité reconhece a necessidade de uma organização de empregadores garantir a sua credibilidade e independência face às autoridades nacionais, com as quais negociou, evitando qualquer conflito de interesses na sua direção, em especial entre determinadas funções no conselho de administração, e as funções exercidas por um trabalhador ou trabalhadora da função pública. Embora registe a opinião das autoridades de que não existe qualquer incompatibilidade ou proibição, no estado atual da legislação, que impeça uma chefia tradicional de exercer a sua

responsabilidade, eleitoral ou outra, numa organização de empregadores ou de trabalhadores, o Comité considera que, se uma organização definir que um cargo ou função pública é incompatível com um cargo na sua própria liderança, eleito ou não, tem plena margem para incorporar esta matéria nos seus estatutos, em conformidade com o direito das organizações profissionais de elaborar livremente os seus estatutos e regulamentos, sem ingerência das autoridades, em especial no que concerne aos processos eleitorais.

(Ver 375.º relatório, caso n.º 3105, par. 528.)

A. Discriminação racial

608. As disposições de uma legislação que reservam às pessoas de origem europeia o direito de integrar as comissões executivas dos sindicatos mistos (constituídos por trabalhadores e trabalhadoras de diferentes origens) são incompatíveis com o princípio de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores têm o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 406.)

B. Pertença à profissão ou à empresa

609. O requisito de pertença a uma profissão ou empresa como condição de elegibilidade para um cargo sindical não é compatível com o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 407; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778, 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 563; e 374.º relatório, caso n.º 3034, par. 284; e 378.º relatório, caso n.º 2096, par. 75.)

610. Se a legislação nacional estabelecer que todos os dirigentes sindicais devem pertencer à profissão em que a organização opera, existe o risco de as garantias previstas na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 poderem ser postas em causa. O Comité recorda que, uma vez que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de eleger livremente os seus representantes, a destituição de um dirigente sindical, ou o simples facto de um dirigente sindical abandonar o trabalho que estava a realizar numa determinada empresa, não deve afetar a sua situação ou as suas funções sindicais, salvo disposição em contrário decorrente dos estatutos do sindicato em questão. Com efeito, em tais casos, o despedimento de um delegado sindical pode, além da perda do cargo de delegado sindical, afetar a liberdade de ação da organização e o seu direito de eleger livremente os seus representantes, ou mesmo encorajar atos de ingerência por parte do empregador.

(Ver Compilação de 2006, par. 408; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 563; e 378.º relatório, caso n.º 2096, par. 75.)

611. A fim de tornar conforme com o princípio da liberdade de eleição, uma legislação que limite a função sindical às pessoas que exercem efetivamente uma atividade profissional na profissão ou empresa em causa, é necessário, pelo menos, tornar tais disposições mais flexíveis, admitindo como candidatos pessoas que tenham anteriormente exercido a profissão em causa, e suprimindo as condicionantes de pertença à profissão para uma proporção razoável dos dirigentes de organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 409; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 563; e 378.º relatório, caso n.º 2096, par. 75.)

612. As disposições que exigem que todos os dirigentes sindicais, no momento da sua eleição, tenham exercido a profissão ou a atividade durante mais de um ano, não estão em conformidade com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 410.)

613. Uma vez que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de eleger livremente os seus representantes, a destituição de um dirigente sindical, ou o simples facto de o mesmo abandonar o trabalho que realizava numa determinada empresa, não deve afetar o seu estatuto ou funções sindicais, salvo disposição em contrário decorrente dos estatutos do sindicato em questão.

(Ver Compilação de 2006, par. 411; 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 22; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 554; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 575; 368.º relatório, caso n.º 2991, par. 563; e 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 916.)

614. A exigência de que os dirigentes sindicais continuem a exercer as suas funções durante o seu mandato, torna impossível das funções sindicais a tempo inteiro. Tal disposição pode ser extremamente prejudicial para os interesses dos sindicatos, em particular aqueles cuja dimensão ou extensão geográfica exigem uma dedicação considerável de tempo da parte dos seus dirigentes. Tal disposição impede o livre funcionamento dos sindicatos e não está em conformidade com os requisitos do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 412.)

C. Idade mínima

615. O Comité solicitou a um governo que alterasse uma disposição legal segundo a qual os titulares de cargos sindicais devem ter pelo menos 25 anos de idade, o que limita o direito dos trabalhadores de eleger livremente os seus próprios representantes.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 310.)

D. Tempo de filiação na organização

616. Uma disposição que estabelece como condição de elegibilidade para um cargo sindical, que o candidato deve ter pertencido à organização durante pelo menos um ano, pode ser interpretada no sentido de que todos os dirigentes sindicais devem pertencer à profissão ou trabalhar na empresa cujo sindicato representa os trabalhadores e trabalhadoras. Neste caso, se o requisito fosse aplicado a todos os titulares de cargos em organizações sindicais, seria incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 413.)

617. Uma disposição que exige que qualquer dirigente sindical tenha uma antiguidade como membro do sindicato de pelo menos seis meses, implica uma restrição importante ao direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 414.)

E. Opiniões ou atividades políticas

618. Uma legislação que proíbe que certas pessoas ocupem cargos sindicais devido às suas convicções ou filiações políticas não está em conformidade com o direito dos sindicalistas de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 415.)

619. Quando um órgão que representa os trabalhadores e as trabalhadoras num conflito é eleito pelos próprios, o direito de livre eleição fica limitado se apenas alguns desses representantes, com base nas suas opiniões políticas, forem considerados por um governo como tendo capacidade para participar no processo de conciliação. Nos casos em que a legislação nacional prevê que o governo só pode tratar com quem parece representar os trabalhadores e as trabalhadoras de uma empresa e, na prática, escolher aqueles com quem vai tratar, qualquer seleção baseada nas opiniões políticas dos interessados de modo a eliminar das negociações, mesmo que indiretamente, os dirigentes da organização mais representativa da categoria de trabalhadores e trabalhadoras em causa, poderia significar que a lei nacional é aplicada de modo a prejudicar o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de escolher livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 416.)

620. Uma legislação que exclui do exercício de funções sindicais, por um período de dez anos, «qualquer pessoa que participe em atividades políticas de índole comunista», e que enumera uma série de «presunções legais» segundo as quais qualquer pessoa pode ser considerada responsável por tais atividades, pode implicar uma violação do princípio estabelecido na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que estabelece que as organizações

de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores «[...] têm o direito de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade [...]» e que «as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção suscetível de limitar esse direito ou de impedir o seu exercício legal».

(Ver Compilação de 2006, par. 417.)

621. O Comité considerou que uma lei é contrária aos princípios da liberdade de associação, quando um sindicalista pode ser impedido de exercer funções sindicais e de ser membro de um sindicato, porque na opinião do ministro ou ministra, as suas atividades podem favorecer os interesses do comunismo.

(Ver Compilação de 2006, par. 418.)

F. Estatuto moral de candidatos ao cargo

622. O requisito legal de que os candidatos a um cargo sindical devem ser sujeitos a uma verificação de antecedentes realizada pela ministério do interior e pelo ministério da justiça equivale à aprovação prévia pelas autoridades dos candidatos, o que é incompatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 419; e 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 139.)

G. Nacionalidade

623. A legislação deve ser flexibilizada, de modo a permitir que as organizações elejam os seus dirigentes livremente e sem entraves, facultando aos trabalhadores e trabalhadoras estrangeiros o acesso a cargos sindicais, pelo menos após um período razoável de residência no país de acolhimento.

(Ver Compilação de 2006, par. 420; 355.º relatório, caso n.º 2620, par. 704; 377.º relatório, caso n.º 3136, par. 326; e 378.º relatório, caso n.º 2952, par. 69.)

624. Num caso relativo a um país onde os membros de um sindicato não são nacionais desse país, não têm o direito de votar, nem a designar candidatos ou a participar em assembleias gerais, e onde são apenas habilitados para selecionar um representante encarregado de transmitir o seu ponto de vista perante o conselho de administração, o Comité reiterou que a liberdade de associação deve ser garantida sem qualquer tipo de discriminação em razão da nacionalidade, e que tal restrição ao direito sindical impede os trabalhadores e trabalhadoras migrantes de desempenhar um papel ativo na defesa dos seus interesses, especialmente em setores onde são a principal fonte de mão de obra.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2988, par. 140.)

H. Registo criminal

625. Uma lei que, de um modo geral, proíbe o acesso a funções sindicais, por qualquer tipo de condenação, é incompatível com os princípios da liberdade de associação, quando a atividade pela qual se condena não compromete a aptidão, nem à integridade exigidas para o exercício do cargo sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 421; 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 313; 348.º relatório, caso n.º 2450, par. 555; e 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 303.)

626. A condenação por infrações cuja natureza não coloque em causa a integridade da pessoa, e não seja suscetível de prejudicar o exercício de funções sindicais, não deve constituir motivo de inibição do exercício de tais funções, e qualquer legislação que preveja a sua inibição, com base em qualquer infração é incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 422; 357.º relatório, caso n.º 2701, par. 139; e 370.º relatório, caso n.º 2971, par. 225.)

627. A perda de direitos fundamentais, como a interdição de uma pessoa se candidatar e ser eleita a qualquer cargo de responsabilidade sindical, só pode ser justificada com referência a acusações penais não relacionadas com atividades sindicais, e que sejam suficientemente graves para pôr em causa a integridade da pessoa interessada.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1211.)

628. A propósito de uma legislação que prevê que uma pena de prisão igual ou superior a um mês, aplicada por qualquer tribunal, com exceção das infrações políticas, constitui motivo de incompatibilidade, ou de desqualificação para o exercício de funções executivas ou administrativas num sindicato, o Comité considerou que uma disposição geral deste tipo podia ser interpretada de forma a excluir responsáveis de cargos sindicais, pessoas condenadas por atividades relacionadas com o exercício de direitos sindicais, tais como um delito de imprensa, limitando indevidamente o direito dos sindicalistas a eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 423.)

629. A desqualificação para um cargo sindical com base em «qualquer crime que envolva fraude, desonestidade ou extorsão» pode ser contrária ao direito de eleger livremente os representantes, uma vez que a «desonestidade» pode abranger uma ampla variedade de comportamentos que não impliquem, necessariamente, que as pessoas condenadas por tal delito não estejam aptas a desempenhar cargos de confiança, como o cargo de delegado ou delegada sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 424.)

I. Reeleição

630. A proibição da reeleição de delegados e delegadas sindicais não é compatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Além disso, tal proibição pode ter repercussões graves no desenvolvimento normal de um movimento sindical que não disponha de um número suficiente de pessoas com perfil para exercer, adequadamente, as funções de delegado ou delegada sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 425.)

631. Uma legislação que fixa a duração máxima dos mandatos dos delegados e delegadas sindicais e que, ao mesmo tempo, limita o seu direito de reeleição, viola o direito das organizações de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 426.)

Obrigação de voto

632. A obrigação de os membros das organizações de participarem na votação para eleição de dirigentes sindicais, deve estar prevista nos estatutos dos sindicatos, e não na lei.

(Ver Compilação de 2006, par. 427.)

633. Uma lei que prevê a aplicação de multas aos trabalhadores e trabalhadoras que não participam nas eleições sindicais, não está em conformidade com as disposições da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 428.)

Intervenção das autoridades nas eleições das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

634. Qualquer intervenção das autoridades públicas nas eleições das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou de empregadores corre o risco de parecer arbitrária e, por conseguinte, de constituir uma ingerência no funcionamento destas organizações, o que é incompatível com o artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que reconhece a estas organizações o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 657.)

635. O direito dos trabalhadores e dos empregadores de eleger livremente os seus representantes deve ser exercido em conformidade com os estatutos das suas

associações profissionais, e não deve ser sujeito à convocação de eleições por resolução ministerial.

(Ver Compilação de 2006, par. 430; e 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 657.)

636. Um regulamento que prevê a nomeação de membros de uma comissão preparatória responsável pela eleição dos membros da comissão executiva de um sindicato, de uma federação, de uma associação ou de uma organização profissional é incompatível com os princípios da liberdade de associação, e constitui claramente uma ingerência no processo eleitoral.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 657; e 363.º relatório, caso n.º 2453, par. 161, e caso n.º 2740, par. 702.)

637. No que se refere a um conflito interno entre duas administrações rivais, o Comité considerou que, para garantir a imparcialidade e a objetividade do processo, a supervisão das eleições sindicais deve ser confiada às autoridades judiciais competentes ou a outras personalidades independentes.

(Ver Compilação de 2006, par. 431; e 375.º relatório, caso n.º 2952, par. 53.)

638. Qualquer ingerência das autoridades e do partido político no poder, relativamente à presidência da organização sindical central de um país, é incompatível com o princípio de que as organizações têm o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 432.)

639. A nomeação pelas autoridades de membros de comissões executivas de sindicatos, constitui uma ingerência direta nos assuntos internos dos sindicatos, e é incompatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 433.)

640. O facto de as autoridades intervirem durante os procedimentos eleitorais de um sindicato, expressando a sua opinião sobre os candidatos, e as consequências da eleição, põe seriamente em causa o princípio de que as organizações sindicais têm o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 434; 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 415; e 371.º relatório, caso n.º 2979, par. 152.)

641. A participação de altos funcionários e funcionárias da administração pública nas eleições sindicais ou nos cargos de direção sindical pode comprometer a independência das organizações sindicais em questão.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3166, par. 599.)

642. As observações de um empregador público questionando a integridade dos dirigentes sindicais através de declarações vagas sobre o «desrespeito pelas leis e

regulamentos» não contribui para o desenvolvimento de relações laborais harmoniosas, e infringe o direito de eleger livremente dirigentes sindicais.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 917.)

643. Uma legislação que prevê uma autorização do governador provincial, antes que os candidatos a um cargo sindical se apresentem, autorização concedida com base num relatório de polícia, é incompatível com o princípio de que as organizações de empregadores e de trabalhadores devem ter o direito de eleger livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 436.)

644. São incompatíveis com o direito à realização de eleições livres as disposições que implicam a ingerência das autoridades públicas em várias fases do processo eleitoral, começando pela obrigação de apresentar antecipadamente os nomes dos candidatos e candidatas ao ministério do trabalho, juntamente com os dados pessoais, ordenando em seguida a presença de um representante do ministério do trabalho, ou das autoridades civis ou militares nas eleições, e culminando com a aprovação da eleição da comissão executiva, por decisão ministerial, sem a qual a eleição seria inválida.

(Ver Compilação de 2006, par. 437.)

645. As disposições que implicam a ingerência das autoridades públicas em várias fases do processo eleitoral são incompatíveis com o direito à realização de eleições livres.

(Ver o 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1392; e 342.º relatório, caso n.º 2422, par. 1036.)

646. A presença das autoridades nas eleições sindicais é suscetível de violar a liberdade de associação e, em especial, de ser incompatível com o princípio segundo o qual as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores têm o direito de eleger livremente os seus representantes, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência suscetível de limitar esse direito, ou de impedir o seu exercício legal.

(Ver Compilação de 2006, par. 438; 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1156; 354.º relatório, caso n.º 2567, par. 944; e 356.º relatório, caso n.º 2669, par. 1258.)

647. O Comité constatou que, em vários países, existem disposições legais que permitem a um funcionário ou funcionária independente das autoridades públicas, tal como um agente responsável pelo registo sindical, recorrer aos tribunais, se for apresentada queixa ou se existirem motivos razoáveis para supor que ocorreram irregularidades numa eleição sindical, contrárias à lei ou aos estatutos do órgão em causa. No entanto, a situação é diferente quando as eleições só são consideradas válidas depois de aprovadas pelas autoridades administrativas. O Comité considerou que a exigência de aprovação pelas autoridades dos resultados das eleições sindicais não é compatível com o princípio da liberdade de eleição.

(Ver Compilação de 2006, par. 439.)

Contestação dos resultados das eleições nas organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores

648. As medidas tomadas pelas autoridades administrativas quando os resultados eleitorais são contestados, correm o risco de ser arbitrárias. Por esta razão, e a fim de garantir um procedimento imparcial e objetivo, os casos desta natureza devem ser examinados pelas autoridades judiciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 440; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 286; 368.º relatório, caso n.º 2765, par. 198; e 371.º relatório, caso n.º 2979, par. 150.)

649. O poder de suspender ou anular eleições deve ser conferido exclusivamente a uma autoridade judicial independente, a única que pode assegurar garantias suficientes do direito à defesa e a um devido processo legal.

(Ver 336.º relatório, caso n.º 2353, par. 864; 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1397; e 342.º relatório, caso n.º 2422, par. 1036.)

650. A fim de evitar o risco de uma grave limitação do direito dos trabalhadores e trabalhadoras a eleger livremente os seus representantes, as queixas apresentadas perante os tribunais do trabalho por uma autoridade administrativa que contesta os resultados das eleições sindicais não deve, enquanto se aguarda o resultado final do processo judicial, ter por efeito suspender a validade dessas mesmas eleições.

(Ver Compilação de 2006, par. 441; 358.º relatório, caso n.º 2764, par. 489; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 287; e 368.º relatório, caso n.º 2765, par. 198.)

651. Nos casos em que seja impugnado os resultados das eleições sindicais, essas questões devem ser submetidas às autoridades judiciais, a fim de garantir um processo imparcial, objetivo e célere.

(Ver Compilação de 2006, par. 442; 340.º relatório, caso n.º 2411, par. 1392; 342.º relatório, caso n.º 2422, par. 1036; 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 311, caso n.º 2621, par. 1238; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 284; e 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 877.)

652. A fim de evitar o risco de graves limitações ao direito dos trabalhadores e das trabalhadoras a eleger livremente os seus representantes, os processos instaurados em tribunal pelas autoridades administrativas que impliquem a contestação dos resultados das eleições sindicais não devem, enquanto se aguarda o resultado final do processo, ter por efeito paralisar o funcionamento das organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 443; 340.º relatório, caso n.º 2394, par. 1177; e 350.º relatório, caso n.º 2621, par. 1238.)

653. A presença de observadores internacionais num processo de votação controverso não é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3060, par. 800.)

Demissão de comissões executivas e colocação de organizações sob controlo

654. O afastamento de dirigentes sindicais por parte do governo constitui uma grave violação do livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 444; 360.º relatório, caso n.º 2765, par. 286; 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 876; e 368.º relatório, caso n.º 2765, par. 198.)

655. Uma legislação que tem por efeito a cessação das funções de dirigentes sindicais, em caso de alteração da classificação dos serviços, constitui não só uma violação do direito dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública de se filiar em sindicato da sua escolha, mas também uma grave ingerência nas atividades sindicais, incluindo o direito dos sindicatos de eleger os seus próprios representantes e de organizar a sua gestão, em violação dos artigos 2.º e 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 20.)

656. A nomeação pelo governo, de pessoas encarregadas de gerir uma central sindical nacional, com o fundamento de que tal medida foi imposta devido à corrupção administrativa em que se encontravam os sindicatos parece incompatível com o respeito pela liberdade de associação, num período de normalidade institucional.

(Ver Compilação de 2006, par. 445.)

657. Num caso em que o governo nomeou um administrador dos assuntos sindicais para assegurar, em nome dos sindicatos, as funções normalmente exercidas por uma organização central de trabalhadores, o Comité considerou que qualquer reorganização do movimento sindical deve ser deixada ao critério das próprias organizações sindicais, e que o administrador deve limitar-se a coordenar os esforços envidados pelos sindicatos para o efeito. As prerrogativas confiadas ao administrador não devem ser de molde a limitar os direitos garantidos pelo artigo 3.º, n.º 1, da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 446.)

658. Uma legislação que confere às autoridades públicas a faculdade de destituir a comissão de direção de um sindicato sempre que, à discrição dessas autoridades, estas considerem que têm «razões sérias e justificadas», e que autoriza o governo a nomear comissões executivas para substituir as comissões eleitas dos sindicatos, não é compatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 447.)

659. Num caso em que os dirigentes sindicais foram destituídos das suas funções não por decisão dos membros dos sindicatos em causa, mas pela autoridade administrativa, e não por violação de disposições específicas dos estatutos do sindicato, ou da lei, mas porque as autoridades administrativas consideraram que tais dirigentes eram incapazes de manter a «disciplina» nos respetivos sindicatos, o Comité

considerou que medidas desta natureza eram claramente incompatíveis com o princípio segundo o qual as organizações sindicais têm o direito de eleger livremente os seus representantes, e a organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 435.)

660. A constituição pelo governo, na sequência de uma mudança de regime, de uma comissão consultiva provisória, de uma confederação sindical, e a recusa de reconhecer a comissão executiva eleita no congresso dessa organização, constitui uma violação do princípio de que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que limite o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus representantes e de organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 448.)

661. No que se refere à colocação sob controlo de certas organizações sindicais, o Comité chamou a atenção para a importância que atribui ao princípio de que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que limite o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus representantes e de organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 449.)

662. A colocação sob controlo das organizações sindicais comporta o sério risco de limitar os direitos das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de eleger livremente os seus representantes e de organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 450.)

663. Embora reconhecendo que certos acontecimentos eram de natureza excecional e poderiam ter justificado a intervenção das autoridades, o Comité considerou que, para ser admissível, a intervenção num sindicato, deve ser temporária e ter como único objetivo a organização de eleições livres.

(Ver Compilação de 2006, par. 451.)

664. As medidas tomadas por um órgão administrativo, tais como a assunção do controlo de organizações, correm o risco de parecer arbitrárias, mesmo que tenham caráter provisório e sejam seguidas de uma ação judicial.

(Ver 201.º relatório, caso n.º 842, par. 47.)

665. O poder conferido a uma pessoa com vista a facilitar o normal funcionamento de uma organização sindical não deve conduzir a limitações ao direito das organizações sindicais de elaborar os seus estatutos, eleger os seus representantes, organizar a sua gestão e formular os seus programas.

(Ver Compilação de 2006, par. 453.)

Princípios gerais

666. A liberdade de associação implica o direito dos trabalhadores e dos empregadores de eleger livremente os seus representantes e de organizar a sua gestão e atividades sem qualquer ingerência por parte das autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 454; 343.º relatório, caso n.º 2381, par. 134; e 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 947.)

667. A ideia fundamental do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 é que os trabalhadores e os empregadores podem decidir, por si próprios, os regulamentos que devem reger a gestão das suas organizações e as eleições que levarem a cabo.

(Ver Compilação de 2006, par. 455.)

668. O Comité exortou um governo a respeitar o direito do sindicato a gerir os seus próprios assuntos e atividades, sem entraves ou obstáculos, e em conformidade com os princípios da liberdade de associação e da democracia, a assegurar que os dirigentes sindicais eleitos possam exercer livremente o mandato que lhes foi conferido pelos seus membros e, nessa medida, ser reconhecido pelo governo como parceiro social.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 986.)

Gestão interna das organizações

669. Tendo em conta que, em todos os movimentos sindicais democráticos, o congresso dos seus membros é a autoridade sindical suprema que determina os regulamentos que regem a gestão e as atividades dos sindicatos, e que estabelece o seu programa, a proibição de tais congressos parece constituir uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 456; 359.º relatório, caso n.º 2753, par.408; e 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 484.)

670. Quando a legislação é aplicada de modo a impedir que as organizações sindicais recorram a peritos que não são necessariamente os dirigentes eleitos, como por exemplo peritos em questões industriais, advogados ou solicitadores que possam representá-las em processos judiciais ou administrativos, haveria sérias dúvidas quanto à compatibilidade de tais disposições com o artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito, nomeadamente, a organizar a sua gestão e as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 457.)

671. Uma disposição que proíbe um dirigente sindical de receber qualquer tipo de remuneração não está em conformidade com os requisitos do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 458.)

672. No que diz respeito à legislação que acabara de ser adotada, proibindo o pagamento dos salários de delegados sindicais a tempo inteiro, pelos empregadores, o Comité considerou que o abandono de uma prática tão generalizada e de longa data pode causar dificuldades financeiras aos sindicatos e acarretar o risco de prejudicar consideravelmente o seu funcionamento.

(Ver Compilação de 2006, par. 459.)

673. A liberdade de associação implica o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores resolverem quaisquer conflitos por si próprias, e sem ingerência das autoridades nacionais, e compete ao governo criar um ambiente propício à resolução de tais diferendos.

(Ver Compilação de 2006, par. 460.)

Controlo das atividades internas das organizações

674. Uma legislação que confere ao ministro ou à ministra a autoridade discricionária, que não está sujeita a controlo judicial, para investigar os assuntos de um sindicato, apenas porque o considera necessário do ponto de vista do interesse público e de ordenar a anulação do registo de um sindicato, não está em conformidade com os princípios de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem ter o direito de organizar a sua gestão e atividades sem qualquer ingerência por parte das autoridades públicas que limite este direito ou impeça o seu exercício legal, e que essas organizações não devem estar sujeitas à dissolução pela autoridade administrativa.

(Ver 95.º relatório, caso n.º 448, par. 143 e 145.)

675. Certos acontecimentos de carácter excecional podem justificar a intervenção direta de um governo em questões sindicais internas, a fim de restabelecer uma situação em que os direitos sindicais sejam plenamente respeitados.

(Ver Compilação de 2006, par. 462.)

676. O Comité recorda que, nos termos do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, o governo deve abster-se de qualquer ingerência que limite o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores de eleger livremente os seus representantes, de organizar as suas atividades e de formular os seus programas. O Comité considera que a única limitação eventualmente aceitável deve, por conseguinte, visar exclusivamente o respeito das regras democráticas no seio do movimento sindical e, em particular, ao nível das federações. A limitação a um décimo do número total de votos imposto pela lei às associações profissionais quando votam nas assembleias gerais e congressos das federações vai além de uma simples garantia de procedimento democrático.

(Ver 211.º relatório, caso n.º 1057, par. 174.)

677. O Comité recorda que, quando as medidas de suspensão são adotadas pela autoridade administrativa, existe o risco de que possam parecer arbitrárias, também, quando são provisórias e temporárias, e mesmo quando são seguidas de uma ação judicial. O Comité considera que os princípios estabelecidos no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 não impedem a supervisão do controlo dos atos internos de um sindicato, se tais atos violarem disposições ou regras legais. No entanto, o Comité considera da maior importância que, para garantir um processo imparcial e objetivo, o controlo seja exercido pela autoridade judicial competente.

(Ver 73.º relatório, caso n.º 346, par. 114.)

678. Só em casos excecionais deve haver controlo externo, sendo necessário que circunstâncias graves justifiquem tal ação, sob pena de limitar o direito que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm, por força do artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, de organizar a sua gestão e atividades sem ingerência das autoridades públicas que limite esse direito ou impeça o seu exercício legal. O Comité considerou que uma lei que confere o poder de intervenção a um funcionário ou funcionária de justiça, cujas decisões podem ser objeto de recurso para o Supremo Tribunal, e que prevê que um pedido de intervenção deva ser apoiado por um número substancial dos profissionais da categoria em questão, não viola estes princípios.

(Ver Compilação de 2006, par. 465; e 354.º relatório, caso n.º 2641, par. 240.)

679. Num caso em que as decisões da assembleia geral de um sindicato tinham sido anuladas a pedido de 12 filiados, num total de 2 100 membros, o Comité considerou que tal não constituía um número considerável em relação à categoria profissional em questão, de modo a permitir à autoridade administrativa limitar as atividades de

um sindicato e perturbar o seu funcionamento normal, especialmente quando essa ação administrativa foi realizada, como no caso em apreço, na sem de elementos de prova, como referido na sentença da autoridade judicial.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2641, par. 241.)

Gestão financeira das organizações

A. Independência financeira em relação às autoridades públicas

680. O direito dos trabalhadores de constituir organizações da sua escolha e o direito dessas organizações à elaboração dos seus próprios estatuto e regulamentos e à organização da sua gestão e atividades pressupõem independência financeira. Tal independência pressupõe que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras não devem ser financiadas de modo a permitir que as autoridades públicas disponham de poderes discricionários sobre elas.

(Ver Compilação de 2006, par. 466.)

681. No que se refere aos sistemas de financiamento do movimento sindical que tornaram os sindicatos financeiramente dependentes de um organismo público, o Comité considerou que qualquer forma de controlo do Estado é incompatível com os princípios da liberdade de associação, e deve ser abolida, uma vez que permite a ingerência das autoridades na gestão financeira dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 467.)

682. As disposições que regem as operações financeiras das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, não devem conferir às autoridades públicas poderes discricionários sobre as mesmas.

(Ver Compilação de 2006, par. 468.)

683. As disposições que limitam a liberdade dos sindicatos de gerir e utilizar os seus fundos como desejarem, para fins sindicais normais e lícitos, são incompatíveis com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 469.)

684. Um sistema no qual os trabalhadores e trabalhadoras são obrigados a pagar quotas para uma organização pública que, por sua vez, financia organizações sindicais, constitui uma séria ameaça à independência dessas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 470.)

685. Embora a formação sindical deva ser incentivada, devem ser os próprios sindicatos a encarregar-se dela; os sindicatos podem, naturalmente, beneficiar de qualquer assistência material ou moral que o governo lhes possa oferecer.

(Ver Compilação de 2006, par. 471.)

686. Os vários sistemas de subvenção das organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm consequências muito diferentes consoante a forma que assumem, o espírito com que foram concebidos e aplicados e a medida segundo a qual as subvenções constituem um direito previsto nas disposições legais, ou estão sujeitas ao exclusivo critério das autoridades públicas. As repercussões que a ajuda financeira poderá ter na autonomia das organizações sindicais, dependerão essencialmente das circunstâncias; não podem ser apreciadas aplicando princípios gerais: são questões de facto que devem ser examinadas à luz das circunstâncias de cada caso.

(Ver Compilação de 2006, par. 472.)

B. Quotas sindicais

687. As questões relativas ao financiamento das organizações de trabalhadores e de empregadores, tanto no que se refere aos seus próprios orçamentos, como aos das federações e das confederações, devem reger-se pelos estatutos das próprias organizações, federações e confederações e, por conseguinte, a imposição de quotas através da Constituição, ou de disposições legais, é incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 473; e 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

688. O Comité manifestou a sua preocupação com a objecção de um tribunal em relação à determinação da contribuição sindical, como percentagem salarial, e considerou que esta questão deve ser regulamentada através dos estatutos dos sindicatos, incluindo a determinação das quotas sindicais sob a forma de percentagem salarial.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

689. A repartição das quotas sindicais entre as diferentes estruturas sindicais é uma questão a determinar exclusivamente pelos sindicatos em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 474; e 372.º relatório, caso n.º 2954, par. 96.)

690. A supressão da possibilidade de retenção na fonte das contribuições, que poderia conduzir a dificuldades financeiras para as organizações sindicais, não é propícia ao desenvolvimento de relações de trabalho harmoniosas, devendo, por conseguinte, ser evitada.

(Ver Compilação de 2006, par. 475; e 340.º relatório, caso n.º 2395, par. 177; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 579, caso n.º 2437, par. 1316; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 788; 347.º relatório, caso n.º 2537, par. 22; 355.º relatório, caso n.º 2686, par. 1127, caso n.º 2642, par. 1176; 356.º relatório, caso n.º 2718, par. 287; 357.º relatório, caso n.º 2755, par. 428, caso n.º 2678, par. 655; 358.º relatório, caso n.º 2614, par. 27, caso n.º 2724, par. 824; 362.º relatório, caso n.º 2678, par. 73, caso n.º 2741, par. 773; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 122; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 579; 371.º relatório, caso n.º 2953, par. 621; e 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 217 e caso n.º 3032, par. 415.)

691. São compatíveis com as Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 135), relativa à proteção e facilidades a

conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, tanto a legislação que impõe a acreditação, ou a prova de filiação dos membros do sindicato para que as suas quotas sejam retidas na fonte, como a legislação que estipula que basta que um sindicato apresente uma lista de filiados para que as quotas sejam deduzidas.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2878, par. 632.)

692. A exigência de que os trabalhadores e trabalhadoras confirmem por escrito a sua filiação sindical, para que as quotas sejam objeto de retenção na fonte, não viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 476; 357.º relatório, caso n.º 2755, par. 428; e 358.º relatório, caso n.º 2724, par. 824.)

693. A exigência de autorização por escrito para a retenção das quotas sindicais na fonte não seria contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 122.)

694. A não cobrança de quotas sindicais pela empresa aos trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados que manifestaram expressamente a sua vontade de não pagar essas quotas é compatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 2824, par. 154.)

695. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem poder optar por pagar as suas contribuições às organizações sindicais da sua escolha, mesmo que não sejam as mais representativas, ao abrigo do sistema de retenção na fonte das quotas sindicais.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 799.)

696. O Comité solicitou a um Governo que tome as medidas necessárias para alterar a legislação por forma a que os trabalhadores e trabalhadoras possam optar por pagar as suas quotas às organizações sindicais da sua escolha, mesmo que não sejam as mais representativas, ao abrigo do sistema de retenção na fonte das quotas sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 477.)

697. As informações relativas à filiação dos trabalhadores e das trabalhadoras numa organização sindical devem ser confidenciais, exceto, naturalmente, nos casos em que as quotas sindicais são deduzidas do salário.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2834, par. 1174.)

698. Num caso em que os requisitos para a dedução das quotas sindicais incluíam, entre outros, que o sindicato comunicasse cópia do documento de identidade do trabalhador e da trabalhadora, do respetivo cartão de filiação, uma lista dos membros, uma declaração do secretário-geral do sindicato indicando a veracidade de tal lista, e a colocação da mesma no sítio na internet do empregador, o Comité considerou que todos estes requisitos são contrários aos princípios da liberdade de associação, e salienta que, para a dedução das quotas sindicais nos salários, a empresa deve

limitar-se a solicitar provas da filiação e desfiliação dos membros. Além disso, a publicação anual da lista de sindicalistas no sítio na internet do empregador, é particularmente inaceitável, uma vez que não tem qualquer relação com a dedução das quotas sindicais e viola a privacidade dos membros do sindicato.

(Ver Compilação de 2006, par. 478.)

699. Num caso em que as autoridades não transferiram para o sindicato em causa as quotas que tinham sido deduzidas dos salários dos trabalhadores e das trabalhadoras da função pública, o Comité considerou que as quotas sindicais não pertencem às autoridades, nem constituem fundos públicos, mas sim um montante depositado que as autoridades não podem utilizar para qualquer outro propósito que não seja o de remeter imediatamente à organização interessada.

(Ver Compilação de 2006, par. 479; 363.º relatório, caso n.º 2684, par. 564; e 370.º relatório, caso n.º 2994, par. 737.)

700. Quando a legislação admite cláusulas de segurança sindical, como a retenção de quotas sindicais sobre os salários de trabalhadores e trabalhadoras não filiados que beneficiam da celebração de acordos coletivos, essas cláusulas só devem produzir efeitos através de tais acordos.

(Ver Compilação de 2006, par. 480; 290.º relatório, caso n.º 1612, par. 27; 358.º relatório, caso n.º 2739, par. 317; 364.º relatório, caso n.º 2739, par. 332; e 371.º relatório, caso n.º 2963, par. 235.)

701. A dedução das quotas sindicais pelos empregadores e a sua transferência para os sindicatos é uma questão que deve ser resolvida através da negociação coletiva entre os empregadores e todos os sindicatos, sem obstáculos de ordem legislativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 481; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 122; e 371.º relatório, caso n.º 2713, par. 878.)

702. Um atraso considerável na administração da justiça no que se refere à entrega de quotas sindicais por uma empresa equivale a uma denegação de justiça.

(Ver Compilação de 2006, par. 482.)

703. Uma restrição imposta pela lei, quanto ao montante que uma federação pode receber dos sindicatos que a integram, parece ser contrária ao princípio geralmente aceite, segundo o qual as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de organizar a sua gestão e as suas atividades, bem como as das federações que constituem.

(Ver Compilação de 2006, par. 483; e 378.º relatório, caso n.º 3032, par. 390.)

704. Em especial nos países com economias em transição, devem ser consideradas medidas específicas, incluindo as deduções fiscais das quotas sindicais e as quotizações dos membros de organizações de empregadores, a fim de facilitar o desenvolvimento de organizações de trabalhadores e de empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 484; e 348.º relatório, caso n.º 2317, par. 1010.)

705. É incompatível com os princípios da liberdade de associação a extensão unilateral a todo o pessoal, da dedução das quotas sindicais em seu nome, sem que exista um acordo coletivo entre as partes para o efeito.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1316.)

C. Controlo e restrições à utilização dos fundos dos sindicatos

706. As disposições que conferem às autoridades o direito de restringir a liberdade de um sindicato, de gerir e utilizar os seus fundos à medida dos seus desejos, para fins sindicais normais e legítimos, são incompatíveis com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 485; 342.º relatório, caso n.º 2453, par. 713; e 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 654.)

707. O congelamento das contas bancárias do sindicato pode constituir uma grave ingerência das autoridades nas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 486; 342.º relatório, caso n.º 2453, par. 713; 343.º relatório, caso n.º 2381, par. 136; e 358.º relatório, caso n.º 2740, par. 654.)

708. Embora a legislação de muitos países exija que as contas sindicais sejam auditadas, quer por um auditor nomeado pelo sindicato, quer, com menor frequência, pelo agente responsável pelo registo sindical, é geralmente aceite que esse auditor deve possuir as qualificações profissionais exigidas, e ser independente. Uma disposição que reserva ao governo o direito de auditar os fundos sindicais não é, por conseguinte, conforme com o princípio geralmente aceite de que os sindicatos devem ter o direito de organizar a sua gestão e de que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que limite este direito ou que impeça o seu exercício legal.

(Ver Compilação de 2006, par. 487.)

709. Uma legislação que obriga um sindicato à aposição de carimbo/selo nos livros de contas e à numeração das páginas pelo ministério do trabalho, antes da sua utilização, parece ter apenas por objetivo prevenir a fraude. O Comité considera que tal exigência não constitui uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 488.)

710. O Comité observou que, de um modo geral, as organizações sindicais parecem concordar que as disposições legislativas que exigem, por exemplo, que os relatórios financeiros sejam apresentadas anualmente às autoridades na forma prescrita na lei, e a apresentação de outros dados sobre questões que não se afigurem claras nos referidos relatórios não violam, por si só, a autonomia sindical. As medidas de controlo da gestão dos sindicatos podem ser úteis se forem utilizadas apenas para prevenir abusos, e para proteger os próprios filiados contra a má gestão dos fundos. No entanto, afigura-se que medidas deste tipo possam, em certos casos, implicar um risco de ingerência das autoridades públicas na gestão dos sindicatos, e que essa

ingerência pode ser de natureza a limitar os direitos das organizações ou a impedir o seu exercício legal, contrariamente ao artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Contudo, pode considerar-se, em certa medida, que existe uma garantia contra essa ingerência quando o funcionário ou funcionária, nomeado para exercer a supervisão, goza de um certo grau de independência das autoridades administrativas e está sujeito ao controlo das autoridades judiciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 489.)

711. O controlo exercido pelas autoridades públicas sobre as finanças sindicais não deve normalmente exceder a obrigação de apresentar relatórios periódicos. O direito discricionário das autoridades de efetuar inspeções e de solicitar informações a qualquer momento implica um risco de ingerência na gestão interna dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 490.)

712. No que se refere a certas medidas de controlo administrativo do património sindical, como as auditorias financeiras e os inquéritos, o Comité considerou que estas só devem ser aplicadas em casos excecionais, quando justificadas por circunstâncias graves (por exemplo, presumíveis irregularidades nas demonstrações anuais ou irregularidades comunicadas pelos membros da organização), a fim de evitar qualquer discriminação entre organizações sindicais, e evitar o risco de uma intervenção excessiva das autoridades que possa dificultar o exercício do direito de um sindicato organizar livremente a sua gestão, bem como evitar uma publicidade que pode ser prejudicial, e talvez injustificada, ou a divulgação de informações que possam ser confidenciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 491.)

713. O princípio geral de que deve existir um controlo judicial da gestão interna de uma organização profissional, a fim de assegurar um procedimento imparcial e objetivo, é particularmente importante no que se refere à gestão dos bens e das finanças dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 492.)

714. Quando as contas bancárias de dirigentes sindicais acusados de desvio de fundos sindicais são congeladas, o Comité salientou que, se após a investigação não foram encontrados indícios de desvio, não seria razoável que as contas dos sindicalistas, quer se encontrem ou não no país, permanecessem congeladas.

(Ver Compilação de 2006, par. 493; e 350.º relatório, caso n.º 2478, par. 1396.)

715. Cabe às próprias organizações decidir se recebem financiamento para atividades legítimas de promoção e defesa dos direitos humanos e dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 494.)

Direito das organizações de organizar livremente as suas atividades e formular os seus programas de ação

Princípios gerais

716. A liberdade de associação implica não só o direito dos trabalhadores e dos empregadores constituírem livremente organizações da sua escolha, mas também o direito das próprias organizações exercerem atividades legais para a defesa dos seus interesses profissionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 495; 346.º relatório, caso n.º 2475, par. 992, caso n.º 2521, par. 1034; e 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 471.)

717. No que diz respeito às manifestações e greves organizadas pelos sindicatos de professores, o Comité recorda, em primeiro lugar, que a liberdade de associação implica não só o direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir livremente organizações da sua escolha, mas também o direito das próprias organizações a exercerem atividades legais, incluindo manifestações pacíficas, para a defesa dos seus interesses profissionais.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 980.)

718. Qualquer disposição que confere às autoridades, por exemplo, o direito de limitar as atividades sindicais, em relação às atividades desenvolvidas e aos objetivos perseguidos pelos sindicatos, com vista à promoção e defesa dos interesses dos seus membros seria incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 496.)

719. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem poder exercer as suas atividades num clima livre de pressões, intimidações, assédio, ameaças ou esforços para desacreditar essas organizações ou os seus dirigentes, o que inclui a adulteração de documentos.

(Ver 328.º relatório, caso n.º 2167, par. 302.)

720. As organizações profissionais de trabalhadores e de empregadores não devem, em caso algum, ser sujeitas a medidas de retaliação por terem exercido os seus

direitos decorrentes dos instrumentos da OIT em matéria de liberdade de associação e, em especial, por terem apresentado uma queixa ao Comité da Liberdade Sindical.

(Ver 375.º relatório, caso n.º 3085, par. 100.)

Atividades e relações políticas

721. Para que os sindicatos possam ser protegidos contra as vicissitudes políticas, e para que não fiquem dependentes das autoridades públicas, é desejável que, sem prejuízo da liberdade de opinião dos seus membros, limitem o âmbito das suas atividades aos domínios profissional e sindical. Por outro lado, o governo deve abster-se de interferir no funcionamento dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 497).

722. No interesse do desenvolvimento normal do movimento sindical, seria desejável ter em conta os princípios enunciados na Resolução sobre a independência do movimento sindical, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 35.ª sessão (1952), segundo os quais a missão fundamental e permanente do movimento sindical é a promoção económica e social dos trabalhadores e trabalhadoras e, quando os sindicatos, em conformidade com o direito e a prática dos respetivos países, e por decisão dos seus membros, decidem estabelecer relações com um partido político, ou empreender uma ação política constitucional como meio para a promoção dos seus objetivos económicos e sociais, tais relações políticas ou sociais não devem ser de natureza a comprometer a continuidade do movimento sindical, ou das suas funções sociais ou económicas, independentemente das mudanças políticas no país.

(Ver Compilação de 2006, par. 498; e 349.º relatório, caso n.º 2249, par. 306.)

723. O Comité remeteu para a Resolução sobre a independência do movimento sindical, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1952, que recorda essencial importância de preservar a liberdade e a independência do movimento sindical em todos os países, para que este último possa realizar os seus objetivos económicos e sociais, independentemente de quaisquer mudanças políticas.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3166, par. 599.)

724. O Comité reafirmou o princípio expresso pela Conferência Internacional do Trabalho na Resolução sobre a independência do movimento sindical, segundo o qual os governos não devem tentar transformar o movimento sindical num instrumento para a prossecução de objetivos políticos, nem devem tentar interferir nas funções normais de um movimento sindical usando como pretexto que este mantém relação livremente estabelecida com um partido político.

(Ver Compilação de 2006, par. 499; e 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 763.)

725. As disposições que impõem uma proibição geral das atividades políticas dos sindicatos para a promoção dos seus objetivos específicos, são contrárias aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 500; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 763; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 131; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856; e 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 476.)

726. Uma proibição geral dos sindicatos de exercer qualquer atividade política, pode levantar dificuldades uma vez que a interpretação dada na prática a esta disposição, pode mudar a qualquer momento e limitar consideravelmente a possibilidade de ação das organizações. Por conseguinte, afigura-se que os Estados, sem proibirem de forma generalizada, as atividades políticas das organizações profissionais, devem poder confiar às autoridades judiciais a tarefa de reprimir os abusos que, em certos casos, podem ser cometidos por organizações que perderam de vista o facto de o seu objetivo fundamental dever ser o progresso económico e social dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 501.)

727. As organizações sindicais não devem exercer atividades políticas de forma abusiva, nem ir além das suas verdadeiras funções, promovendo interesses essencialmente políticos.

(Ver Compilação de 2006, par. 502; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1432; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 749; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856; e 378.º relatório, caso n.º 2723, par. 265.)

728. Uma proibição geral de os sindicatos exercerem quaisquer atividades políticas seria não só incompatível com os princípios da liberdade de associação, mas na prática, seria também irrealista. As organizações sindicais podem, por exemplo, pretender divulgar publicamente a sua opinião sobre a política económica e social do governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 503; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1432; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 749; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 841; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 131; 370.º relatório, caso n.º 2723, par. 441; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856; e 378.º relatório, caso n.º 2723, par. 265.)

729. Convém não confundir o exercício pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, ou seja, a defesa e a promoção dos interesses profissionais dos trabalhadores e dos empregadores, com a eventual prossecução, por alguns dos seus membros, de outras atividades estranhas ao domínio sindical. A responsabilidade penal em que essas pessoas possam incorrer, em consequência de tais atos, não deve de modo algum conduzir à adoção de medidas destinadas a privar as próprias organizações, ou os seus dirigentes, dos seus meios de ação.

(Ver Compilação de 2006, par. 504.)

730. Só na medida em que evitem que as suas reivindicações profissionais tenham um carácter claramente político é que as organizações sindicais podem,

legitimamente, pretender que não haja ingerência nas suas atividades. Por outro lado, é difícil estabelecer distinção fronteira entre o que é político e o que é, na realidade, de caráter sindical. Estas duas noções sobrepõem-se, e é inevitável, e por vezes habitual, que as publicações sindicais tomem posição sobre questões com aspetos políticos, bem como sobre questões estritamente económicas e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 505; e 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 778.)

731. O exercício dos direitos sindicais pode, por vezes, implicar críticas às autoridades de instituições públicas, na sua qualidade de empregadoras e/ou às condições socioeconómicas de interesse para os sindicatos e para os seus membros.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2418, par. 810.)

732. Em circunstâncias específicas, relativas a determinadas categorias de trabalhadores e trabalhadoras da função pública, as atividades sobre questões que vão para além dos temas socioeconómicos, e que dizem respeito à segurança nacional não se enquadram no âmbito da proteção conferida pelos princípios da liberdade de associação.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 778.)

733. No que diz respeito às disposições legais segundo as quais «os sindicatos organizam e educam os operários e os empregados para que respeitem a disciplina do trabalho», «organizam os operários e os empregados através da realização de campanhas de emulação socialista no local de trabalho» e «os sindicatos educam os operários e os empregados ... a fim de reforçar as suas convicções ideológicas», o Comité considerou que as funções atribuídas aos sindicatos por este conjunto de disposições contribuem necessariamente para limitar o seu direito de organizar as suas atividades, em violação dos princípios da liberdade de associação. Considerou ainda que as obrigações assim definidas, e que os sindicatos devem respeitar, impedem a constituição de organizações sindicais independentes das autoridades públicas e do partido no poder, cuja missão deveria ser defender e promover os interesses dos seus constituintes e não de reforçar o sistema político e económico do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 506; e 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 474.)

734. Uma lei que obriga os dirigentes de associações profissionais a fazer uma declaração «em defesa da democracia» pode levar a abusos, uma vez que tal disposição não faculta nenhum critério preciso, sobre o qual se possa fundar uma eventual decisão judicial, caso um dirigente sindical fosse acusado de não ter respeitado os termos da declaração.

(Ver Compilação de 2006, par. 507; e 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 474.)

Outras atividades de organizações (atividades de protesto, representação de membros, ocupações, protestos públicos, entre outras)

735. O direito de petição é uma atividade legítima das organizações sindicais, e as pessoas que assinam tais petições não devem ser repreendidas ou punidas por este tipo de atividade.

(Ver Compilação de 2006, par. 508; e 357.º relatório, caso n.º 2714, par. 1117.)

736. Os sindicatos devem ter a liberdade de determinar o procedimento de apresentação de queixas ao empregador, e a legislação não deve impedir o funcionamento de um sindicato, obrigando-o a convocar uma assembleia geral sempre que haja uma queixa a apresentar a um empregador.

(Ver Compilação de 2006, par. 510.)

737. Denunciar às autoridades competentes medidas insuficientes de segurança e saúde no trabalho é, na verdade, uma atividade sindical legítima e um direito dos trabalhadores e trabalhadoras que deve ser garantido por lei.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 774.)

738. Se um governo exercer represálias, direta ou indiretamente, contra sindicalistas ou dirigentes de organizações de trabalhadores, ou de empregadores, pela simples razão de protestarem contra a nomeação de delegados ou delegadas de trabalhadores ou de empregadores, para uma reunião nacional ou internacional, tal constitui uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 511.)

739. Uma legislação que permite às autoridades competentes proibir qualquer atividade sindical normal, tal como uma campanha a favor de um salário mínimo, se essa atividade figurar no programa de uma organização sindical ou de outra organização declarada ilegal, é incompatível com o princípio geralmente aceite de que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que limite o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de organizar as suas atividades e de formular os seus programas, ou que impeça o exercício legal deste direito.

(Ver 85.º relatório, casos n.º 300, 311 e 321, par. 123 e 124.)

740. A tomada de posição de uma organização sindical sobre uma decisão judicial relativa ao assassinato de membros de sindicatos é, na verdade, uma atividade sindical legítima.

(Ver Compilação de 2006, par. 513.)

741. Ao ameaçar com medidas de retaliação, os trabalhadores e as trabalhadoras que se tinham limitado a manifestar a sua intenção de manter uma ocupação pacífica em defesa dos seus legítimos interesses económicos e sociais, o empregador interferiu no direito fundamental dos trabalhadores e trabalhadoras de organizar a sua gestão e as suas atividades e de formular os seus programas, em violação do

artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 514.)

742. Saber em que medida o papel desempenhado pelos sindicatos na organização da emulação do trabalho, e na propaganda com vista a aumentar a produção ou a implementação de planos económicos, é compatível com o exercício pelos sindicatos da sua responsabilidade de proteger os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, depende do grau de liberdade de que os sindicatos gozam noutros aspetos.

(Ver Compilação de 2006, par. 515.)

743. O Comité considerou que, embora não seja chamado a pronunciar-se sobre a oportunidade de confiar a gestão da segurança social, e o controlo da aplicação da legislação social às associações profissionais, e não aos órgãos administrativos do Estado, na medida em que tal pode limitar o livre exercício dos direitos sindicais, caso que poderia surgir: 1) se os sindicatos fizessem uso da discriminação na gestão dos fundos de segurança social colocados à sua disposição para exercer pressão sobre os trabalhadores e trabalhadoras não organizados; e 2) se a independência do movimento sindical se encontrasse comprometida.

(Ver Compilação de 2006, par. 516.)

744. Nem a legislação, nem a sua aplicação devem limitar o direito das organizações de empregadores e de trabalhadores de representar os seus membros, incluindo em caso de queixas laborais individuais.

(Ver 378.º relatório, casos n.º 3110 e 3123, par. 627.)

745. O direito dos trabalhadores e das trabalhadoras a serem representados por um delegado ou delegada do seu sindicato, em qualquer processo que envolva as suas condições de trabalho, de acordo com os procedimentos prescritos por leis ou regulamentos, constitui um direito geralmente reconhecido num grande número de países. É particularmente importante que este direito seja respeitado quando os trabalhadores e trabalhadoras cujo nível de formação não lhes permite defenderem-se adequadamente, sem a assistência de uma pessoa mais experiente, não podem ser representados por um advogado ou advogada e, por conseguinte, só podem contar com a assistência dos seus delegados ou delegadas sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 517.)

746. A restrição imposta aos sindicatos de representarem os seus membros em processos de recurso ao mais alto nível, ou a restrição imposta aos seus membros de serem representados por um advogado ou advogada, e não pelos seus sindicatos, não constitui, por si só, uma ingerência indevida no direito de exercer atividades legais em defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores ou dos empregadores.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2475, par. 992.)

747. O direito dos sindicatos de organizar a sua própria gestão e atividades e de formular os seus próprios programas não é afetado pela introdução da representação obrigatória por um advogado ou advogada nos tribunais nacionais. No entanto, a introdução de uma obrigação onerosa, e até então inexistente, de ser representado por um advogado ou advogada habilitado a atuar perante um Tribunal de Recurso, ou seja, um advogado ou advogada especializado, poderia, entre outras coisas, resultar na limitação do número de recursos interpostos pelos sindicatos ou pelos trabalhadores e trabalhadoras. Este decreto pode também afetar a taxa de filiação sindical, na medida em que menos trabalhadores e trabalhadoras podem estar interessados em juntar-se aos sindicatos se uma das funções sindicais for removida.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2475, par. 992.)

748. O boicote é uma forma de ação muito especial que, em alguns casos, pode envolver um sindicato cujos membros continuam o seu trabalho e não estão diretamente envolvidos no conflito com o empregador, contra quem o boicote é imposto. Nestas circunstâncias, a proibição de boicotes, por lei, não parece implicar necessariamente uma ingerência nos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 518.)

749. A escolha dos sindicalistas para participar em cursos de formação exclusivamente organizados pelos sindicatos, onde quer que sejam realizados, deve ser deixada ao critério da organização de trabalhadores, ou ao estabelecimento responsável responsável por tais atividades, e não deve ser ditada por quaisquer partidos políticos.

(Ver Compilação de 2006, par. 519.)

750. A questão da fixação do «Dia da empresa privada», por uma organização central de empregadores, é uma questão que deve ser decidida livremente pela organização profissional em causa, e não deve ser necessária uma autorização administrativa deste tipo de comemoração, ou a fixação da sua data.

(Ver 246.º relatório, caso n.º 1351, par. 261.)

Importância do direito à greve e do seu exercício legítimo

751. O Comité sempre considerou que o direito à greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores e trabalhadoras, e das suas organizações, unicamente na medida em que é utilizado como meio de defesa dos seus interesses económicos.

(Ver Compilação de 2006, par. 520).

752. O Comité sempre reconheceu o direito à greve dos trabalhadores e trabalhadoras, e das suas organizações, como um meio legítimo de defesa dos seus interesses económicos e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 521; 346.º relatório, caso n.º 2528, par. 1446; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 419; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 980; 353.º relatório, caso n.º 2589, par. 126; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 662; 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 306; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 636; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 340; 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 767, caso n.º 2841, par. 1036; 363.º relatório, caso n.º 2704, par. 399, caso n.º 2602, par. 465; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 577; 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 227; 370.º relatório, caso n.º 2994, par. 735; 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 213; e 376.º relatório, caso n.º 2994, par. 1002.)

753. O direito à greve é um dos meios essenciais através dos quais os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações podem promover e defender os seus interesses económicos e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 522; e 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 695, caso n.º 2365, par. 1048; 344.º relatório, caso n.º 2496, par. 407, caso n.º 2471, par. 891; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 780, caso n.º 2473, par. 1532; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 538; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 681; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1329; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1103; e 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 306; 357.º relatório, caso n.º 2713, par. 1101; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 340; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778; 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 240.)

754. O direito à greve é o corolário indissociável do direito sindical protegido pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 523; e 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 891; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1076, caso No. 2473, par. 1532; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 419; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1114; e 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1077.)

755. As greves são, por natureza, perturbadoras e dispendiosas; a greve também exige um sacrifício significativo daqueles trabalhadores e trabalhadoras que optam por exercê-la como uma ferramenta de último recurso, e meio de pressão sobre o empregador para corrigir quaisquer injustiças percebidas.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 577.)

756. Não parece que reservar exclusivamente às organizações sindicais, o direito de convocar uma greve, seja incompatível com as normas estabelecidas na Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Os trabalhadores e as trabalhadoras e, em especial, os seus dirigentes nas empresas, devem, no entanto, ser protegidos contra qualquer discriminação que possa ser exercida devido a uma greve, e devem poder constituir sindicatos sem estarem expostos a discriminação antissindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 524.)

757. A proibição da convocação de greves por parte de federações e confederações não é compatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 525.)

Objetivo da greve (greves sobre questões económicas e sociais, greves políticas, greves de solidariedade, entre outras)

758. Os interesses profissionais e económicos que os trabalhadores e trabalhadoras defendem através do exercício do direito à greve, não dizem apenas respeito a melhores condições de trabalho, ou a reivindicações coletivas de natureza profissional, mas também respeitam à procura de soluções para as questões de política económica e social, e para os problemas enfrentados pela empresa que dizem diretamente respeito aos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 526; 344.º relatório, caso n.º 2496, par. 407; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 668; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 224; 371.º relatório, caso n.º 2963, par. 236, caso n.º 2988, par. 852; e 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 712.)

759. As organizações responsáveis pela defesa dos interesses socioeconómicos e profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras devem poder recorrer à greve para apoiar a sua posição na procura de soluções para os problemas colocados pelas grandes tendências de política social e económica que têm um impacto direto nos

seus membros e nos trabalhadores e trabalhadoras em geral, em especial no que diz respeito ao emprego, à proteção social e ao nível de vida.

(Ver Compilação de 2006, par. 527; 340.º relatório, caso n.º 2413, par. 901; 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 685; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1025; 344.º relatório, caso n.º 2496, par. 413; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1076; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 668; 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1077; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 852; e 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 712.)

760. As greves de natureza puramente política e as greves decididas sistematicamente, muito antes da realização das negociações, não são abrangidas pelo âmbito de aplicação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 528; 340.º relatório, caso n.º 2413, par. 901; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1245; e 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573.)

761. As greves de natureza puramente política não são abrangidas pela proteção das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 749; e 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 705.)

762. Se uma paragem do trabalho a nível nacional for exclusivamente política e insurrecional, o Comité não teria competência na matéria.

(Ver 334.º relatório, caso n.º 2254, par. 1082.)

763. Embora as greves puramente políticas não sejam abrangidas pelo âmbito de aplicação dos princípios da liberdade de associação, os sindicatos devem poder recorrer a greves de protesto, em especial quando se destinam a criticar as políticas económicas e sociais de um governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 529; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1247; 348.º relatório, caso n.º 2530, par. 1190; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1012; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 668; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 841; e 372.º relatório, caso n.º 3011, par. 646.)

764. Há uma distinção entre a greve e o *lockout*, mas no caso de uma «manifestação pacífica» e de uma «suspensão de serviços» que não se enquadram no âmbito das relações empregador-trabalhador, trata-se sobretudo de um protesto e de uma suspensão de atividades pelo empregador. Nestas circunstâncias, os empregadores, como os trabalhadores e trabalhadoras, devem poder recorrer a greves (ou ações) de protesto contra as políticas económicas e sociais de um governo, que só podem ser limitadas no caso de serviços essenciais, ou de serviços públicos de importância fundamental, para os quais se poderiam estabelecer serviços mínimos.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2530, par. 1190.)

765. Num caso em que uma greve geral contra uma portaria relativa à conciliação e à arbitragem era, sem dúvida, uma greve dirigida contra a política do governo, o Comité considerou que parecia duvidoso que as alegações que lhe diziam respeito

pudessem ser rejeitadas desde o início, com o fundamento de que não se tratava de um conflito laboral, uma vez que os sindicatos estavam em conflito com o governo na sua qualidade de importante empregador, e em consequência de uma medida tomada pelo governo em matéria de relações laborais que, na opinião dos sindicatos, limitava o exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 530.)

766. O direito à greve não deve limitar-se apenas aos conflitos laborais suscetíveis de serem resolvidos através da assinatura de acordos coletivos; os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações devem poder exprimir, se necessário e num contexto mais amplo, a sua insatisfação relativamente a questões económicas e sociais que afetem os interesses dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 531; 344.º relatório, caso n.º 2486, par. 1208, caso n.º 2509, par. 1245; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1543; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 668; 362.º relatório, caso n.º 2814, par. 443; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 118; 367.º relatório, caso n.º 2814, par. 354; 372.º relatório, caso n.º 3011, par. 648; 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 468; e 376.º relatório, caso n.º 3011, par. 151.)

767. A solução para um conflito jurídico em resultado de uma diferença de interpretação de um texto legal deve ser deixada ao critério dos tribunais competentes. A proibição de greves em tal situação não constitui uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 532; 367.º relatório, caso n.º 2907, par. 897; e 373.º relatório, caso n.º 3005, par. 192.)

768. Se as greves forem proibidas durante a vigência de um acordo coletivo, esta restrição deve ser compensada pelo direito de recurso a mecanismos imparciais e rápidos, no âmbito dos quais possam ser examinadas queixas individuais ou coletivas, sobre a interpretação ou aplicação de acordos coletivos; este tipo de mecanismo não só permite resolver as dificuldades inevitáveis que podem surgir, no que respeita à interpretação ou aplicação dos acordos coletivos durante a vigência dos mesmos, como também tem a vantagem de preparar o terreno para futuras rondas de negociações, uma vez que permite identificar os problemas que surgiram durante o período de vigência dos acordos coletivos em questão.

(Ver Compilação de 2006, par. 533; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1245; 364.º relatório, caso n.º 2907, par. 673; e 367.º relatório, caso n.º 2907, par. 898.)

769. Uma greve para obter o aumento de salários e o pagamento de salários em atraso, insere-se claramente no âmbito das atividades legítimas das organizações sindicais.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2323, par. 691.)

770. Uma proibição geral de greves de solidariedade pode conduzir a abusos, e os trabalhadores e trabalhadoras deveriam poder tomar tais medidas, desde que a greve inicial que apoiam seja, ela própria, legítima.

(Ver Compilação de 2006, par. 534; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1543; e 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 220.)

771. Ao excluir as greves de solidariedade, os boicotes secundários e as ações coletivas de apoio a acordos multi-empresas, no âmbito da ação coletiva autorizada, as disposições legais podem afetar negativamente o direito das organizações de procurar e negociar acordos com vários empregadores, bem como limitar indevidamente o direito à greve.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 220.)

772. O facto de ser convocada uma greve para o reconhecimento de um sindicato é um interesse legítimo que pode ser defendido pelos trabalhadores e trabalhadoras, e pelas suas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 535; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1537; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 681; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 662; e 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 118.)

773. A proibição de greves relacionadas com conflitos de reconhecimento (com vista à negociação coletiva) não está em conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 536.)

774. Um pedido de reconhecimento para efeitos de negociação coletiva, dirigido à empresa subcontratante, não torna ilegal uma greve.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 681.)

775. As greves de protesto contra situações em que se encontram os trabalhadores e trabalhadoras que durante muitos meses não recebem os salários que o governo deveria ter pago, são atividades sindicais legítimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 537; e 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573.)

776. A proibição da greve não relacionada com um conflito coletivo em que o trabalhador e trabalhadora ou o sindicato sejam parte, é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 538; 344.º relatório, caso n.º 2496, par. 408; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1543; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 681; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 852; e 372.º relatório, caso n.º 3011, par. 648.)

777. As disposições legais que proíbem a realização de greves relacionadas com o problema da aplicação de um contrato coletivo de trabalho, a mais do que um empregador, são contrárias aos princípios da liberdade de associação em matéria

de direito à greve; os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações devem poder desencadear uma ação de reivindicação de apoio a tais contratos.

(Ver Compilação de 2006, par. 539.)

778. Os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações devem poder recorrer a ações sindicais (greves) em apoio dos contratos que abrangem vários empregadores (convenções coletivas).

(Ver Compilação de 2006, par. 540; e 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 220.)

779. O Comité afirmou, em numerosas ocasiões, que as greves a nível nacional são legítimas, na medida em que têm objetivos económicos e sociais, e não objetivos meramente políticos; a proibição de greves só poderia ser aceitável no caso de trabalhadores e trabalhadoras da função pública que atuam em nome das autoridades públicas, ou de trabalhadores e trabalhadoras de serviços essenciais no sentido estrito do termo, ou seja, serviços cuja interrupção poderia pôr em perigo a vida, a segurança pessoal, ou a saúde no todo ou parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 541.)

780. A declaração da ilegalidade de uma greve nacional em protesto contra as consequências sociais e laborais da política económica do governo, e a sua proibição-constituem uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 542.)

781. No que se refere à greve geral, o Comité considerou que a greve é um dos meios de ação que devem estar à disposição das organizações de trabalhadores e trabalhadoras. Uma greve geral de 24 horas, com o objetivo de reivindicar o aumento do salário mínimo, o respeito pelos acordos coletivos em vigor e a alteração da política económica (para baixar os preços e o desemprego) é legítima e faz parte das atividades normais das organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 543.)

782. Uma greve geral de protesto exigindo o fim das centenas de assassinatos que foram cometidos contra dirigentes sindicais e sindicalistas, durante os últimos anos, constitui uma ação sindical legítima e a sua proibição corresponde, por conseguinte, a uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 544.)

Tipos de greve

783. De uma maneira geral, uma greve corresponde a uma paralisação temporária do trabalho (ou diminuição) deliberadamente efetuada por um ou mais grupos de trabalhadores e trabalhadoras, com vista a expressar e fazer cumprir as suas

reivindicações e exigências, ou apoiar outros trabalhadores e trabalhadoras nas suas reivindicações e exigências.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 862.)

784. No que diz respeito aos vários tipos de greve negados aos trabalhadores (paralisação intempestiva, greves de rendimento, greves de zelo, greves de braços caídos, greves com ocupação da empresa ou do local de trabalho), o Comité considera que tais restrições só podem ser justificadas se a greve deixar de ser pacífica.

(Ver Compilação de 2006, par. 545; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1143; e 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1370.)

785. O Comité considerou que a ocupação das plantações pelos trabalhadores e trabalhadoras e por outras pessoas, nomeadamente quando são cometidos atos de violência, é contrária ao artigo 8.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Nesse sentido, solicitou ao governo que, no futuro, cumpra as ordens de evacuação pronunciadas pelas autoridades judiciais sempre que forem cometidos atos criminosos em plantações, ou em locais de trabalho relacionados com conflitos laborais.

(Ver Compilação de 2006, par. 546.)

786. Num caso em que o sistema judicial qualificou o ato de se apresentar para trabalhar num hotel com a cabeça rapada ou o cabelo muito curto, como uma ação de greve e uma violação das normas de higiene pessoal do hotel, o Comité, embora tendo em conta as preocupações expressas pela gestão do hotel em relação à sua imagem, considerou que equiparar a mera expressão de descontentamento, pacífica e legalmente exercida, com uma greve resultou numa violação da liberdade de associação e do direito de expressão.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 862.)

O lado do empregador durante as greves

787. No âmbito de um conflito laboral coletivo, não é realista nem necessário que o empregador, parte no conflito, seja sempre a entidade que assume a responsabilidade financeira ou económica final ou o mais alto representante do empregador, tanto no setor público (por exemplo, o ministro ou ministra competente) como no setor privado (por exemplo, a empresa-mãe).

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 708.)

788. Tendo em conta a obrigação do empregador e do sindicato de negociar de boa-fé, e de envidar todos os esforços para chegar a um acordo, bem como a importância do direito à greve como um dos meios essenciais para os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações defenderem os seus interesses económicos e sociais, deve assegurar-se que a parte num conflito laboral coletivo, do lado do empregador, tenha autoridade para fazer concessões e para tomar decisões relativas a salários e

condições de emprego, para que a pressão exercida durante as diferentes fases de um conflito laboral de trabalho seja efetivamente dirigida a uma entidade adequada.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 708.)

Pré-requisitos

789. As condições que devem estar preenchidas, nos termos da lei, para que uma greve seja considerada um ato lícito devem ser razoáveis e, em qualquer caso, não devem ser de natureza a que constituam uma limitação aos meios de ação à disposição das organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 547; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1026; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1331; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 225; 359.º relatório, caso n.º 2203, par. 524; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 850; e 375.º relatório, caso n.º 2871, par. 231.)

790. Os procedimentos legais que regem o direito à greve não devem ser tão complicados que tornem praticamente impossível declarar legalmente uma greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 548; e 359.º relatório, caso n.º 2203, par. 524.)

791. Não devem ser invocadas considerações de ordem económica para justificar restrições ao direito à greve.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1041; e 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 339.)

792. De acordo com a Recomendação (n.º 92), sobre conciliação e a arbitragem voluntárias, de 1951, devem ser disponibilizados mecanismos de conciliação voluntária, adequados às condições nacionais, para ajudar na prevenção e resolução de conflitos laborais entre empregadores e trabalhadores. É conveniente prever a possibilidade de desencadear o processo, quer por iniciativa de qualquer das partes em conflito, quer oficiosamente pela autoridade de conciliação voluntária.

(Ver 298.º relatório, caso n.º 1612, par. 22.)

793. Uma legislação que estipula procedimentos voluntários de conciliação e de arbitragem em conflitos laborais, antes de uma greve, não pode ser considerada uma violação da liberdade de associação, desde que o recurso à arbitragem não seja obrigatório e não impeça, na prática, a convocação da greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 549; 359.º relatório, caso n.º 2725, par. 261, caso n.º 2776, par. 288; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 853.)

794. Em geral, a decisão de suspender uma greve por um período razoável, de modo a permitir às partes procurar uma solução negociada através de esforços de mediação, ou de conciliação, não constitui por si só, uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 550; 359.º relatório, caso n.º 2725, par. 261, caso n.º 2776, par. 288; e 371.º relatório, caso n.º 2987, par. 167.)

795. Os mecanismos de conciliação e mediação devem ter como única finalidade facilitar a negociação, e não devem ser tão complexos ou ocasionar atrasos tão grandes que uma greve lícita se torne impossível na prática, ou que por essa via perca a sua eficácia.

(Ver 375.º relatório, caso n.º 2794, par. 387.)

796. Nos casos de conciliação obrigatória, é desejável que a decisão de abertura do processo de conciliação em litígios coletivos seja confiada a um órgão independente das partes em litígio.

(Ver 336.º relatório, caso n.º 2369, par. 212; 338.º relatório, caso n.º 2377, par. 403; 342.º relatório, caso n.º 2420, par. 221; e 344.º relatório, caso n.º 2458, par. 302.)

797. Nos casos de conciliação obrigatória, é necessário confiar a decisão de abertura do processo de conciliação obrigatória em litígios coletivos a um órgão independente das partes em litígio.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2535, par. 351; e 368.º relatório, caso n.º 2942, par. 188.)

798. O Comité salientou que embora a greve possa ser temporariamente restringida por lei até que todos os procedimentos disponíveis para negociação, conciliação e arbitragem tenham sido esgotados, tal restrição deve ser acompanhada de processos de conciliação e arbitragem apropriados, imparciais e expeditos, nos quais as partes interessadas possam participar em todas as fases.

(Ver Compilação de 2006, par. 551; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 363; e 364.º relatório, caso n.º 2827, par. 1123.)

799. A obrigação de notificar previamente o empregador, ou a sua organização, antes de declarar uma greve, pode ser considerada aceitável desde que o pré-aviso seja considerado razoável.

(Ver Compilação de 2006, par. 552; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1257; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1246; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1542; e 376.º relatório, caso n.º 2994, par. 1002.)

800. Um pré-aviso de 48 horas representa um prazo razoável.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1246.)

801. A exigência de um pré-aviso de 20 dias nos serviços de interesse social ou público não põe em causa os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 553.)

802. A exigência legal de um período de reflexão de 40 dias, antes de uma greve ser declarada num serviço essencial, tem a finalidade de outorgar às partes um período de reflexão e não é contrária aos princípios da liberdade de associação. Esta cláusula, que adia a ação, pode permitir a ambas as partes entabular novas negociações e, eventualmente, chegar a um acordo sem recorrer a uma greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 554.)

803. As informações a mencionar num pré-aviso de greve devem ser razoáveis ou interpretadas de forma razoável, e as medidas inibitórias daí resultantes não devem ser utilizadas de modo a tornar impossível a legítima atividade sindical.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1542.)

804. O direito do ministério responsável pelos assuntos da administração pública e da habitação de determinar o momento e o local da greve poderia constituir um entrave excessivo ao exercício do direito à greve.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 850.)

805. No que diz respeito à votação por maioria, exigida por uma lei para a convocação de uma greve legal (dois terços do número total de membros do sindicato ou da secção em causa), cujo incumprimento pode implicar uma sanção por parte das autoridades administrativas, incluindo a dissolução do sindicato, o Comité recordou as conclusões da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações de que tais disposições legais constituem uma intervenção das autoridades públicas nas atividades dos sindicatos, o que é de natureza a restringir os direitos destas organizações, e como tal contrária ao artigo 3.º da Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 555.)

806. A exigência de uma decisão por parte de mais de metade de todos os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos para declarar uma greve, é demasiado elevada e pode dificultar excessivamente a possibilidade de realização de uma greve, especialmente nas grandes empresas.

(Ver Compilação de 2006, par. 556; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 225; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 850.)

807. A exigência de uma maioria absoluta de trabalhadores e trabalhadoras para a convocação de uma greve pode ser difícil, especialmente no caso de sindicatos que agrupam um grande número de membros. Uma disposição que exija maioria absoluta pode, portanto, implicar o risco de limitar seriamente o direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 557.)

808. O Comité solicitou a um governo que tomasse medidas para alterar o requisito legal que exige que a decisão de convocar uma greve seja aprovada por mais de metade dos trabalhadores que a mesma compreende, em especial em empresas com uma grande adesão sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 558.)

809. A obrigação de respeitar um determinado quórum, e de tomar a decisão de fazer greve, por escrutínio secreto, pode ser considerada aceitável.

(Ver Compilação de 2006, par. 559.)

810. A observância de um quórum de dois terços dos membros pode ser difícil de alcançar, em especial no caso dos sindicatos que reagrupam um grande número de filiados, cobrindo um vasto território.

(Ver Compilação de 2006, par. 560.)

811. O Comité considerou que, subordinar a declaração de greve ao acordo da maioria das federações e confederações, e do voto afirmativo da maioria absoluta dos trabalhadores e trabalhadoras da empresa nos demais casos, pode ter por efeito limitar gravemente as possibilidades de ação das organizações sindicais.

(Ver 214.º relatório, caso n.º 1081, par. 266.)

812. O Comité considerou que está em conformidade com os princípios da liberdade associação, uma situação em que a decisão de convocar uma greve nas secções locais de uma organização sindical pode ser tomada pela assembleia geral das secções locais, quando a razão da greve é de natureza local, e que, nas organizações sindicais de nível superior, a decisão de convocar uma greve pode ser tomada pela comissão executiva dessas organizações, por maioria absoluta de todos os membros da comissão.

(Ver Compilação de 2006, par. 562.)

813. Num caso em que a legislação nacional previa que uma organização sindical maioritária, e a maioria absoluta da mão de obra de uma empresa podiam convocar uma greve e pôr termo a uma greve em curso, bem como requerer a nomeação de um tribunal arbitral, o Comité considerou que, nas circunstâncias específicas, o voto maioritário a favor da cessação da greve e da regulação da nomeação de um tribunal arbitral não era contrário aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 380.º relatório, caso n.º 3097, par. 324.)

814. A obrigação de realizar uma segunda greve, se não tiver ocorrido uma greve no prazo de três meses a contar da primeira votação, não constitui uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 563.)

Limitação da duração de uma greve

815. O Comité manifestou a sua preocupação com a imposição de um limite à duração de uma greve, que, devido à sua natureza de último recurso para a defesa dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, não pode ser predeterminado.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2994, par. 1002.)

Recurso à arbitragem obrigatória

816. A arbitragem obrigatória para pôr termo a um litígio coletivo de trabalho, e a uma greve, é aceitável se for a pedido de ambas as partes envolvidas num litígio, ou se a greve em questão puder ser restringida, mesmo proibida, ou seja, no caso de litígios no serviço público que envolvam trabalhadores e trabalhadoras da função pública que exercem autoridade em nome do Estado, ou em serviços essenciais, no sentido estrito do termo, ou seja, os serviços cuja interrupção poderia pôr em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 564; 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1093; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 757, caso n.º 2488, par. 1331; 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1149; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 713; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 340; 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 284; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 853; 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 468; 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 871; 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 241; e 378.º relatório, caso n.º 3147, par. 570.)

817. O Comité recorda também que a arbitragem obrigatória é aceitável em casos de crise nacional aguda.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 871.)

818. Na medida em que a arbitragem obrigatória impede a greve, é contrária ao direito dos sindicatos de organizar livremente as suas atividades, e só pode ser justificada no serviço público, ou em serviços essenciais no sentido estrito do termo.

(Ver Compilação de 2006, par. 565; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 853.)

819. É difícil conciliar uma arbitragem imposta pelas autoridades, de sua própria iniciativa, com o direito à greve e com o princípio do caráter voluntário da negociação.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1093; 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1149; e 378.º relatório, caso n.º 3147, par. 570.)

820. Uma disposição que permita a qualquer das partes solicitar unilateralmente a intervenção da autoridade do trabalho para resolver um litígio, pode efetivamente prejudicar o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de convocar uma greve e não promove a negociação coletiva voluntária.

(Ver Compilação de 2006, par. 566.)

821. O direito à greve seria afetado se uma disposição legal permitisse aos empregadores submeterem, em todos os casos, litígios de decisão arbitral obrigatória resultantes da falta de acordo durante a negociação coletiva, impedindo assim o recurso à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 567.)

822. O Comité considera que um sistema de arbitragem obrigatória através das autoridades do trabalho, se um litígio não for resolvido por outros meios, pode resultar numa restrição considerável do direito das organizações de trabalhadores e

trabalhadoras de organizar as suas atividades, e pode mesmo implicar uma proibição absoluta de greves, contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 568; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 757; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 713; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 340; 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 284; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 241.)

823. A fim de ganhar e manter a confiança das partes, qualquer sistema de arbitragem deve ser verdadeiramente independente, e os resultados da arbitragem não devem ser predeterminados por critérios legislativos.

(Ver Compilação de 2006, par. 569 e 995.)

Casos em que as greves podem ser restringidas ou mesmo proibidas e garantias compensatórias

A. Emergência nacional aguda

824. A proibição geral de greves só pode ser justificada em caso de emergência nacional aguda e por um período limitado.

(Ver Compilação de 2006, par. 570; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 284; e 371.º relatório, caso n.º 3001, par. 211.)

825. A responsabilidade pela suspensão de uma greve, por razões de segurança nacional ou de saúde pública, não deve caber ao governo, mas a um organismo independente que tenha a confiança de todas as partes envolvidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 571; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 757, caso n.º 2506, par. 1079; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 713; e 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1078.)

B. Serviço público

826. O reconhecimento do princípio da liberdade de associação, no caso dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, não implica necessariamente o direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 572.)

827. O Comité reconheceu que o direito à greve pode ser restringido, ou mesmo proibido no serviço público, ou nos serviços essenciais, na medida em que uma greve pode causar graves dificuldades à comunidade nacional, e desde que os limites sejam acompanhados de certas garantias compensatórias.

(Ver Compilação de 2006, par. 573; e 374.º relatório, caso n.º 2941 e 3026, par. 662.)

828. O direito à greve só pode ser restringido, ou proibido, aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública que exercem a autoridade em nome do Estado.

(Ver Compilação de 2006, par. 574; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1446 e 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 152.)

829. Uma definição demasiado ampla do conceito de trabalhador e trabalhadora da função pública é suscetível de conduzir a uma restrição muito ampla, ou mesmo a uma proibição do direito à greve para estes trabalhadores e trabalhadoras. A proibição do direito à greve no serviço público deve ser limitada aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública que exercem a autoridade em nome do Estado.

(Ver Compilação de 2006, par. 575; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1446 e 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 715.)

830. O direito à greve pode ser restringido ou proibido: (1) na função pública apenas para os trabalhadores e trabalhadoras da função pública que exercem a autoridade em nome do Estado; ou (2) nos serviços essenciais no sentido estrito do termo (ou seja, serviços cuja interrupção poderia pôr em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou parte da população).

(Ver Compilação de 2006, par. 576; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 751; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 578; 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 324; 348.º relatório, caso n.º 2433, par. 48, caso n.º 2519, par. 1141; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 421; 351.º relatório, caso n.º 2355, par. 361, caso n.º 2581, par. 1336; 353.º relatório, caso n.º 2631, par. 1357; 354.º relatório, caso n.º 2649, n.º 395; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 370; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 224; 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 767, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 335, caso n.º 2885, par. 384, caso n.º 2929, par. 637, caso n.º 2860, par. 1182; 370.º relatório, caso n.º 2956, par. 142; 371.º relatório, caso n.º 3001, par. 211, caso n.º 2988, par. 851; 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614; 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 213; 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 240; e 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 715).

831. Os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, das empresas públicas comerciais ou industriais deverão ter o direito de negociar acordos coletivos, beneficiar de proteção adequada contra atos de discriminação sindical, e usufruir do direito à greve, desde que a interrupção dos serviços não ponha em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 577; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1254; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 728; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 605; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614.)

832. Os funcionários e funcionárias que trabalham na administração da justiça e no sistema judiciário, exercem a autoridade em nome do Estado e o seu direito de recorrer à greve pode, assim, ser sujeito a restrições, tais como a sua suspensão do exercício do direito, ou mesmo proibição.

(Ver Compilação de 2006, par. 578; 344.º relatório, caso n.º 2461, par. 313; 348.º relatório, caso n.º 2088, par. 176; 353.º relatório, caso n.º 2614, par. 398; 359.º relatório, caso n.º 2776, par. 288; 371.º relatório, caso n.º 2203, par. 534; e 374.º relatório, caso n.º 3024, par. 556.)

833. A proibição do direito à greve dos funcionários e funcionárias aduaneiros, que são funcionários e funcionárias públicos que exercem a autoridade em nome do Estado, não é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 579; 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 947; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

834. Os trabalhadores e trabalhadoras que desempenham funções relacionadas com a administração, auditoria e cobrança de receitas internas também exercem autoridade em nome do Estado.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 947.)

835. As medidas tomadas por um governo para obter uma injunção judicial, destinada a pôr termo, provisoriamente, a uma greve no setor público, não constituem uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 580.)

C. Serviços essenciais

836. Para determinar as situações em que uma greve pode ser proibida, o critério a estabelecer é a existência de uma ameaça clara e iminente para a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 581; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 469; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1328; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1141; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 421; e 364.º relatório, caso n.º 2907, par. 670.)

837. O que se entende por serviços essenciais, no sentido estrito do termo, depende em grande medida das circunstâncias particulares prevalentes num país. Além disso, este conceito não é absoluto, na medida em que um serviço não essencial pode converter-se em essencial se uma greve durar para além de um certo período, ou se prolongar para além de um determinado âmbito, pondo assim em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 582; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1142; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2355, par. 361, caso n.º 2581, par. 1336; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1114; e 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 469.)

838. O princípio da proibição de greves em serviços essenciais, pode perder o seu significado se uma greve for declarada ilegal numa ou mais empresas que não prestavam um “serviço essencial”, no sentido estrito do termo, ou seja, serviços cuja interrupção poria em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 583; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; e 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1142.)

839. Não se afigura adequado que todas as empresas públicas sejam tratadas da mesma forma no que respeita às limitações do direito à greve, sem que a legislação aplicável estabeleça uma distinção entre as empresas verdadeiramente essenciais e as que não o são.

(Ver Compilação de 2006, par. 584; e 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 214.)

840. Os exemplos que se seguem podem ser considerados serviços essenciais:

o setor hospitalar

(Ver Compilação de 2006, par. 585; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; e 355.º relatório, caso n.º 2659, par. 240);

serviços de eletricidade

(Ver Compilação de 2006, par. 585; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778);

serviços de abastecimento de água

(Ver Compilação de 2006, par. 585; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 354.º relatório, caso n.º 2649, par. 395; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778);

o serviço telefónico

(Ver Compilação de 2006, par. 585; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778);

a polícia e as forças armadas

(Ver Compilação de 2006, par. 585; e 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

os serviços de combate a incêndios

(Ver Compilação de 2006, par. 585; e 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336);

os serviços prisionais públicos ou privados

(Ver Compilação de 2006, par. 585; e 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

o fornecimento de alimentos aos alunos em idade escolar e a limpeza das escolas

(Ver Compilação de 2006, par. 585; e 360.º relatório, caso n.º 2784, par. 243);

o controlo do tráfego aéreo

(Ver Compilação de 2006, par. 585; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 353.º relatório, caso n.º 2631, par. 1357; 362.º relatório, caso n.º 2785, par. 736, caso n.º 2841, par. 1041; e 376.º relatório, caso n.º 3079, par. 421).

841. O princípio de que o controlo do tráfego aéreo é um serviço essencial aplica-se a todas as greves, qualquer que seja a sua forma – greve de zelo, operação-padrão, ausência coletiva que tem como pretexto a doença, entre outras –, uma vez que estas podem ser tão perigosas, como uma greve regular para a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população.

(Ver Compilação de 2006, par. 586).

842. Os exemplos que se seguem não constituem serviços essenciais no sentido estrito do termo:

a rádio e a televisão

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778);

o setor petrolífero e as instalações petrolíferas

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 469, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 362.º relatório, caso n.º 2841, n.º 1036; 364.º relatório, caso n.º 2727, par. 1082; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851; 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 469; e 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 253);

a distribuição de combustível para garantir que os voos continuam a funcionar

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1041);

o setor do gás

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

o enchimento e venda de botijas de gás

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2727, par. 979);

os portos

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 817, caso n.º 2519, par. 1142, caso n.º 2530, par. 1191; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573, 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 943; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851);

a banca

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1149; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778);

o Banco Central

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144);

os serviços de seguros

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1149);

os serviços informáticos para a cobrança de impostos diretos e indiretos

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

as grandes superfícies e parques de diversões

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

os setores metalúrgico e da indústria extrativa

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

os transportes em geral, incluindo os transportes metropolitanos

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1254; 342.º relatório, caso n.º 2252, par. 155; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1071; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 817, caso n.º 2519, par. 1144; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 767; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851);

os pilotos das companhias aéreas

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851);

a produção, transporte e distribuição de combustível

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 348.º relatório, caso n.º 2530, par. 1191; 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1036, 364.º relatório, caso n.º 2727, n.º 1082; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851);

os serviços ferroviários

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614);

os transportes metropolitanos

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2530, par. 1191; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 240);

os serviços postais

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024; 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144, 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1336; e 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 335);

os serviços de recolha de resíduos

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

as empresas de refrigeração

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

os serviços de hotelaria

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

a construção civil

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

a indústria automóvel

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

as atividades agrícolas, o fornecimento e a distribuição de géneros alimentícios

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 348.º relatório, caso n.º 2530, par. 1191; e 363.º relatório, caso n.º 2704, par. 399);

as plantações de chá, de café e de coco

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144);

a Casa da Moeda

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024);

o serviço público de impressão e os monopólios estatais do álcool, do sal e do tabaco
(Ver Compilação de 2006, par. 587);

o setor da educação

(Ver Compilação de 2006, par. 587; 344.º relatório, caso n.º 2364, par. 91; 346.º relatório, caso n.º 2489, par. 463, caso n.º 1865, par. 772; 348.º relatório, caso n.º 2364, par. 122; 349.º relatório, caso n.º 2562, par. 406, caso n.º 2552, par. 422, caso n.º 2489, par. 686; 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 639; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573; 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1057; 355.º relatório, caso n.º 2657, par. 573; e 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 340);

as empresas de engarrafamento de água mineral

(Ver Compilação de 2006, par. 587);

as reparações de aeronaves

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1024);

os serviços de elevadores

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1093);

os serviços de exportação

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2519, par. 1144);

os serviços de segurança privada (com exceção dos serviços penitenciários públicos ou privados)

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

os aeroportos (com exceção do controlo do tráfego aéreo)

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

as farmácias

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

as padarias

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422);

a produção de cerveja

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2907, par. 670);

a indústria vidreira

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 871).

843. Embora o impacto que a declaração de um bloqueio total no setor do petróleo e do gás pode ter na avaliação das consequências de uma ação coletiva na vida quotidiana seja, sem dúvida, uma circunstância nacional relevante a ter em conta pelo Comité, é necessário que tais impactos não se limitem a uma mera interferência no comércio, e tenham posto em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população para recorrer à arbitragem obrigatória.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 470.)

844. Embora o Comité tenha considerado que o setor da educação não constitui um serviço essencial, entendeu que os reitores e os vice-reitores podem ter o seu direito à greve restringido ou mesmo proibido.

(Ver Compilação de 2006, par. 588; 346.º relatório, caso n.º 2414, par. 18, caso n.º 1865, par. 772; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 639.)

845. Os argumentos segundo os quais os funcionários e funcionárias públicos não gozam tradicionalmente do direito à greve, uma vez que o Estado, enquanto entidade patronal, tem uma maior obrigação de proteção em relação a eles, não convenceram o Comité a alterar a sua posição sobre o direito à greve dos professores e professoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 589; 348.º relatório, caso n.º 2364, par. 122; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 639.)

846. As possíveis consequências a longo prazo das greves no setor do ensino não justificam a sua proibição.

(Ver Compilação de 2006, par. 590; 348.º relatório, caso n.º 2364, par. 122; e 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 340.)

847. O Comité considera que, nos casos em que a imposição de serviços mínimos seja admissível, como no setor dos serviços de recolha de resíduos, devem ser tomadas medidas para garantir que esses serviços mínimos evitem riscos para a saúde pública e a segurança da população.

(Ver 309.º relatório, caso n.º 1916, par. 100.)

848. Ao associar as restrições à greve à interferência que a mesma pode ter no comércio, poderia ser impedido um amplo leque de ações de greve legítimas. Embora o impacto económico da ação industrial, e os seus efeitos sobre o comércio possam ser prejudiciais, tais consequências em si mesmas não tornam um serviço “essencial”, pelo que o direito à greve deve ser mantido.

(Ver Compilação de 2006, par. 592; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 715; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 465; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 577, caso n.º 2723, par. 778; 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 285; e 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 469.)

849. No âmbito dos serviços essenciais, certas categorias de trabalhadores e trabalhadoras, como os profissionais de saúde hospitalar e os jardineiros e jardineiras, não devem ser privados do direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 593; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851; e 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 215.)

850. A exclusão do direito à greve dos trabalhadores e trabalhadoras assalariados do setor privado em período experimental é incompatível com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 594.)

851. Embora tenha sido sempre sensível ao facto de que uma interrupção prolongada dos serviços postais pode afetar terceiros que não têm qualquer relação com o litígio e que pode, por exemplo, ter graves repercussões para as empresas e afetar diretamente as pessoas (em particular, os beneficiários e beneficiárias de subsídios de desemprego ou de assistência social e os idosos e idosas que dependem dos seus pagamentos de pensões), o Comité considerou, contudo, que, independentemente do caso, e por muito lamentáveis que sejam essas consequências, não justificam uma restrição dos direitos fundamentais de liberdade de associação e de negociação coletiva, a menos que se tornem, tão graves, que ponham em perigo a vida, a segurança ou a saúde de parte ou de toda a população.

(Ver 316.º relatório, caso n.º 1985, par. 322-323; e 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 336.)

852. Num caso em que um acordo coletivo incluiu a classificação de vários serviços como essenciais, o Comité observou que, de um modo geral, a lista nos acordos coletivos, que ia muito além do setor da indústria extrativa para abranger a prestação de serviços à comunidade em geral, correspondia à sua noção de serviços essenciais. Embora alguns dos serviços previstos no acordo, como os relativos ao saneamento e aos transportes, não se enquadrem no âmbito dos serviços essenciais no sentido estrito do termo, estas restrições ao direito à greve resultam de um acordo livremente celebrado entre as duas partes.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 325.)

D. Garantias compensatórias em caso de proibição de greves no serviço público ou em serviços essenciais

853. Sempre que o direito à greve seja restringido ou proibido em certas empresas ou serviços essenciais, deverá ser concedida proteção adequada aos trabalhadores e trabalhadoras para compensar a limitação da sua liberdade de ação no que se refere a litígios que afetem essas empresas e serviços.

(Ver Compilação de 2006, par. 595; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 578; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 421; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 726; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 376; 367.º relatório, caso n.º 2860, par. 1182; e 370.º relatório, caso n.º 2956, par. 142.)

854. Caso seja necessária uma intervenção por razões de segurança, as partes em litígio deverão ter a possibilidade de negociar coletivamente, por um período de tempo suficiente, com a ajuda de facilitadores e facilitadoras independentes e de mecanismos e procedimentos concebidos com o objetivo primordial de promover a negociação coletiva.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1095.)

855. Partindo do princípio de que um acordo negociado, embora insatisfatório, deve ser preferível a uma solução imposta, as partes devem conservar sempre a opção de regressar voluntariamente à mesa de negociações, o que implica que,

independentemente do mecanismo de resolução de litígios adotado, deverá ser possível suspender o processo de arbitragem obrigatório, se as partes desejarem retomar as negociações.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1095.)

856. No que diz respeito à natureza das garantias adequadas nos casos em que sejam impostas restrições ao direito à greve nos serviços essenciais e no serviço público, as restrições ao direito à greve deverão ser acompanhadas de processos de conciliação e de arbitragem adequados, imparciais e céleres, através dos quais as partes interessadas possam participar em todas as fases, e em que as sentenças, uma vez proferidas, sejam plena e rapidamente aplicadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 596; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1256; 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1095; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 421; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 726; 353.º relatório, caso n.º 2631, par. 1357; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 376; 359.º relatório, caso n.º 2383, par. 182; 367.º relatório, caso n.º 2885, par. 384, caso n.º 2929, par. 637; 370.º relatório, caso n.º 2956, par. 142; e 371.º relatório, caso n.º 2203, par. 534.)

857. A reserva de competências orçamentais à autoridade legislativa não deverá ter por efeito impedir o cumprimento das condições das sentenças proferidas pelo tribunal arbitral obrigatório. Qualquer desvio a esta prática prejudicaria a aplicação efetiva do princípio de que, quando as greves dos trabalhadores e trabalhadoras dos serviços essenciais são proibidas ou restringidas, essa proibição deve ser acompanhada da existência de processos de conciliação e de mecanismos de arbitragem imparciais, cujas sentenças são vinculativas para ambas as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 597; e 359.º relatório, caso n.º 2383, par. 181.)

858. Nos processos de mediação e de arbitragem de conflitos coletivos, o essencial reside no facto de que todos os membros dos órgãos encarregados de tais funções sejam, não só estritamente imparciais, mas devem agir como tal, também para os empregadores e para os trabalhadores e trabalhadoras em causa, a fim de confiança de ambas as partes, da qual depende realmente o sucesso da ação, mesmo da arbitragem obrigatória, seja mantida.

(Ver Compilação de 2006, par. 598; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1256; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 382; 359.º relatório, caso n.º 2383, par. 183; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 341; e 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 286.)

859. A nomeação pelo ministro ou ministra, dos cinco membros do tribunal arbitral dos serviços essenciais põe em causa a independência e a imparcialidade do mesmo, bem como a confiança das partes envolvidas nesse sistema. As organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores deverão, respetivamente, poder seleccionar os membros do tribunal arbitral dos serviços essenciais que os representam.

(Ver Compilação de 2006, par. 599.)

860. Os trabalhadores e as trabalhadoras, privados do direito à greve por prestarem serviços essenciais, devem dispor de garantias adequadas para salvaguardar os seus

interesses; por exemplo a proibição correspondente do direito de *lockout*, a realização de processos de conciliação conjunta e a disponibilização de mecanismos de arbitragem conjunta quando, e apenas quando, a conciliação falhar.

(Ver Compilação de 2006, par. 600; 355.º relatório, caso n.º 2659, par. 241; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 854.)

861. Remetendo para a sua recomendação de que as restrições ao direito à greve seriam aceitáveis se fossem acompanhadas de processos de conciliação e arbitragem, o Comité deixou claro que a presente recomendação não se refere à proibição absoluta do direito à greve, mas à restrição desse direito em serviços essenciais, ou na função pública, em relação aos quais devem ser dadas garantias adequadas para salvaguardar os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 601.)

862. No que se refere à obrigação de as partes pagarem pelos serviços de conciliação e mediação-arbitragem, o Comité concluiu que, desde que os custos sejam razoáveis e não inibam a capacidade das partes, em especial as que dispõem de recursos inadequados, de utilizarem os serviços, não houve, nesta base, qualquer violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 602.)

863. O Comité não se pronuncia sobre a conveniência de uma conciliação sobre a mediação, uma vez que ambas são meios de ajudar as partes a chegarem voluntariamente a um acordo. O Comité também não se pronuncia quanto à conveniência de um sistema de conciliação e de arbitragem separado, sobre um sistema combinado de mediação-arbitragem, desde que os membros dos órgãos encarregados de tais funções sejam imparciais e sejam percebidos como tal.

(Ver Compilação de 2006, par. 603.)

Situações em que pode ser imposto um serviço mínimo para garantir a segurança das pessoas e do equipamento (serviço mínimo de segurança)

864. As restrições ao direito de greve em determinados setores, na medida do necessário para cumprir os requisitos legais de segurança, constituem restrições normais.

(Ver Compilação de 2006, par. 604.)

865. Num caso, a legislação previa que as organizações profissionais em todos os ramos de atividade eram obrigadas a assegurar que o pessoal necessário para a segurança das máquinas e dos equipamentos, e a prevenção de acidentes continuasse a trabalhar, e que as divergências quanto à definição do “pessoal necessário” seriam resolvidas por um tribunal arbitral administrativo. Estas restrições ao direito à greve foram consideradas admissíveis.

(Ver Compilação de 2006, par. 605.)

Situações e condições sob as quais poderá ser necessário um serviço operacional mínimo

866. O estabelecimento de serviços mínimos em caso de greve só deverá ser possível quando: (1) serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população (serviços essenciais no sentido estrito do termo); (2) serviços que não sejam indispensáveis no sentido estrito do termo, mas cujas dimensão e duração de uma greve possam ser tais, que resultem numa grave crise nacional capaz de pôr em perigo as condições normais de vida da população; e (3) nos serviços públicos de importância primordial.

(Ver Compilação de 2006, par. 606; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 469, caso n.º 2432, par. 1024; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1242; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1071; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 308; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 538, caso n.º 2534, par. 558; 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1037; e 364.º relatório, caso n.º 2727, par. 1082.)

867. Um serviço mínimo pode ser adequado como alternativa possível em situações em que uma restrição substancial, ou a proibição total da greve não se afigure justificada e em que, sem pôr em causa o direito à greve da grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, se possa considerar a possibilidade de assegurar a satisfação das necessidades básicas dos utilizadores, ou o funcionamento das instalações com segurança ou sem interrupção.

(Ver Compilação de 2006, par. 607; 344.º relatório, caso n.º 2461, par. 313, caso n.º 2484, par. 1094; 348.º relatório, caso n.º 2433, par. 48; 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1153; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 727; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1114; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 371; 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 768, caso n.º 2841, par. 1041; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851; 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 240.)

868. Em caso de paralisia de um serviço não essencial no sentido estrito do termo, num setor de elevada importância no país, a imposição de um serviço mínimo pode ser justificada.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1041; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 339; e 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 285.)

869. Seria desejável que, em caso de ação coletiva que paralisasse um setor que, não sendo um serviço essencial no sentido estrito do termo, é no entanto um setor muito importante da economia – neste caso, o setor do petróleo e do gás –, as partes envolvidas pudessem chegar a um acordo sobre serviços mínimos suficientes para responder às preocupações do governo quanto as consequências de um encerramento total da produção de petróleo e gás, preservando simultaneamente o respeito pelos princípios do direito à greve, e o caráter voluntário da negociação coletiva. Por conseguinte, o Comité exortou o governo a examinar a possibilidade de introduzir um serviço mínimo neste setor em caso de ação coletiva, cujo âmbito ou duração possam resultar em danos irreversíveis.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 471 e 472.)

870. Devem ser tomadas medidas para garantir que os serviços mínimos evitem riscos para a saúde e a segurança públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 608; e 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1094.)

871. É legítimo que um certo serviço mínimo possa ser exigido em caso de greves cujo âmbito e duração possam causar uma crise nacional aguda, mas, neste caso, as organizações sindicais devem poder participar, juntamente com os empregadores e as autoridades públicas, na definição do serviço mínimo.

(Ver Compilação de 2006, par. 609; e 349.º relatório, caso n.º 2549, par. 368.)

872. A requisição de alguns trabalhadores e trabalhadoras em greve no setor petrolífero para satisfazer as necessidades de reabastecimento de veículos prioritários poderia ser utilizada na criação temporária de um serviço mínimo para responder a problemas de ordem pública que poderiam afetar a vida, a saúde ou a segurança da população.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1038.)

873. Um serviço mínimo pode ser instituído em caso de greve cuja amplitude e duração possam conduzir a uma grave crise nacional capaz de pôr em perigo as condições normais de vida da população. Esse serviço mínimo deverá limitar-se às operações estritamente necessárias para evitar o risco de fazer perigar a vida ou as condições de vida normais da totalidade ou de parte da população; além disso, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras devem poder participar na definição desse serviço, da mesma forma que os empregadores e as autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 610; 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1094; 349.º relatório, caso n.º 2552, par. 422; 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1057; 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 308; 363.º relatório, caso n.º 2854, par. 1039; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 851; e 372.º relatório, caso n.º 3038, par. 471.)

874. O serviço mínimo deverá limitar-se às operações necessárias para satisfazer as necessidades básicas da população, ou as exigências mínimas do serviço, assegurando simultaneamente que o âmbito do serviço mínimo não torne a greve ineficaz.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 309.)

875. Seria desejável que fossem tomadas medidas sempre que tal se afigurasse conveniente para que as negociações sobre a definição e a organização do serviço mínimo não se realizassem durante um litígio laboral, de modo a que todas as partes pudessem examinar as questões com a franqueza e a objetividade plenas e necessárias.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 375.)

876. As negociações sobre o serviço mínimo deveriam ser realizadas, em princípio, antes de um diferendo de trabalho, para que todas as partes possam examinar o assunto com a necessária objetividade e desapego. Qualquer desacordo deve ser

resolvido por um órgão independente, como por exemplo, as autoridades judiciais, e não pelo ministério em causa.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1073; 349.º relatório, caso n.º 2506, par. 124; e 362.º relatório, caso n.º 2841, par. 1039.)

877. O Comité solicitou a um governo que tomasse as medidas necessárias para assegurar que qualquer determinação sobre o serviço mínimo a disponibilizar, em caso de greve, resultasse de negociações entre organizações de empregadores e de trabalhadores do setor marítimo, entendendo-se que tais negociações poderiam ter lugar, se não antes do início de um conflito, pelo menos entre a data da notificação da greve e a data prevista para a sua eventual realização, tanto mais à luz da ordem de mobilização civil em curso.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1076.)

878. Embora, idealmente, um serviço mínimo deva ser negociado pelas partes em causa, de preferência antes da existência de um litígio, o Comité reconhece que o serviço mínimo a prestar, nos casos em que a necessidade só surge após a declaração da greve, só pode ser determinado durante o litígio.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1152; e 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1094.)

879. Na ausência de um acordo das partes a este respeito ao nível específico das empresas, poderia ser criado um organismo independente para impor um serviço mínimo suficiente, capaz de responder às preocupações do governo sobre as consequências do conflito, preservando simultaneamente o respeito pelos princípios do direito à greve e o caráter voluntário da negociação coletiva.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1152.)

880. O Comité salientou a importância de assegurar que as disposições relativas ao serviço mínimo a manter em caso de greve num serviço essencial sejam estabelecidas de forma clara, rigorosamente aplicadas e comunicadas aos interessados em tempo útil.

(Ver Compilação de 2006, par. 611; e 344.º relatório, caso n.º 2461, par. 313.)

881. A determinação dos serviços mínimos e do número mínimo de trabalhadores e trabalhadoras que os prestam, deve envolver não só as autoridades públicas, mas também as organizações de empregadores e de trabalhadores relevantes. Com efeito, tal não só permite uma troca cuidadosa de pontos de vista sobre o que em determinada situação, pode ser considerado como serviços mínimos estritamente necessários, mas também contribui para garantir que o âmbito do serviço mínimo não resulte, na prática, na ineficácia da greve devido ao seu impacto limitado, e ajuda a dissipar possíveis impressões nas organizações sindicais de que uma greve fracassou por causa de serviços mínimos demasiado amplos e unilateralmente fixados.

(Ver Compilação de 2006, par. 612; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1255; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1243; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1073; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 538, caso n.º 2534, par. 559; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 727; 354.º relatório,

caso n.º 2587, par. 1059, caso n.º 2581, par. 1114; 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 309, caso n.º 2654, par. 372; e 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 768, caso n.º 2841, par. 1039 e caso n.º 2838, par. 1076.)

882. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores interessadas devem poder participar na determinação dos serviços mínimos a ser assegurados e, em caso de divergência, a legislação deve prever que a questão seja resolvida por um organismo independente e não pela autoridade administrativa.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 817, caso n.º 2530, par. 1191; e 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 539 e caso n.º 2534, par. 559.)

883. A determinação unilateral pelo empregador do serviço mínimo, caso a negociação tenha falhado, não está em conformidade com os princípios da liberdade de associação. Qualquer desacordo a este respeito deverá ser resolvido por um organismo independente que mereça a confiança das partes interessadas.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2525, par. 188.)

884. No que diz respeito ao requisito jurídico de que um serviço mínimo deve ser mantido em caso de greve em serviços públicos essenciais, e que qualquer divergência quanto ao número e às obrigações dos trabalhadores e trabalhadoras em causa deve ser resolvido pela autoridade do trabalho, o Comité considera que a legislação deve prever que qualquer desacordo desta natureza seja resolvido por um organismo independente e não pelo ministério do trabalho, ou pelo ministério ou empresa pública em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 613; 349.º relatório, caso n.º 2534, par. 559; 350.º relatório, caso n.º 2543, par. 727; 355.º relatório, caso n.º 2659, n.º 241; 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 768; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 890.)

885. Uma decisão definitiva sobre o carácter indispensável ou não do nível dos serviços mínimos – tomada com pleno conhecimento de causa – só pode ser proferida pelas autoridades judiciais, na medida em que depende, nomeadamente, de um conhecimento aprofundado da estrutura, e do funcionamento das empresas e estabelecimentos em causa, assim como do impacto real da greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 614; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 375; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 891.)

Exemplos de casos em que o Comité considerou que as condições para exigir um serviço operacional mínimo foram cumpridas

886. O serviço de *ferry* não é considerado um serviço essencial. No entanto, tendo em conta as dificuldades e os inconvenientes que a população que vive nas ilhas ao longo da costa poderia sofrer na sequência de uma interrupção dos serviços de *ferry*, pode ser celebrado um acordo sobre serviços mínimos a manter em caso de greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 615; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1071; 349.º relatório, caso n.º 2506, par. 124; e 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1076.)

887. No setor marítimo, o serviço mínimo pode reportar-se ao número de travessias efetuadas por dia, em vez do número de membros do pessoal que trabalha a bordo dos navios.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2506, par. 101.)

888. Os serviços prestados pela empresa portuária nacional e pelos próprios portos não constituem serviços essenciais, embora sejam considerados um importante serviço público ao qual poderia ser exigido um serviço mínimo em caso de greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 616; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 817; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573; 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 943; e 363.º relatório, caso n.º 2854, par. 1039.)

889. O respeito pela obrigação de manter um serviço mínimo das atividades do metropolitano, para satisfazer as necessidades mínimas das comunidades locais, não constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 617; 344.º relatório, caso n.º 2509, par. 1242; e 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 768.)

890. Em relação às ações de greve tomadas pelos trabalhadores e trabalhadoras da empresa de transportes subterrâneos, a criação de serviços mínimos na ausência de acordo entre as partes deve ser gerida por um organismo independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 618; e 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 768.)

891. É legítimo manter um serviço mínimo em caso de greve no setor dos transportes ferroviários.

(Ver Compilação de 2006, par. 619; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 614.)

892. Tendo em conta a situação particular dos serviços ferroviários de um país, uma paragem total e prolongada poderia conduzir a uma situação de emergência nacional aguda capaz de pôr em perigo o bem-estar da população, o que, em determinadas circunstâncias, pode justificar a intervenção do governo, por exemplo através da criação de um serviço mínimo.

(Ver Compilação de 2006, par. 620.)

893. O transporte de passageiros e de mercadorias não é um serviço essencial no sentido estrito do termo; no entanto, trata-se de um serviço público de importância primordial, onde a exigência de um serviço mínimo em caso de greve pode ser justificada.

(Ver Compilação de 2006, par. 621; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1254; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 755, caso n.º 2506, par. 1071, caso n.º 2488, par. 1332; 348.º relatório, caso n.º 2540, par. 817, caso n.º 2530, par. 1191; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 711; 362.º relatório, caso n.º 2838, par. 1076; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 240.)

894. A manutenção de um serviço mínimo poderia ser prevista nos serviços postais.

(Ver Compilação de 2006, par. 622.)

895. A Casa da Moeda, os serviços bancários e o setor petrolífero são serviços onde pode ser mantido um serviço mínimo negociado em caso de greve, a fim de assegurar que as necessidades básicas dos utilizadores e utilizadoras destes serviços são satisfeitas.

(Ver Compilação de 2006, par. 624; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 755; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 308; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 711; e 364.º relatório, caso n.º 2727, par. 1082.)

896. Embora os serviços bancários não sejam essenciais no sentido estrito do termo, o Comité considera que, para evitar danos irreversíveis, bem como danos a terceiros, nomeadamente aos utilizadores ou consumidores que sofrem os efeitos económicos dos litígios coletivos, a autoridade poderia ter imposto o respeito pelos procedimentos relativos aos serviços mínimos acordados pelas partes, em vez de impor uma arbitragem obrigatória.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1152.)

897. Dado que o setor petrolífero é um serviço estratégico, de importância vital para o desenvolvimento económico do país, nada impede que seja imposto um serviço mínimo neste setor.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 469.)

898. Podem ser estabelecidos serviços mínimos no setor da educação, em plena concertação com os parceiros sociais, em caso de greves de longa duração.

(Ver Compilação de 2006, par. 625; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 573; 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1057; 356.º relatório, caso n.º 2696, par. 308; e 360.º relatório, caso n.º 2784, par. 243 e caso n.º 2803, par. 340.)

899. O Comité considerou que a criação de um serviço mínimo no setor da educação não é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1058.)

900. A decisão tomada por um governo de exigir um serviço mínimo na divisão de saúde animal, face a um surto de uma doença altamente contagiosa, não viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 626.)

901. A ausência duradoura de manutenção qualificada de elevadores e de prestação de serviços básicos, pode potencialmente criar um perigo para a saúde e a segurança públicas.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2484, par. 1093.)

902. Dado que os serviços prestados pelo instituto nacional de meteorologia e geofísica são essenciais para que o controlo do tráfego aéreo seja efetuado em condições de segurança, trata-se de uma instituição em que podem ser estabelecidos serviços mínimos quando os trabalhadores e as trabalhadoras decidirem convocar uma greve.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2534, par. 558.)

903. Nas circunstâncias de um caso relativo à determinação de um serviço mínimo pelo empregador, o Comité considerou que a produção de alumínio não pode ser considerada um serviço público essencial para o qual cabe impor um serviço mínimo.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2525, par. 1240.)

904. Certos serviços, tais como o licenciamento de caldeiras e aparelhos de pressão, a atribuição de licenças para detetives privados e agentes seguranças, o pessoal de lavanderia e os motoristas de uma divisão de “integração comunitária”, pertencente a autoridades públicas, não devem ser unilateralmente declarados como “essenciais”, nas circunstâncias em que se devem manter os serviços mínimos.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 371.)

Incumprimento de um serviço mínimo

905. Embora a decisão final de suspender ou revogar o estatuto jurídico de um sindicato seja tomada por um órgão judicial independente, tais medidas não deverão ser adotadas em caso de inobservância de um serviço mínimo.

(Ver Compilação de 2006, par. 627.)

906. O Comité solicitou a um governo que garantisse que a requisição civil só seja possível nos casos em que os serviços mínimos estabelecidos, em conformidade com os princípios da liberdade de associação, não sejam respeitados.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2534, par. 560.)

Responsabilidade de declarar uma greve como ilegal

907. A responsabilidade de declarar uma greve como ilegal não deve recair sobre o governo, mas sobre um organismo independente que goze da confiança das partes envolvidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 628; 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 360; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 470; 346.º relatório, caso n.º 2489, par. 464; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 309, caso n.º 2356, par. 368; 349.º relatório, caso n.º 2513, par. 329, caso n.º 2489, par. 686; 351.º relatório, caso n.º 2613, par. 1091; 353.º relatório, caso n.º 2614, par. 401, caso n.º 2650, par. 420, caso n.º 2619, par. 575; 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1060; 355.º relatório, caso n.º 2664, par. 1088; 357.º relatório, caso n.º 2664, par. 811, caso n.º 2697, par. 984; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 605; 360.º relatório, caso n.º 2664, par. 954; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842, caso n.º 2794, par. 1137; 363.º relatório, caso n.º 2837, par. 310, caso n.º 2867, par. 357; 364.º relatório, caso n.º 2866, par. 873; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778; 368.º relatório, caso n.º 2867, par. 17; 370.º relatório, caso n.º 2994, par. 735; 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 313, caso n.º 3033, par. 763; e 374.º relatório, caso n.º 3029, par. 109 e caso n.º 3032, par. 416.)

908. O Comité solicitou ao governo que tomasse as medidas necessárias, incluindo propostas de medidas legislativas, sempre que necessário, para assegurar que a

responsabilidade pela declaração de uma greve legal ou ilegal não recaia sobre o governo, mas sim sobre um órgão independente e imparcial.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3029, par. 109.)

909. A responsabilidade de declarar uma greve como ilegal não deve ser do governo, mas sim de um órgão independente e imparcial.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3032, par. 392.)

910. Para declarar uma greve ou uma paralisação do trabalho como ilegal, a autoridade judicial encontra-se em melhor posição para agir como uma autoridade independente.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 471; e 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 309 e caso n.º 2356, par. 368.)

911. As decisões finais sobre a ilegalidade das greves não devem ser tomadas pelo governo, especialmente nos casos em que o mesmo é parte no conflito.

(Ver Compilação de 2006, par. 629; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 471; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 309; 362.º relatório, caso n.º 2794, par. 1137; e 367.º relatório, caso n.º 2860, par. 1182.)

912. O Comité considerou contrário à liberdade de associação que o direito de qualificar uma greve na função pública como ilegal, recaia sobre os dirigentes das instituições públicas, que são, portanto, juízes e partes num litígio.

(Ver Compilação de 2006, par. 630; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 605; e 367.º relatório, caso n.º 2860, par. 1182.)

913. Com referência a uma circular oficial sobre a ilegalidade de qualquer greve no setor público, o Comité considerou que estas matérias não deviam ser da competência da autoridade administrativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 631.)

Suspensão da greve

914. A responsabilidade pela suspensão da greve não deve ser do governo, mas sim de um organismo independente que mereça a confiança de todas as partes envolvidas.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 872.)

915. O Comité solicitou ao governo que tomasse as medidas necessárias para alterar a legislação, de modo a garantir que a decisão final de suspender ou não uma greve seja tomada por um órgão independente e imparcial.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 872.)

916. Uma disposição que permite ao governo suspender uma greve e impor uma arbitragem obrigatória, por razões de segurança nacional ou de saúde pública, não

é por si só contrária aos princípios da liberdade de associação, desde que seja aplicada de boa-fé e de acordo com o sentido comum dos termos “segurança nacional” e “saúde pública”.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3084, par. 871.)

Ordens de regresso ao trabalho, contratação de trabalhadores e trabalhadoras durante uma greve, requisição de ordens

917. Os grevistas devem ser substituídos apenas: (a) em caso de greve num serviço essencial, no sentido estrito do termo onde a legislação proíbe as greves; e (b) quando a greve possa causar uma crise nacional aguda.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2587, par. 1061.)

918. A contratação de trabalhadores e trabalhadoras para interromper uma greve num setor que não pode ser considerado como essencial, no sentido estrito do termo e, portanto, em que as greves podem ser proibidas, constitui uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 632; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 966; 344.º relatório, caso n.º 2465, par. 722; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 757; 349.º relatório, caso n.º 2562, par. 406, caso n.º 2548, par. 538; 350.º relatório, caso n.º 2563, par. 230; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 574; 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 797, caso n.º 2697, par. 983; 360.º relatório, caso n.º 2770, par. 372; 372.º relatório, caso n.º 3011, par. 650; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 893.)

919. Se a greve for legal, o recurso à mão de obra extraída do local de afetação para substituir os grevistas por um período indeterminado implica o risco de derrogação ao direito à greve, o que pode afetar o livre exercício dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 633; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 966; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1448; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 711; 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 797; e 360.º relatório, caso n.º 2770, par. 371.)

920. Sempre que uma greve total e prolongada num setor vital da economia possa pôr em perigo a vida, a saúde ou a segurança pessoal da população, uma ordem de regresso ao trabalho poderá ser legal, se aplicada a uma categoria específica do pessoal, em caso de greve cujo âmbito e duração possam causar tal situação. No entanto, a exigência de regresso ao trabalho fora desses casos é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 634; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 578; e 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1075.)

921. A utilização de ordens militares e de requisição para interromper uma greve por reivindicações profissionais, a menos que essas ações visem a manutenção de

serviços essenciais em circunstâncias da maior gravidade, constitui uma grave violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 635.)

922. A contratação das forças armadas ou de outro grupo de pessoas para cumprir deveres que tenham sido suspensos em consequência de um conflito laboral pode, se a greve for legal, ser justificada apenas pela necessidade de assegurar o funcionamento de serviços ou indústrias cuja suspensão conduziria a uma crise aguda.

(Ver Compilação de 2006, par. 636; e 360.º relatório, caso n.º 2770, par. 372.)

923. Embora se reconheça que a paralisação de serviços ou empresas como as empresas de transportes, os caminhos de ferro e o setor petrolífero pode perturbar a vida normal da comunidade, dificilmente se pode admitir que a paralisação de tais serviços possa causar um estado de emergência nacional agudo. O Comité considerou, por conseguinte, que as medidas tomadas para mobilizar os trabalhadores e trabalhadoras em caso de litígio, em serviços deste tipo, são suscetíveis de restringir o direito à greve dos trabalhadores e trabalhadoras como meio de defesa dos seus interesses profissionais e económicos.

(Ver Compilação de 2006, par. 637.)

924. A requisição de trabalhadores e trabalhadoras siderúrgicos em caso de greve, a ameaça de despedimento de piquetes de greve, o recrutamento de trabalhadores e trabalhadoras mal remunerados e a proibição da adesão a um sindicato para dismantelar greves legais e pacíficas, em serviços que não são essenciais no sentido estrito do termo, não são conformes com o respeito pela liberdade de associação.

(Ver 236.º relatório, caso n.º 1270, par. 620.)

925. O Comité permite a contratação de trabalhadores e trabalhadoras não grevistas no caso de serviços essenciais, tais como o serviço de saúde.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 893.)

926. Quando um serviço público essencial, como o serviço telefónico, for interrompido por uma greve ilegal, um governo pode ter de assumir a responsabilidade de assegurar o seu funcionamento no interesse da comunidade e, para esse efeito, pode considerar oportuno chamar as forças armadas ou outros grupos de pessoas para desempenharem as funções que foram suspensas, e tomar as medidas necessárias para permitir que essas pessoas possam aceder aos locais onde tais funções devam ser exercidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 639.)

Ingerência das autoridades durante a greve

927. A mera possibilidade de intervenção do ministério em greves para além dos serviços essenciais no sentido estrito do termo, juntamente com a prática de intervir em áreas que não parecem, à primeira vista, ser indispensáveis ao interesse nacional, e as muitas modalidades necessárias para que uma greve se torne legal, bem como as sanções graves em caso de recurso a uma greve ilegal, têm inevitavelmente influência no quadro e clima em que as negociações ocorrem.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1330).

928. Num dos casos em que o governo consultou os trabalhadores e as trabalhadoras para determinar se desejavam que a greve prosseguisse ou fosse cancelada, e em que a organização do escrutínio tinha sido confiada a um órgão permanente e independente, com os trabalhadores e trabalhadoras a beneficiarem da salvaguarda de um escrutínio secreto, o Comité salientou a conveniência de consultar as organizações representativas com vista a assegurar a liberdade de qualquer influência ou pressão por parte das autoridades que possa, na prática, afetar o exercício do direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 640.)

929. A intervenção do exército em caso de conflitos laborais não é propícia a um clima livre de violência, pressão ou ameaças, considerado essencial para o exercício da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 641.)

Intervenção da polícia durante a greve

930. O Comité recomendou a rejeição das alegações de intervenção da polícia quando os factos demonstrassem que essa intervenção se limitava à manutenção da ordem pública e não restringia o exercício legítimo do direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 642.)

931. O recurso à polícia para fins de interrupção da greve constitui uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 643; e 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 841.)

932. Em caso de greve, as autoridades só devem recorrer ao uso da força em situações graves, em que a lei e a ordem estejam seriamente ameaçadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 644; 340.º relatório, caso n.º 2416, par. 1024; 349.º relatório, caso n.º 2564, par. 611; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1332; 362.º relatório, caso n.º 2832, par. 1333; e 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 227.)

933. Embora os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações tenham a obrigação de respeitar a lei do país, a intervenção das forças de segurança em situações de greve deve limitar-se estritamente à manutenção da ordem pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 645; 356.º relatório, caso n.º 2478, par. 956; e 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 227.)

934. Enquanto os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações são obrigados a respeitar a legalidade, a intervenção policial para obter a execução de uma decisão judicial que afete grevistas, deve observar as garantias elementares aplicáveis em qualquer sistema que respeite as liberdades públicas fundamentais.

(Ver Compilação de 2006, par. 646; e 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 697.)

935. As autoridades só devem recorrer à intervenção da polícia em situação de greve se existir uma ameaça real para a ordem pública. A intervenção da polícia deve ser proporcional à ameaça para a ordem pública, e os governos devem tomar medidas para assegurar que as autoridades competentes recebam instruções adequadas, de modo a evitar o risco de violência excessiva ao tentarem controlar manifestações que possam prejudicar a ordem pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 647; e 340.º relatório, caso n.º 2416, par. 1024 e 1025; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 966; 349.º relatório, caso n.º 2564, par. 611; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1169; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 841, caso n.º 2745, par. 1073; 363.º relatório, caso n.º 2792, par. 375; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 1001; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 679; e 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494 e caso n.º 3011, par. 650.)

Piquetes

936. A ação dos piquetes organizada em conformidade com a lei não deve estar sujeita a interferências por parte das autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 648; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1544; 356.º relatório, caso n.º 2488, par. 148, caso n.º 2652, par. 1216; 363.º relatório, caso n.º 2792, par. 374; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 894.)

937. A proibição dos piquetes de greve só se justifica se a greve deixar de ser pacífica.

(Ver Compilação de 2006, par. 649; 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 171; 356.º relatório, caso n.º 2488, par. 148, caso n.º 2652, par. 1216; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 894.)

938. O Comité considerou legítima uma disposição legal que proibia os piquetes de perturbar a ordem pública e de ameaçar os trabalhadores e trabalhadoras que continuassem a trabalhar.

(Ver Compilação de 2006, par. 650; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1544; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 694; e 376.º relatório, caso n.º 3096, par. 894.)

939. Participar em piquetes e incitar, firme mas pacificamente, outros trabalhadores e trabalhadoras a manterem-se afastados do seu local de trabalho não pode ser considerado ilegal. No entanto, o caso é diferente quando a atividade dos piquetes

é acompanhada por violência ou coação de não grevistas, numa tentativa de interferir com a sua liberdade de trabalhar; tais atos constituem infrações penais em muitos países.

(Ver Compilação de 2006, par. 651; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1026; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 682; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 716; 354.º relatório, caso n.º 2668, par. 676; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 666; 363.º relatório, caso n.º 2867, par. 351, caso n.º 2792, par. 374; e 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 152.)

940. O exercício do direito à greve deve respeitar a liberdade de trabalho dos não grevistas, tal como estabelecida pela legislação, bem como o direito da direção da empresa de entrar nas respetivas instalações.

(Ver Compilação de 2006, par. 652; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 540; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 682; e 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 716.)

941. A exigência de que os piquetes de greve só possam ser criados na proximidade de uma empresa não viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 653.)

Deduções salariais

942. As deduções salariais por dias de greve não levantam objeções do ponto de vista dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 654; 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 330, caso n.º 2467, par. 579; 353.º relatório, caso n.º 2614, par. 397, caso n.º 2650, par. 421; 355.º relatório, caso n.º 2657, par. 573; 358.º relatório, caso n.º 2302, par. 18; 359.º relatório, caso n.º 2725, par. 261; 362.º relatório, caso n.º 2788, par. 252, caso n.º 2795, par. 326, caso n.º 2741, par. 773, caso n.º 2794, par. 1138; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 110, caso n.º 2867, par. 356; 364.º relatório, caso n.º 2847, par. 104; 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 230, caso n.º 2885, par. 385, caso n.º 2904, par. 418, caso n.º 2929, par. 639; 371.º relatório, caso n.º 3001, par. 210; 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 430; 374.º relatório, caso n.º 3029, par. 110, caso n.º 3024, par. 558; 376.º relatório, caso n.º 3101, par. 859, caso n.º 3096, par. 892; e 378.º relatório, caso n.º 2897, par. 242.)

943. Sanções adicionais, tais como deduções de salários superiores ao montante correspondente ao período da greve, equivalem, neste caso, a uma sanção pelo exercício de ação laboral legítima.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 773.)

944. Num caso em que as deduções de remuneração eram superiores ao montante correspondente ao período da greve, o Comité recordou que a imposição de sanções para a greve não era conducente a relações laborais harmoniosas.

(Ver Compilação de 2006, par. 655; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 579; e 378.º relatório, caso n.º 2897, par. 242.)

945. O não pagamento dos dias de trabalho dos professores e professoras substitutos em dias de greve, nomeadamente quando a substituição resultou de um acordo

com os órgãos diretivos dos estabelecimentos de ensino, pode constituir uma sanção excessiva que não favorece o desenvolvimento de relações laborais harmoniosas.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2657, par. 574.)

946. Se as deduções salariais fossem aplicadas aos ativistas de apenas um sindicato, e todos os sindicatos tiverem participado na greve, esta situação constituiria, efetivamente, um tratamento discriminatório contra o sindicato em causa, afetando os princípios da liberdade de associação.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 430; e 374.º relatório, caso n.º 3024, par. 558.)

947. A propósito das alegações segundo as quais as deduções salariais foram efetuadas ou ameaçam ser realizadas apenas em relação aos membros dos sindicatos e não aos demais grevistas, o Comité salientou que esta forma de proceder coloca problemas em relação aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2847, par. 104.)

948. O facto de obrigar o empregador a pagar salários relativos a dias de greve nos casos em que o próprio é declarado “responsável” pela mesma, além de potencialmente perturbar o equilíbrio nas relações laborais e provar ser dispendioso para o empregador, levanta problemas de conformidade com os princípios da liberdade de associação, uma vez que tal pagamento não deve ser exigido nem proibido, razão pela qual esta questão deverá ser resolvida entre as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 656.)

949. A falta de resposta a uma declaração de créditos pode ser considerada uma prática desleal, contrária ao princípio da boa-fé na negociação coletiva, que pode implicar certas sanções previstas na lei, sem resultar numa obrigação legal de o empregador pagar dias de greve, questão que importa deixar às partes interessadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 657.)

950. As deduções salariais por dias de greve só devem aplicar-se aos trabalhadores e trabalhadoras que tenham participado na greve, ou numa ação de protesto.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2867, par. 356.)

Sanções

A. Em caso de greve legítima

951. A imposição de sanções aos sindicatos por conduzirem uma greve legítima constitui uma grave violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 658; e 362.º relatório, caso n.º 2794, par. 1138 e caso n.º 2797, par. 1454.)

952. O encerramento de escritórios sindicais, em consequência de uma greve legítima, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 659.)

953. Ninguém deve ser objeto de sanções por realizar, ou tentar efetivar uma greve legítima.

(Ver Compilação de 2006, par. 660; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 966; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1532; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 961; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 640; 355.º relatório, caso n.º 2664, par. 1089; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 608; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 680; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 840; 362.º relatório, caso n.º 2794, par. 1138; 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 227; 368.º relatório, caso n.º 2972, par. 824; 370.º relatório, caso n.º 2994, par. 735; 372.º relatório, caso n.º 3004, par. 573; 374.º relatório, caso n.º 3030, par. 536; e 376.º relatório, caso n.º 2994, par. 1002.)

954. Não devem ser impostas sanções penais a qualquer trabalhador ou trabalhadora por participar numa greve pacífica.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 217.)

955. As sanções penais só devem ser aplicadas se, no âmbito de uma greve, for cometida violência contra pessoas e bens, ou outras violações graves do direito penal comum, e isto com base nas leis e regulamentos que punem tais atos.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 716.)

956. As disposições legislativas que impõem sanções em caso de ameaça de greve são contrárias à liberdade de expressão e aos princípios da liberdade de associação.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 217.)

957. O despedimento de trabalhadores e trabalhadoras em consequência de uma greve constitui uma grave discriminação no emprego em razão de atividades sindicais legítimas e é contrário à Convenção (n.º 98), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 661; 340.º relatório, caso n.º 2419, par. 1293; 342.º relatório, caso n.º 2450, par. 428; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 966; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 681; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 662; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 636; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 680; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 842; 362.º relatório, caso n.º 2797, par. 1454; e 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494.)

958. Quando sindicalistas ou dirigentes sindicais são despedidos por terem exercido o seu direito à greve, o Comité só pode concluir que foram punidos pelas suas atividades sindicais e que foram objeto de discriminação antisindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 662; 355.º relatório, caso n.º 2664, par. 1089; 357.º relatório, caso n.º 2664, par. 812; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 606; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 842; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1370, caso n.º 2797, par. 1454; 368.º relatório, caso n.º 2972, par. 824; e 374.º relatório, caso n.º 3030, par. 536; 380.º relatório, caso n.º 3121, par. 140.)

959. O respeito pelos princípios da liberdade de associação exige que os trabalhadores e trabalhadoras não sejam despedidos, ou que não lhes seja recusada a reintegração por terem participado numa greve, ou noutra ação sindical. Não releva para estes efeitos se o despedimento ocorre durante ou após a greve. Logicamente, também é irrelevante que o despedimento ocorra antes de uma greve, se a finalidade for impedir ou penalizar o exercício do direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 663; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1370; e 371.º relatório, caso n.º 2937, par. 653.)

960. O Comité não podia considerar equitativas um conjunto de normas jurídicas que:

- a) parece tratar praticamente toda a ação coletiva direta como uma violação do contrato por parte daqueles que nela participam;
- b) exponha qualquer sindicato ou funcionário e funcionária que incite a tais violações do contrato, a pedidos de indemnização pelos prejuízos sofridos pelo empregador, em consequência das suas ações;
- c) permite que um empregador confrontado com tal ação obtenha uma injunção para impedir o início (ou a continuação) do comportamento ilícito. O efeito cumulativo de tais disposições poderia ser privar os trabalhadores e trabalhadoras da capacidade legal de tomar medidas de greve para promover e defender os seus interesses económicos e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 664.)

961. O anúncio feito pelo governo, de que os trabalhadores e trabalhadoras teriam de trabalhar para além do horário normal de trabalho, para compensar os efeitos da greve, pode por si só influenciar, indevidamente, o curso da da mesma.

(Ver Compilação de 2006, par. 665.)

962. A utilização de medidas extremamente graves, como o despedimento de trabalhadores e trabalhadoras por terem participado numa greve, e a recusa de os reintegrar, implica riscos graves de abuso, e constitui uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 666; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 477; 344.º relatório, caso n.º 2380, par. 197; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1331; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 311; 353.º relatório, caso n.º 2380, par. 269, caso n.º 2619, par. 576; 357.º relatório, caso n.º 2702, par. 162; 362.º relatório, caso n.º 2794, par. 1138; 365.º relatório, caso n.º 2902, par. 1121; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 615 e caso n.º 3011, par. 647.)

963. Caso o tribunal ou as informações recolhidas determinem que os trabalhadores e trabalhadoras despedidos na sequência de uma greve, foram contratados para serviços que não os considerados essenciais na aceção do acordo coletivo, deverão ser tomadas medidas suplementares para assegurar que trabalhadores os mesmos sejam plenamente reintegrados nas suas anteriores funções.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 325.)

964. Os trabalhadores e trabalhadoras que sejam despedidos em resultado da sua participação numa greve não deverão ser privados das suas prestações de reforma legalmente adquiridas, acumuladas ao longo de anos de trabalho para uma empresa.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 1914, par. 104.)

B. Casos de abuso no exercício do direito à greve

965. Os princípios da liberdade de associação não protegem os abusos constituídos por atos criminosos no exercício do direito à greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 667; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 959; 344.º relatório, caso n.º 2465, par. 718, caso n.º 2486, par. 1208; 348.º relatório, caso n.º 2472, par. 936; 349.º relatório, caso n.º 2548, par. 540; 354.º relatório, caso n.º 2668, par. 676; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 666; 356.º relatório, caso n.º 2478, par. 956; 358.º relatório, caso n.º 2742, par. 279; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 840; 362.º relatório, caso n.º 2710, par. 464, caso n.º 2832, par. 1333; 368.º relatório, caso n.º 2912, par. 227; 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 314; e 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 252, caso n.º 3032, par. 413 e caso n.º 3030, par. 536.)

966. As sanções penais só devem ser impostas no que respeita às greves, quando existam violações das proibições de greve que estejam em conformidade com os princípios da liberdade de associação. Todas as sanções relativas a ações ilegítimas relacionadas com greves deverão ser proporcionais à infração ou falta cometida, e as autoridades não deverão recorrer a medidas de prisão contra quem organiza ou participa numa greve pacífica.

(Ver Compilação de 2006, par. 668; 340.º relatório, caso n.º 2415, par. 1259; 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 959; 346.º relatório, caso n.º 2525, par. 1242; 348.º relatório, caso n.º 2472, par. 936; 351.º relatório, caso n.º 2616, par. 1012; 355.º relatório, caso n.º 2659, par. 242; 356.º relatório, caso n.º 2488, par. 146; 358.º relatório, caso n.º 2616, par. 66; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 465; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 577, caso n.º 2723, par. 778; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 616.)

967. O Comité considerou que algumas das medidas temporárias tomadas pelas autoridades, em consequência de uma greve num serviço essencial (proibição das atividades da organização sindical, cessação das quotas sindicais, entre outras), eram contrárias às garantias previstas no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. O Comité chamou a atenção do governo para o facto das medidas tomadas pelas autoridades para assegurar a prestação de serviços essenciais não deverem ser desproporcionadas em relação aos fins prosseguidos, nem conduzir a excessos.

(Ver Compilação de 2006, par. 669.)

968. As multas equivalentes a um montante máximo de 500 ou 1000 salários mínimos por dia de greve abusiva, podem ter um efeito intimidatório sobre os sindicatos, e inibir as suas atividades sindicais legítimas, especialmente quando a anulação de uma multa deste tipo está sujeita à disposição de que não se realize mais nenhuma greve considerada abusiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 670; e 372.º relatório, caso n.º 3022, par. 616.)

969. O Comité espera que as multas que possam ser aplicadas aos sindicatos por greves ilegais, não sejam de um montante suscetível de conduzir à dissolução do sindicato, ou de ter um efeito intimidatório sobre os sindicatos e inibir as suas atividades sindicais legítimas, e espera que o governo procure resolver essas situações através de um diálogo social franco e genuíno.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 3011, par. 649.)

C. Em caso de greves pacíficas

970. As autoridades não devem recorrer a medidas de detenção e de prisão relacionadas com a organização ou participação numa greve pacífica; tais medidas comportam graves riscos de abuso e constituem uma grave ameaça à liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 671; 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 894; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 728; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 669; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1172; 360.º relatório, caso n.º 2747, par. 840; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 395; 364.º relatório, caso n.º 2727, par. 1083; 367.º relatório, caso n.º 2938, par. 227; 368.º relatório, caso n.º 2912, par. 227; 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494; e 378.º relatório, caso n.º 3110 e 3123, par. 625.)

971. Ninguém deve ser privado da sua liberdade, ou ser sujeito a sanções penais pelo simples facto de organizar ou participar numa greve pacífica.

(Ver Compilação de 2006, par. 672; 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 894; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 962; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 715; 358.º relatório, caso n.º 2742, par. 279; 362.º relatório, caso n.º 2788, par. 254, caso n.º 2812, par. 395, caso n.º 2741, par. 772; 363.º relatório, caso n.º 2854, par. 1042; 364.º relatório, caso n.º 2727, par. 1083; e 374.º relatório, caso n.º 3029, par. 111.)

972. Só podem ser impostas sanções penais se, durante uma greve, for cometida violência contra pessoas, ou bens, ou outras infrações ao direito comum para as quais existam disposições previstas em instrumentos jurídicos, e que sejam puníveis nos termos desses mesmos instrumentos.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2742, par. 279.)

973. O exercício pacífico dos direitos sindicais (greve e manifestação) pelos trabalhadores e trabalhadoras não deve conduzir a detenções, nem a deportações.

(Ver Compilação de 2006, par. 673; 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 640; e 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494.)

974. Embora salientando a importância de conduzir as atividades sindicais legítimas de forma pacífica, o Comité considera que a criminalização das relações laborais não é de modo algum propícia a relações laborais harmoniosas e pacíficas.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 669.)

D. Sanções em grande escala

975. As detenções e despedimentos massivos de grevistas comportam graves riscos de abusos e colocam em sério perigo a liberdade de associação. As autoridades competentes deverão receber instruções adequadas para evitar os perigos para a liberdade de associação que tais detenções e despedimentos implicam.

(Ver Compilação de 2006, par. 674; 371.º relatório, caso n.º 2928, par. 314; 372.º relatório, caso n.º 3008, par. 244, caso n.º 3018, par. 494; e 374.º relatório, caso n.º 3032, par. 416.)

Discriminação a favor dos não grevistas

976. No que se refere às medidas concedidas para beneficiar os trabalhadores e trabalhadoras que não participam numa greve por bonificação, o Comité considera que tais práticas discriminatórias constituem um grande obstáculo ao direito dos sindicalistas de organizar as suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 675; e 367.º relatório, caso n.º 2977, par. 861.)

Encerramento de empresas em caso de greve

977. O encerramento da empresa em caso de greve, tal como previsto na lei, constitui uma violação da liberdade de trabalho das pessoas que não participam numa greve, e não tem em conta as necessidades básicas da empresa (manutenção do equipamento, prevenção de acidentes e direito dos empregadores e da direção a entrar nas instalações da empresa e a exercer as suas atividades).

(Ver Compilação de 2006, par. 676.)

978. O exercício do direito à greve e a ocupação do local de trabalho, deve ser exercido no respeito pelo direito ao trabalho dos não grevistas, bem como o direito de acesso da direção às respetivas instalações.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1391.)

Princípios gerais

979. Em virtude da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras só podem ser dissolvidas com o consentimento dos interessados, ou por via judicial.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2684, par. 564.)

980. Num caso de dissolução e suspensão das organizações sindicais de um país, o Comité expressou a sua profunda convicção de que a solução para os problemas económicos e sociais de um país não reside, em caso algum, no isolamento das organizações sindicais, e na suspensão das suas atividades. Pelo contrário, só através do desenvolvimento de organizações sindicais livres e independentes, e de negociações com estas mesmas organizações, é que um governo pode enfrentar estes problemas, resolvê-los no melhor interesse dos trabalhadores e trabalhadoras, e da nação.

(Ver Compilação de 2006, par. 677.)

981. Tendo em conta as graves consequências que a dissolução de um sindicato implica para a representação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, o Comité considerou que, no interesse das relações laborais, seria preferível que tais ações fossem tomadas apenas como último recurso, e depois de esgotadas outras possibilidades com efeitos menos graves para a organização no seu conjunto.

(Ver Compilação de 2006, n.º 678.)

Dissolução voluntária

982. Quando a decisão de dissolver uma organização sindical foi livremente tomada por um congresso convocado regularmente por todos os trabalhadores e trabalhadoras em causa, o Comité considerou que esta dissolução, ou qualquer consequência dela resultante, não seria considerada uma violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 679; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1578.)

Dissolução por insuficiência de filiados

983. Uma disposição legal que exija a dissolução de um sindicato se a sua filiação for inferior a 20 ou 40 membros, consoante se trate de um sindicato de empresa, ou de um sindicato profissional, não constitui, por si só, uma violação do exercício dos direitos sindicais, desde que essa dissolução seja acompanhada de todas as garantias jurídicas necessárias para evitar qualquer possibilidade de interpretação abusiva da disposição; por outras palavras, o direito de recurso para um tribunal.

(Ver Compilação de 2006, par. 680.)

984. Num caso em que a legislação exigia que houvesse pelo menos 20 pessoas para fundar um sindicato, e em que um tribunal tinha ordenado a dissolução de um sindicato de trabalhadores homeopáticos devido ao número insuficiente de pessoas legalmente habilitadas a exercer esta profissão, o Comité considerou que a dissolução não parecia constituir uma medida que pudesse ser considerada uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 681.)

985. Num caso em que o Comité concluiu que a redução do número de membros do sindicato para um mínimo inferior ao legalmente exigido de 25 membros, era consequência de despedimentos ou ameaças antissindicais, o Comité solicitou ao governo, caso se concluísse tratar-se de despedimentos antissindicais, e que a retirada dos dirigentes sindicais resultava de pressões ou ameaças do empregador, que impusesse as sanções previstas pela legislação, reintegrasse nos seus empregos, os trabalhadores e trabalhadoras objeto de despedimento e permitisse a reconstituição do sindicato dissolvido.

(Ver Compilação de 2006, par. 682.)

Dissolução e suspensão pela autoridade administrativa

986. As medidas de suspensão ou dissolução pela autoridade administrativa constituem violações graves dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 683; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 624; 350.º relatório, caso n.º 2567, par. 1158; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856).

987. A dissolução administrativa das organizações sindicais constitui uma clara violação do artigo 4.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 684.)

Anulação do registo ou do estatuto sindical

988. O Comité salientou que a anulação do registo de uma organização sindical pelo registo dos sindicatos ou a sua eliminação do registo equivale à dissolução dessa mesma organização por via administrativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 685; e 348.º relatório, caso n.º 2520, par. 1031.)

989. O cancelamento do registo de uma organização sindical pela autoridade administrativa devido a um litígio interno – que implica, na realidade, a suspensão das suas atividades – constitui uma violação grave dos princípios da liberdade de associação, nomeadamente do artigo 4.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que prevê que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores não são suscetíveis de ser dissolvidas pela autoridade administrativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 686.)

990. O cancelamento do registo de um sindicato só deve ser possível através de canais judiciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 687; 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 366; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856.)

991. As medidas de cancelamento do registo, mesmo quando justificadas, não devem excluir a possibilidade de um pedido de registo do sindicato ser aceite, uma vez restabelecida a situação normal.

(Ver Compilação de 2006, par. 688.)

992. Uma legislação que confere ao ministro ou ministra, ou às autoridades administrativas plenos poderes discricionários para ordenar o cancelamento do registo de um sindicato, sem qualquer direito de recurso aos tribunais, é contrária aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 689; 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 366; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

Dissolução por medidas legislativas

993. A dissolução pelo poder executivo do governo nos termos de uma lei que confira plenos poderes, ou que atue no exercício de funções legislativas, como a dissolução por força de poderes administrativos, não assegura o direito de defesa que o processo judicial normal, por si só, pode garantir, e que o Comité considera essencial.

(Ver Compilação de 2006, par. 690.)

994. Considerando que, ao abrigo de uma disposição legal, o registo dos sindicatos existentes foi cancelado, o Comité considerou que é essencial que qualquer dissolução das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou de empregadores seja

efetuada pelas autoridades judiciais, que são as únicas que podem garantir os direitos de defesa. Este princípio, salientou o Comité, é igualmente aplicável quando tais medidas de dissolução são tomadas mesmo numa situação de emergência.

(Ver Compilação de 2006, par. 691.)

Motivos da dissolução

995. Privar múltiplos trabalhadores das suas organizações sindicais devido a uma sentença de que alguns dirigentes ou membros realizaram atividades ilegais, constitui uma clara violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 692; e 344.º relatório, caso n.º 2169, par. 139.)

996. Se se verificasse que certos membros do sindicato tinham cometido excessos que ultrapassavam os limites da atividade sindical normal, poderiam ter sido processados ao abrigo de disposições legais específicas e de acordo com o processo judicial ordinário, sem implicar a suspensão, e subsequente dissolução de todo um movimento sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 693.)

997. Num caso em que o estatuto sindical foi retirado a uma organização sindical, em parte devido a irregularidades na gestão financeira, o Comité considerou que, se as autoridades detetassem irregularidades que pudessem ser prejudiciais para os ativos sociais da organização, deveriam ter intentado uma ação judicial com base nestas irregularidades, contra os responsáveis, em vez de adotar medidas que privassem o sindicato de qualquer possibilidade de ação.

(Ver 151.º relatório, caso n.º 809, par. 195.)

998. As necessidades de desenvolvimento não devem justificar a manutenção de todo o movimento sindical de um país em situação irregular, impedindo assim os trabalhadores e as trabalhadoras de exercerem os seus direitos sindicais, bem como impedir as organizações de exercerem as suas atividades normais. Um desenvolvimento económico e social equilibrado exige a existência de organizações fortes e independentes que possam participar neste processo.

(Ver Compilação de 2006, par. 695.)

999. Tendo em conta as gravíssimas consequências que a dissolução de um sindicato implica para a representação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, o Comité considerou que a designação de um representante de uma federação como candidato à presidência do país não pode, de modo algum, justificar a dissolução de toda uma federação.

(Ver Compilação de 2006, par. 696.)

1000. A dissolução de um sindicato é uma medida extrema e o recurso a tal ação, com base numa ação de piquete de greve, que perturbam uma manifestação pública,

pondo fim, temporariamente, às atividades de uma organização, ou a perturbação do transporte, não está, claramente, em conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 697.)

1001. Tendo em conta as graves consequências que o cancelamento do registo sindical implica para a representação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, o Comité considera que a utilização do nome da empresa, no título do sindicato, não deve resultar no cancelamento do registo sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 698.)

Intervenção das autoridades judiciais

1002. O Comité considera que a dissolução das organizações sindicais é uma medida que só deve ocorrer em casos extremamente graves; tais dissoluções só devem ocorrer na sequência de uma decisão judicial, para que os direitos de defesa sejam plenamente garantidos.

(Ver Compilação de 2006, par. 699; 348.º relatório, caso n.º 2520, par. 1031; e 376.º relatório, caso n.º 3113, par. 990.)

1003. A suspensão da personalidade jurídica das organizações sindicais representa uma grave restrição aos direitos sindicais e, em matérias desta natureza, os direitos de defesa só podem ser plenamente garantidos através de um processo legal adequado.

(Ver Compilação de 2006, par. 700; e 367.º relatório, caso n.º 2896, par. 684.)

1004. Quaisquer medidas de suspensão ou dissolução, por parte da autoridade administrativa, quando tomadas durante uma situação de emergência, deverão ser acompanhadas de garantias judiciais normais, incluindo o direito de recurso aos tribunais contra essa dissolução ou suspensão.

(Ver Compilação de 2006, par. 701.)

1005. Mesmo que possam ser justificadas em determinadas circunstâncias, as medidas tomadas para retirar a personalidade jurídica de um sindicato e o bloqueio de fundos sindicais, devem ser tomadas através de uma ação judicial, e não administrativa, para evitar qualquer risco de decisões arbitrárias.

(Ver Compilação de 2006, par. 702; e 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 463.)

1006. Se o princípio segundo o qual uma organização profissional não pode ser objeto de suspensão ou de dissolução por decisão administrativa, deve ser corretamente aplicado, não basta que a lei conceda um direito de recurso contra tais decisões administrativas; é preciso que essas decisões não produzam efeitos até ao termo do prazo legal (para a interposição de recurso), sem que tenha sido interposto recurso, ou até à confirmação de tais decisões por uma autoridade judicial.

(Ver Compilação de 2006, par. 703; e 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 463.)

1007. A legislação deve eliminar qualquer possibilidade de suspensão ou dissolução pela via administrativa ou, pelo menos, deve prever que a decisão administrativa não produza efeitos até que tenha sido concedido um prazo razoável para a interposição de recurso e, em caso de recurso, até que a autoridade judicial se pronuncie sobre o recurso interposto pelas organizações sindicais em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 704; e 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1531.)

1008. Os juízes deverão poder apreciar o mérito de um processo, a fim de poderem decidir se as disposições ao abrigo das quais as medidas administrativas em causa foram tomadas constituem, ou não, uma violação dos direitos reconhecidos às organizações profissionais pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Com efeito, se a autoridade administrativa tiver um direito discricionário de registar, ou anular, o registo de um sindicato, a existência de um processo de recurso aos tribunais não parece constituir uma garantia suficiente; os juízes que interpuseram esse recurso só podiam garantir a correta aplicação da legislação. O mesmo problema pode surgir em caso de suspensão ou dissolução de uma organização profissional.

(Ver Compilação de 2006, par. 705; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1531; e 367.º relatório, caso n.º 2909, par. 696.)

Utilização dos ativos das organizações que são dissolvidas

A. Princípios gerais

1009. O Comité aceitou o critério segundo o qual, em caso de dissolução de uma organização, os seus ativos devem ser provisoriamente confiscados e, em última análise, distribuídos entre os seus antigos membros, ou entregues à organização que a sucede, ou seja, à organização ou organizações que prosseguem os objetivos para os quais o sindicato foi criado, e que os prosseguem de acordo com o mesmo espírito.

(Ver Compilação de 2006, par. 706; e 358.º relatório, caso n.º 2733, par. 151.)

1010. Quando um sindicato deixa de existir, os seus bens podem ser entregues à associação que lhe sucede ou distribuídos de acordo com as suas próprias regras; mas, na ausência de uma regra específica, os ativos devem estar à disposição dos trabalhadores e trabalhadoras em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 707; 358.º relatório, caso n.º 2733, par. 151; e 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

B. Transição para uma situação de pluralismo

1011. No que se refere à questão da repartição dos ativos sindicais entre as várias organizações sindicais, na sequência da passagem de uma situação de monopólio sindical para uma situação de pluralismo sindical, o Comité salientou a importância

que atribui ao princípio segundo o qual a desconcentração dos ativos sindicais (incluindo os bens imobiliários) ou, no caso de serem disponibilizadas instalações sindicais pelo Estado, a redistribuição desses bens deve ter por objetivo garantir, a todos os sindicatos em pé de igualdade, a possibilidade de exercerem efetivamente as suas atividades de forma totalmente independente. Seria desejável que o governo, e todas as organizações sindicais envolvidas, se esforçassem por concluir, o mais rapidamente possível, um acordo definitivo que regulasse a distribuição dos ativos da antiga organização sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 708; 342.º relatório, caso n.º 2453, par. 714; e 358.º relatório, caso n.º 2733, par. 151.)

1012. No âmbito do exame de um caso relativo à desconcentração dos ativos das organizações sindicais de um antigo país comunista em processo de democratização, o Comité convidou o governo, e todas as organizações sindicais em causa, a estabelecerem, o mais rapidamente possível, uma fórmula para resolver a questão da afetação dos fundos em causa, de modo a que o governo pudesse recuperar os ativos correspondentes à realização das funções sociais que agora exercia, e todas as organizações sindicais tivessem garantida, em pé de igualdade, a possibilidade de exercer efetivamente as suas atividades de forma totalmente independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 709.)

1013. A melhor forma de resolver a questão da devolução dos bens dos sindicatos de um antigo país comunista, é através de um acordo entre o governo e os sindicatos interessados.

(Ver 364.º relatório, Processo n.º 2890, n.º 1056).

Direito das organizações de empregadores e de trabalhadores de constituir federações e confederações e de se filiar em organizações internacionais

Criação de federações e confederações

1014. O princípio estabelecido no artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, segundo o qual os trabalhadores e os empregadores têm o direito de criar e de aderir a organizações da sua escolha, implica para as próprias organizações o direito de criar e aderir a federações e associações.

(Ver Compilação de 2006, par. 710; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 583; 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1577; 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 419; e 367.º relatório, caso n.º 2949, par. 1217.)

1015. A aquisição de personalidade jurídica por organizações, federações e confederações de trabalhadores e trabalhadoras não está sujeita a condições suscetíveis de restringir o exercício do direito de constituir e aderir a federações e confederações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 711; e 367.º relatório, caso n.º 2949, par. 1217.)

1016. Uma disposição segundo a qual um ministro ou ministra pode, à sua discricção, aprovar ou rejeitar um pedido de criação de uma confederação geral não está em conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 712.)

1017. A questão de saber se a necessidade de formar federações e confederações é sentida ou não, é uma questão a determinar apenas pelos trabalhadores e trabalhadoras e pelas suas próprias organizações, após o seu direito de as constituir ter sido legalmente reconhecido.

(Ver Compilação de 2006, par. 713; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1577.)

1018. A exigência de um número mínimo excessivamente elevado de sindicatos para a criação de uma organização de nível superior é contrária ao artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e aos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 714.)

1019. Uma legislação que impeça o estabelecimento de federações e de confederações que reúnam sindicatos ou federações de diferentes atividades numa determinada localidade ou zona, ou numa base regional ou nacional, é incompatível com o artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e com os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 715; 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 300.)

1020. Quando apenas uma confederação de trabalhadores e trabalhadoras pode existir num país, e o direito de estabelecer federações é limitado às federações que possam ser estabelecidas pelos sindicatos mencionados na lei, bem como pelos novos sindicatos que possam ser registados com o consentimento do ministro ou ministra, tal é incompatível com o artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 716.)

1021. O Comité atribuiu importância ao direito de constituir federações que agrupam sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras que exercem diferentes profissões e indústrias. Neste contexto, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações salientou, relativamente a uma disposição de direito nacional que proíbe as organizações de funcionários e funcionárias públicos de aderir a federações ou a confederações de organizações industriais ou agrícolas, que parecia difícil conciliar esta disposição com o artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Indicou, na mesma observação, que, embora a legislação permitisse que organizações de funcionários e funcionárias públicos se federassem entre si e que a federação resultante seria a única reconhecida pelo Estado, estas disposições não pareciam ser compatíveis com o artigo 6.º da Convenção, que remete para o artigo 2.º da Convenção, no que diz respeito ao estabelecimento de federações e confederações e à adesão a essas organizações superiores. De acordo com estas disposições da Convenção, as organizações sindicais devem ter o direito de estabelecer e aderir a federações ou confederações “à sua escolha sem autorização prévia”.

(Ver Compilação de 2006, par. 717.)

1022. Uma disposição que proíbe a criação de federações por sindicatos de diferentes departamentos constitui uma restrição ao direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de criarem federações e confederações, reconhecido pelo artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 718.)

1023. As condições estabelecidas por lei para o estabelecimento de federações, e em particular a condição de que os sindicatos fundadores baseados em diferentes províncias devem primeiro pedir permissão (que pode ser recusada) ao ministro ou ministra, são incompatíveis com os princípios geralmente aceites de liberdade de

associação, que incluem o direito dos sindicatos de estabelecer e aderir a federações da sua própria escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 719.)

1024. O Comité recorda que uma legislação que impeça a criação de federações e confederações que reúnam sindicatos ou federações de diferentes atividades numa determinada localidade ou zona, ou numa base regional ou nacional, não estaria em conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2882, par. 300.)

1025. Os direitos preferenciais concedidos organizações aos sindicatos mais representativos não devem conferir-lhes o direito exclusivo de criar e aderir a federações.

(Ver Compilação de 2006, par. 721.)

Filiação em federações e confederações

1026. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito de aderir à federação e à confederação da sua escolha, sob reserva do disposto nos estatutos das organizações interessadas e sem autorização prévia. Cabe às próprias federações e confederações decidir se aceitam ou não a filiação de um sindicato, de acordo com os seus próprios estatutos e regulamentos.

(Ver Compilação de 2006, par. 722; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 987; 359.º relatório, caso n.º 2602, par. 365; 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 461; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 578; 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 857; e 374.º relatório, caso n.º 3015, par. 182).

1027. Num caso em que uma confederação foi obrigada a aceitar novos membros pelo governo, o Comité considerou que ações deste tipo podem permitir às autoridades influenciar o resultado das eleições ou a ação de um sindicato por interferência direta na composição dos seus constituintes.

(Ver Compilação de 2006, par. 723.)

1028. Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito de participar livremente na defesa e promoção dos seus interesses económicos e sociais através das centrais sindicais da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, n.º 724).

1029. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras da função pública deverão poder filiar-se, se assim o entenderem, em federações ou confederações de trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, se as regras destes últimos assim o permitirem.

(Ver Compilação de 2006, par. 725.)

1030. Parece difícil conciliar com o artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, qualquer disposição que proíba as organizações de funcionários e funcionárias públicos de aderir a federações ou confederações de organizações industriais.

(Ver Compilação de 2006, par. 726.)

1031. A recusa de um governo de permitir que os sindicatos agrícolas se filiem numa central nacional de organizações de trabalhadores e trabalhadoras que incluam sindicatos industriais é incompatível com o artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 727.)

1032. A proibição da filiação direta de certas pessoas em federações e confederações é contrária aos princípios da liberdade de associação. Cabe a estas mesmas organizações determinar as regras relativas à sua filiação.

(Ver Compilação de 2006, par. 728; e 346.º relatório, caso n.º 2477, par. 245.)

1033. Cabe às federações de um determinado setor, definir, nos seus estatutos, o número e a natureza das organizações que a compõem.

(Ver Compilação de 2006, par. 729.)

Direitos das federações e das confederações

1034. A fim de melhor defender os interesses dos seus membros, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem ter o direito de constituir federações e confederações à sua escolha, as quais devem gozar dos vários direitos reconhecidos às organizações de base, nomeadamente no que se refere à sua liberdade de funcionamento, atividades e programas.

(Ver Compilação de 2006, par. 730; e 375.º relatório, caso n.º 3065 e 3066, par. 476.)

1035. Cabe aos estatutos sindicais determinar, nos seus estatutos, as condições de eleição dos funcionários e funcionárias sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 731.)

Filiação em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores

A. Princípios gerais

1036. A solidariedade sindical internacional constitui um dos objetivos fundamentais de qualquer movimento sindical e está subjacente ao princípio estabelecido no artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do

direito sindical, de 1948, segundo o qual qualquer organização, federação ou confederação tem o direito de aderir a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 732.)

1037. Os sindicatos e as confederações devem ter a liberdade de se filiar em federações ou confederações internacionais da sua escolha, sem intervenção das autoridades políticas.

(Ver Compilação de 2006, par. 733.)

1038. O artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 – como resulta dos trabalhos preparatórios do instrumento – limita-se a exprimir o facto de os trabalhadores ou empregadores estarem unidos por uma solidariedade de interesses, que não se limita a uma empresa, nem a um ramo de atividade específico, nem mesmo à economia nacional, mas que abrange toda a economia internacional. Além disso, o direito de organização corresponde à prática seguida pelas Nações Unidas, e pela Organização Internacional do Trabalho, que reconheceram formalmente as organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, associando-as diretamente às suas próprias atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 734.)

1039. O Comité salientou a importância que atribui ao facto de não se colocar qualquer obstáculo à filiação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras, em organizações internacionais de trabalhadores e trabalhadoras da sua livre escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 735; e 356.º relatório, caso n.º 2571, par. 715.)

1040. O Comité considerou que poderia justificar-se o argumento de um dos queixosos de que o princípio do direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras à filiação em organizações internacionais de trabalhadores e trabalhadoras, inclui implicitamente o direito de se desfiliar de uma organização internacional.

(Ver Compilação de 2006, par. 736.)

B. Intervenção dos poderes públicos

1041. A legislação que exige a obtenção de autorização governamental para a filiação internacional de um sindicato é incompatível com o princípio da filiação livre e voluntária dos sindicatos em organizações internacionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 737.)

1042. Quando uma organização nacional procura filiar-se num órgão internacional de trabalhadores e trabalhadoras, as condições que a organização nacional atribui à sua candidatura, e a questão de saber se concorda ou discorda da organização internacional na sua atitude em relação a qualquer questão política, são questões que apenas dizem respeito às respetivas organizações; embora o desacordo possa

influenciar a organização nacional na sua decisão de procurar, manter ou retirar-se da filiação internacional, não deverá constituir uma base para a intervenção do governo.

(Ver Compilação de 2006, par. 738.)

C. Consequências da filiação internacional

1043. Qualquer assistência ou apoio que uma organização sindical internacional possa prestar na criação, defesa ou desenvolvimento de organizações sindicais nacionais é uma atividade sindical legítima, mesmo quando a tendência sindical não corresponde à tendência ou tendências dentro do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 739; 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1309; e 374.º relatório, caso n.º 3050, par. 476.)

1044. A legislação que prevê a proibição de qualquer organização quando existam provas de que está sob a influência ou a direção de qualquer fonte externa, bem como a proibição de qualquer organização quando existam provas de que recebe assistência financeira, ou outros benefícios de qualquer fonte externa, a menos que essa assistência financeira ou outros benefícios sejam aprovados e canalizados através do governo – é incompatível com os princípios estabelecidos no artigo 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, na medida em que essas disposições se apliquem ao direito dos sindicatos de constituir federações e confederações.

(Ver 101.º relatório, caso n.º 506, par. 414 e 423.)

1045. A concessão de vantagens resultantes da filiação internacional de uma organização sindical não deve ser contrária à lei, entendendo-se que a lei não deve ser de molde a esvaziar de sentido tal filiação.

(Ver Compilação de 2006, par. 741.)

1046. Uma legislação que proíbe a aceitação por um sindicato nacional, de assistência financeira por parte de uma organização internacional de trabalhadores e trabalhadoras à qual está associado, viola os princípios relativos ao direito de filiação em organizações internacionais de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 742; e 345.º caso, par. 96.)

1047. Os sindicatos e as organizações de empregadores não deverão ser obrigados a obter autorização prévia para receber assistência financeira internacional em matéria de atividades sindicais ou empresariais.

(Ver Compilação de 2006, par. 743; 345.º caso, n.º 96; 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1325, alínea f); e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 856.)

1048. Todas as organizações nacionais de trabalhadores e de empregadores devem ter o direito de receber assistência financeira de organizações internacionais

de trabalhadores e empregadores, respetivamente, quer estejam ou não filiadas nestas últimas.

(Ver Compilação de 2006, par. 744; e 363.º relatório, caso n.º 2254, par. 1355.)

1049. O princípio segundo o qual as organizações nacionais de trabalhadores e trabalhadoras devem ter o direito de se filiar em organizações internacionais, implica para mesmas, o direito de manter contacto e, em particular, de trocar as suas publicações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 745.)

1050. O direito de filiação em organizações internacionais de trabalhadores e trabalhadoras implica o direito, para os representantes dos sindicatos nacionais, de manter contacto com as organizações sindicais internacionais às quais estão associados, de participar nas atividades dessas organizações e de beneficiar dos serviços e vantagens provenientes da sua filiação.

(Ver Compilação de 2006, par. 746; 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 619.)

1051. É considerada uma atividade sindical plenamente legítima, procurar aconselhamento e apoio de outros movimentos sindicais bem estabelecidos na região, com o objetivo de ajudar as organizações sindicais nacionais a se defender ou desenvolver, mesmo quando a tendência sindical difere da tendência ou tendências a do país. As visitas efetuadas a este respeito representam atividades sindicais normais.

(Ver Compilação de 2006, par. 747; e 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1442.)

1052. O direito dos sindicatos nacionais enviarem representantes para congressos sindicais internacionais é um corolário normal do direito destas organizações nacionais aderirem a organizações internacionais de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 748.)

1053. Os dirigentes das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores deverão dispor de instalações adequadas para o desempenho das suas funções, incluindo o direito de abandonar o país quando as suas atividades, em nome das pessoas que representam, o exigirem; além disso; de igual modo, a livre circulação desses representantes deve ser assegurada pelas autoridades.

(Ver Compilação de 2006, par. 749; e 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 263.)

1054. As visitas a organizações sindicais nacionais filiadas e a participação nos seus congressos são atividades normais das organizações internacionais de trabalhadores, sujeitas às disposições da legislação nacional em matéria de admissão de estrangeiros.

(Ver Compilação de 2006, par. 750; e 374.º relatório, caso n.º 3058, par. 357.)

1055. As formalidades a que estão sujeitos os sindicalistas e os dirigentes sindicais para procurar entrar no território de um Estado, ou para participar em atividades

sindicais nesse território, devem basear-se em critérios objetivos e estar isentas de discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 751; e 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1442.)

1056. O Comité reconheceu que a recusa de concessão de um passaporte (ou visto) a estrangeiros, ou, mais genericamente, o direito de excluir pessoas do território nacional, são questões que dizem respeito à soberania de um Estado.

(Ver Compilação de 2006, par. 752.)

1057. Embora reconheça que a recusa de concessão de vistos a estrangeiros é uma questão que se enquadra na soberania do Estado, o Comité solicitou a um governo que assegure que as formalidades exigidas aos sindicalistas internacionais para entrar no país se baseiem em critérios objetivos, livres de antissindicalismo.

(Ver Compilação de 2006, par. 753; e 374.º relatório, caso n.º 3058, par. 357.)

1058. As formalidades necessárias para que os sindicalistas possam sair de um país de modo a participar em reuniões internacionais, devem basear-se em critérios objetivos e isentos de discriminação sindical, a fim de não implicar o risco de violação do direito das organizações sindicais de enviar representantes para participar em congressos sindicais internacionais.

(Ver Compilação de 2006, par. 754.)

1059. Em geral, as autoridades não devem recusar documentos oficiais por uma pessoa ser membro de uma organização de trabalhadores ou de empregadores, uma vez que esses documentos são, por vezes, um pré-requisito para atividades importantes, como por exemplo, a obtenção ou manutenção de emprego. Tal é ainda mais importante para as pessoas investidas de responsabilidade nessa organização, na medida em que a recusa pode impedi-las de exercer as suas funções, tais como viajar para participar numa reunião oficial.

(Ver Compilação de 2006, par. 755.)

1060. A imposição de sanções, como a proibição ou o controlo de viagens ao estrangeiro por razões de ordem sindical, constitui uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 756.)

1061. A participação nos trabalhos de organizações internacionais deve basear-se no princípio da independência do movimento sindical. No âmbito deste princípio, deve ser dada plena liberdade aos representantes dos sindicatos para participar nos trabalhos dos sindicatos internacionais de trabalhadores e trabalhadoras, às quais estão filiadas as organizações que representam.

(Ver Compilação de 2006, par. 757.)

1062. Os governos têm sempre o direito de tomar as medidas necessárias para garantir a ordem pública e a segurança nacional. Tal inclui a verificação do objetivo

das visitas ao país por parte de pessoas contra as quais existem motivos de suspeita deste ponto de vista. As autoridades devem verificar cada caso específico o mais rapidamente possível e devem procurar – com base em critérios objetivos – determinar se existem ou não factos que possam ter repercussões reais na ordem e na segurança públicas. Seria desejável, em situações deste tipo, procurar um acordo através de debates adequados, através dos quais as autoridades, bem como os líderes e as organizações de órgãos interessados, possam clarificar as suas posições.

(Ver Compilação de 2006, par. 759.)

Participação nas reuniões da OIT

1063. O Comité lamenta profundamente que a detenção de um sindicalista em consequência de um acontecimento diretamente decorrente de uma greve, tenha tido como efeito impedir um membro trabalhador de participar numa sessão do Conselho de Administração; considerou igualmente que, uma vez iniciado o processo, a independência do poder judicial não pode ser invocada pelo governo como desculpa para a ação que ele próprio tomou. Por conseguinte, o Comité salientou a importância que o Conselho de Administração atribui ao princípio enunciado no artigo 40.º da Constituição, segundo o qual os membros do Conselho de Administração gozam dos privilégios e imunidades necessários ao exercício independente das suas funções.

(Ver Compilação de 2006, par. 760.)

1064. É importante que nenhum delegado ou delegada, em qualquer órgão ou conferência da OIT, e nenhum membro do Conselho de Administração, seja refreado, impedido ou dissuadido de exercer as suas funções, ou de cumprir o seu mandato.

(Ver Compilação de 2006, par. 761; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1331; e 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1102.)

1065. É dever de um governo abster-se de tomar medidas calculadas para impedir os delegados e delegadas de uma conferência da OIT no exercício das suas funções, utilizar a sua influência e tomar todas as medidas razoáveis para assegurar que tais delegados e delegadas não sejam, de modo algum, prejudicados pela sua aceitação de funções como delegados e delegadas, ou pela sua conduta como no desempenho de tal função; não deverão ser previstas medidas por outros motivos contra delegados e delegadas na sua ausência, e deverá aguardar-se o seu regresso para que estejam em posição de se defender.

(Ver Compilação de 2006, par. 762.)

1066. Uma decisão governamental que exija que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que pretendam participar numa reunião internacional fora do país, obtenham permissão das autoridades para abandonar o país não é, no caso dos

membros do Conselho de Administração, compatível com os princípios enunciados no artigo 40.º da Constituição da OIT.

(Ver Compilação de 2006, par. 763.)

1067. Em geral, a recusa de um Estado em autorizar um dos seus funcionários ou funcionárias, que exercem funções sindicais, a assistir a uma reunião consultiva organizada pela OIT, não constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação, a menos que tal recusa se baseie nas atividades ou funções sindicais da pessoa interessada.

(Ver Compilação de 2006, par. 764).

1068. A participação como sindicalista em simpósios organizados pela OIT é uma atividade sindical legítima, e um governo não deve recusar os documentos de saída necessários com esse fundamento.

(Ver Compilação de 2006, par. 765; e 363.º relatório, caso n.º 2753, par. 482.)

1069. O Comité reiterou a especial importância que atribui ao direito dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores de se fazerem representar e participar nas reuniões das organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, assim como da OIT.

(Ver Compilação de 2006, par. 766; 344.º relatório, caso n.º 2476, par. 459; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1307, caso n.º 2581, par. 1331; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1102; 362.º relatório, caso n.º 2812, par. 398; e 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 193.)

1070. Para além da proteção específica concedida em conformidade com o artigo 40.º da Constituição da OIT, aos membros do Conselho de Administração, a fim de lhes permitir desempenhar as suas funções perante a Organização com total independência, a participação como sindicalista em reuniões organizadas pela OIT constitui um direito sindical fundamental. Por conseguinte, incumbe ao governo de qualquer Estado-membro da OIT abster-se de qualquer medida que impeça os representantes de uma organização de trabalhadores ou de empregadores de exercer o seu mandato em plena liberdade e independência. Em particular, um governo não deve reter os documentos necessários para essa finalidade.

(Ver Compilação de 2006, par. 767.)

1071. O Comité considera que a proibição de qualquer pessoa, seja ela trabalhador ou empregador, de participar mais do que uma vez, como delegado ou delegada, ou consultor ou consultora, em conferências internacionais do trabalho viola os princípios da liberdade de associação, em particular os artigos 3.º e 5.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 768.)

Princípios gerais

1072. A discriminação sindical é uma das mais graves violações da liberdade de associação, uma vez que pode pôr em perigo a própria existência dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 769; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 584; 346.º relatório, caso n.º 2480, par. 437; 348.º relatório, caso n.º 2538, par. 618, caso n.º 2517, par. 835 e caso n.º 2512, par. 895; e 351.º relatório, caso n.º 2594, par. 1177; 353.º relatório, caso n.º 2634, par. 1303; 354.º relatório, caso n.º 2633, par. 719 e caso n.º 2594, par. 1080; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 918; 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 80; 363.º relatório, caso n.º 2819, par. 534; 364.º relatório, caso n.º 2855, par. 770, e caso n.º 2864, par. 787; 368.º relatório, caso n.º 2976, par. 845; 370.º relatório, caso n.º 2926, par. 385; 371.º relatório, caso n.º 2953, par. 625; e 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 151.)

1073. Os atos calculados para fazer depender o emprego de um trabalhador ou trabalhadora, da condição de não aderir a um sindicato, ou de renunciar à sua filiação sindical, constituem uma violação do artigo 1.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 311.)

1074. Ninguém pode ser prejudicado no emprego por motivo de filiação sindical, ou de atividades sindicais legítimas, passadas ou presentes.

(Ver Compilação de 2006, par. 770; 340.º relatório, caso n.º 2397, par. 887, caso n.º 2416, par. 1023 e caso n.º 2393, par. 1062; 342.º relatório, caso n.º 2423, par. 492; 346.º relatório, caso n.º 2480, par. 437; 349.º relatório, caso n.º 2546, par. 1217; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 986; 353.º relatório, caso n.º 2546, par. 242, caso n.º 2291, par. 251 e caso n.º 2557, par. 840; 357.º relatório, caso n.º 2736, par. 1262; 363.º relatório, caso n.º 2760, par. 231; e 370.º relatório, caso n.º 3006, par. 751.)

1075. Nenhuma pessoa deve ser despedida ou prejudicada no emprego em razão da sua filiação sindical ou do exercício de atividades sindicais legítimas, e é importante que todos os atos de discriminação em matéria de emprego sejam proibidos e sancionados na prática.

(Ver Compilação de 2006, par. 771; 340.º relatório, caso n.º 2418, par. 811 e caso n.º 2351, par. 1350; 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 364, caso n.º 2390, par. 563; 344.º relatório,

caso n.º 2456, par. 278, caso n.º 2479, par. 1051, caso n.º 2474, par. 1153; 346.º relatório, caso n.º 2487, par. 928; 348.º relatório, caso n.º 2356, par. 372, caso n.º 2526, par. 1046; 349.º relatório, caso n.º 2498, par. 744; 350.º relatório, caso n.º 2553, par. 1538; 351.º relatório, caso n.º 2582, par. 240 e caso n.º 2594, par. 1177; 353.º relatório, caso n.º 2619, par. 582, caso n.º 2557, par. 840, caso n.º 2634, par. 1303; 354.º relatório, caso n.º 2594, par. 1080; 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 864, caso n.º 2648, par. 960; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 761; 357.º relatório, caso n.º 2676, par. 299; 359.º relatório, caso n.º 2773, par. 301, caso n.º 2769, par. 482 e caso n.º 2752, par. 918; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 728; 363.º relatório, caso n.º 2819, par. 537, caso n.º 2811, par. 658, caso n.º 2875, par. 693; 370.º relatório, caso n.º 2985, par. 423; 371.º relatório, caso n.º 3010, par. 666; 372.º relatório, caso n.º 2989, par. 316; 374.º relatório, caso n.º 3052, par. 584; 376.º relatório, caso n.º 3027, par. 297, caso n.º 3042, par. 546 e caso n.º 3086, par. 783; 377.º relatório, caso n.º 3104, par. 110; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 488.)

1076. Ninguém deve ser sujeito a discriminação ou preconceito em matéria de emprego devido a atividades sindicais legítimas ou à filiação num sindicato, e os responsáveis por tais atos devem ser punidos.

(Ver Compilação de 2006, par. 772; 344.º relatório, caso n.º 2481, par. 843; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 895; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 640; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 682 e caso n.º 2613, par. 944; 362.º relatório, caso n.º 2825, par. 1253; 367.º relatório, caso n.º 2590, par. 69; 370.º relatório, caso n.º 2714, par. 702; e 376.º relatório, caso n.º 3062, par. 580 e caso n.º 3016, par. 1035.)

1077. Nenhuma pessoa deve ser prejudicada no emprego por motivo de atividades sindicais legítimas, e os casos de discriminação sindical devem ser tratados de forma rápida e eficaz pelas instituições competentes.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 567.)

1078. Uma vez que a inadequação das salvaguardas contra atos de discriminação sindical, em especial contra os despedimentos, pode levar ao desaparecimento efetivo de sindicatos constituídos apenas por trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa, deverão ser tomadas medidas adicionais para assegurar uma proteção mais completa dos dirigentes de todas as organizações, bem como dos delegados e delegadas, e membros dos sindicatos, contra quaisquer atos discriminatórios.

(Ver Compilação de 2006, par. 773; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 918; 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 920; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 488.)

1079. O Comité considera que não lhe compete determinar, nos Estados federais, quais são as normas internas que regulam a proteção contra a discriminação sindical e, em particular, se as normas de aplicação geral, ou as da província em questão, devem ser aplicáveis. No entanto, independentemente das leis processuais ou substantivas aplicáveis a funcionários e funcionárias públicos ou trabalhadores e trabalhadoras em províncias de um Estado federal, o Comité é obrigado a examinar se as alegadas medidas de discriminação antissindical estão ou não em conformidade com as disposições das convenções ratificadas da OIT e os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 774.)

Trabalhadores e trabalhadoras protegidos

1080. A proteção contra a discriminação sindical aplica-se tanto aos membros dos sindicatos e antigos funcionários e funcionárias dos sindicatos, como aos atuais dirigentes sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 775.)

1081. Nenhuma pessoa deverá ser prejudicada no seu emprego por pertencer a um sindicato, mesmo que esse sindicato não seja reconhecido pelo empregador como representando a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 776; 340.º relatório, caso n.º 2429, par. 1195; e 378.º relatório, caso n.º 2673, par. 333.)

1082. A proteção contra atos de discriminação sindical parece inadequada se um empregador puder recorrer à subcontratação como meio de contornar, na prática, os direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 654.)

1083. Verificando-se que, num caso, prevaleciam condições que se aproximavam de uma guerra civil, o Comité considerou que as restrições especiais destinadas a eliminar a sabotagem em empresas de utilidade pública não deveriam, em caso algum, dar origem a uma discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 777.)

1084. O Comité salientou que o artigo 8.º da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, permite uma certa flexibilidade na escolha dos procedimentos para a resolução de litígios relativos aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, desde que seja garantida a confiança das partes envolvidas. O próprio Comité declarou, em relação às queixas relativas a práticas antissindicais, tanto no setor público, como no privado, que tais queixas deveriam normalmente ser examinadas por mecanismos nacionais que, para além de céleres, deveriam ser imparciais, e serem reconhecidos como tal pelas partes interessadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 778.)

Formas de discriminação

A. Princípios gerais

1085. O Comité não é chamado a pronunciar-se sobre a questão da rutura de um contrato de trabalho por despedimento, exceto nos casos em que as disposições em matéria de despedimento implicam uma discriminação antissindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 779; 364.º relatório, caso n.º 2835, par. 500; 368.º relatório, caso n.º 2933, par. 274; 370.º relatório, caso n.º 2950, par. 329, caso n.º 2993, par. 352; e 378.º relatório, caso n.º 3114, par. 190.)

1086. A proteção contra a discriminação sindical deverá aplicar-se, mais particularmente, no que respeita a atos que causem o despedimento, ou prejudiquem de outra forma um trabalhador ou trabalhadora devido à sua filiação sindical, ou à sua participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 780; e 355.º relatório, caso n.º 2648, par. 960.)

1087. A proteção contra atos de discriminação sindical deve abranger não só a contratação e o despedimento, mas também quaisquer medidas discriminatórias durante o emprego, em especial transferências, desvalorizações e outros atos prejudiciais para o trabalhador e trabalhadora.

(Ver Compilação de 2006, par. 781; 349.º relatório, caso n.º 2580, par. 870, caso n.º 2546, par. 1217; 351.º relatório, caso n.º 2566, par. 986; 353.º relatório, caso n.º 2546, par. 242; 354.º relatório, caso n.º 2633, par. 719; 356.º relatório, caso n.º 2681, par. 1034; 362.º relatório, caso n.º 2825, par. 1258; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 154; 374.º relatório, caso n.º 2811, par. 367; e 376.º relatório, caso n.º 2892, par. 145.)

1088. Os atos de discriminação sindical podem variar na sua natureza e não se limitam à exoneração, ao despedimento, à redução ou à cessação de serviço, mas incluem também todas as ações de retaliação contra um trabalhador ou trabalhadora que exerça atividades sindicais, tais como a suspensão.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2228, par. 70.)

B. Discriminação em matéria de contratação

1089. Os trabalhadores enfrentam muitas dificuldades práticas para provar a verdadeira natureza da sua demissão ou recusa de emprego, especialmente quando vistos no contexto da sua inclusão em listas negras, uma prática cuja força reside no seu sigilo. Embora seja verdade que é importante para os empregadores obterem informações sobre os potenciais trabalhadores e trabalhadoras, é igualmente verdade que aos trabalhadores e trabalhadoras com filiação ou atividades sindicais passadas deviam ser comunicadas as informações detidas sobre os próprios, e dar-lhes a possibilidade de contestá-las, especialmente se forem erradas e obtidas a partir de fonte não fiável. Além disso, nestas condições, os trabalhadores e trabalhadoras em causa estariam mais propensos a intentar ações judiciais, uma vez que estariam em melhor posição para provar a verdadeira natureza do seu despedimento ou da recusa de emprego.

(Ver Compilação de 2006, par. 782; e 348.º relatório, caso n.º 2445, par. 784.)

1090. No que diz respeito às comissões especiais criadas por lei com vista a emitir ou a recusar os “certificados de fidelidade” exigidos a certos trabalhadores e trabalhadoras de empresas de utilidade pública, se estes fossem contratados ou mantidos em serviço, o Comité reiterou a necessidade de assegurar que as comissões

especiais em questão não sejam utilizadas de forma a dar origem a uma discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 783.)

1091. A legislação deve permitir a possibilidade de recorrer contra a discriminação na contratação, ou seja, antes mesmo de os trabalhadores e trabalhadoras poderem ser considerados como “trabalhadores ou trabalhadoras”.

(Ver Compilação de 2006, par. 784; e 363.º relatório, caso n.º 2768, par. 640.)

1092. O Comité manifestou o seu receio de que a utilização de testes de polígrafo durante as entrevistas de contratação possa conduzir a discriminações antissindicais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2768, par. 640.)

C. Discriminação no emprego

1093. A não renovação de um contrato por motivos antissindicais constitui um ato prejudicial na aceção do artigo 1.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 785; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 671; 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 654; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 739; 367.º relatório, caso n.º 2836, par. 60; e 373.º relatório, caso n.º 2995, par. 207.)

1094. Em determinadas circunstâncias, a renovação de contratos a termo por vários anos pode afetar o exercício dos direitos sindicais.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2884, par. 213; 371.º relatório, caso n.º 2998, par. 731; e 373.º relatório, caso n.º 2995, par. 208.)

1095. Em determinadas circunstâncias, o emprego de trabalhadores e trabalhadoras através de renovações repetidas de contratos a termo por vários anos, pode constituir um obstáculo ao exercício dos direitos sindicais.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 250, caso n.º 2998, par. 719; 375.º relatório, caso n.º 3065 e 3066, par. 481; e 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 213.)

1096. Os contratos a termo certo não devem ser utilizados deliberadamente para fins antissindicais.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 2998, par. 719; 375.º relatório, caso n.º 3065 e 3066, par. 481; e 377.º relatório, caso n.º 3064, par. 213.)

1097. O Comité convidou um governo a examinar, em conjunto com as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores mais representativas, uma forma de garantir que a utilização sistemática de contratos temporários de curta duração, no setor das exportações não tradicionais, não se tornasse, na prática, num obstáculo ao exercício dos direitos sindicais.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2675, par. 874; e 375.º relatório, caso n.º 3065 e 3066, par. 481.)

1098. Os atos de assédio e intimidação de que são alvo os trabalhadores e trabalhadoras por motivo da sua filiação sindical ou de atividades sindicais legítimas, sem prejudicar necessariamente os trabalhadores e trabalhadoras no seu emprego, podem desencorajá-los de se filiar em organizações da sua escolha, violando assim o seu direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 786; 346.º relatório, caso n.º 2508, par. 1181; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 963; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 919; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 730; 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 920; 373.º relatório, caso n.º 3035, par. 379; e 378.º relatório, caso n.º 3142, par. 129.)

1099. A concessão de prémios ao pessoal não sindicalizado – mesmo que não seja a todos os trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados – e a exclusão de todos os trabalhadores e trabalhadoras filiados, durante um período de conflito coletivo, constitui um ato de discriminação antissindical, contrário à Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 787; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 919; e 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 920.)

1100. Ameaçar e intimidar de forma direta os membros de uma organização de trabalhadores e trabalhadoras, e obrigá-los a comprometer-se a romper o vínculo com a sua organização, sob a ameaça de cessação de contrato constitui uma negação da liberdade de associação destes trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 376.)

1101. As obrigações do governo ao abrigo da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 e os princípios de proteção contra a discriminação sindical, abrangem não só os atos de discriminação direta (como a despromoção, o despedimento, a transferência frequente, entre outros), mas também a necessidade de proteger os trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados de ataques mais subtis que podem ser o resultado de omissões. Em consequência, as mudanças de proprietário não devem privar os trabalhadores e trabalhadoras do direito de negociação coletiva, nem ameaçar direta ou indiretamente os trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados, e as suas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 788; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 963; e 364.º relatório, caso n.º 2823, par. 483.)

1102. O Comité chamou a atenção para o risco de que a abertura de processos administrativos, sem fundamentação suficiente, possa ter um efeito intimidatório sobre os dirigentes sindicais.

(Ver 373.º relatório, caso n.º 3000, par. 138.)

1103. As transferências de trabalhadores e trabalhadoras, por motivos alheios à sua filiação sindical ou às suas atividades, não são abrangidas pelo artigo 1.º da

Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2661, par. 793.)

D. Despedimento discriminatório

1104. O despedimento de trabalhadores e trabalhadoras por pertencerem a uma organização, ou a atividades sindicais, viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 789; 340.º relatório, caso n.º 2241, par. 827, caso n.º 2400, par. 1228; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1381; 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277; e 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 525.)

1105. As medidas de subcontratação acompanhadas de despedimentos de dirigentes sindicais podem constituir uma violação do princípio segundo o qual ninguém deve ser objeto de discriminação em matéria de emprego em razão da sua filiação ou das suas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 790; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 671; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1381; e 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277.)

1106. Não se afigura que a legislação conceda uma proteção suficiente contra atos de discriminação sindical, tal como estabelecido na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, nos casos em que os empregadores podem, na prática, desde que paguem a indemnização prevista por lei para casos de despedimento injustificado, despedir qualquer trabalhador ou trabalhadora, se a verdadeira razão residir na filiação, ou as atividades sindicais do trabalhador ou trabalhadora.

(Ver Compilação de 2006, par. 791; 342.º relatório, caso n.º 2376, par. 106, caso n.º 2262, par. 233; 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 315, caso n.º 2265, par. 1143; 344.º relatório, caso n.º 2474, par. 1154; 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 172; 355.º relatório, caso n.º 2613, par. 930; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 761; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 639; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 682; e 372.º relatório, caso n.º 2684, par. 278.)

1107. Nos casos de despedimentos antissindicais, os sindicatos recém-estabelecidos a nível empresarial são suscetíveis de sofrer consequências adversas que ameaçam a sua própria existência, se toda a sua liderança, e grande parte dos seus membros, for demitida.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 172.)

1108. Quando os trabalhadores e trabalhadoras da função pública trabalham em condições de livre nomeação e afastamento de funções, o exercício do direito de destituir livremente trabalhadores e trabalhadoras da função pública dos seus postos não deverá, em caso algum, ser motivado pelas funções sindicais, ou pelas atividades das pessoas que possam ser afetadas por tais medidas.

(Ver Compilação de 2006, par. 792; 370.º relatório, caso n.º 2926, par. 385; e 376.º relatório, caso n.º 3051, par. 691.)

1109. Não só o despedimento, mas também a reforma compulsiva, quando imposta em resultado de atividades sindicais legítimas, seria contrária ao princípio de que nenhuma pessoa deve ser prejudicada no seu emprego em razão da filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 793; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 259; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 154; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 488.)

1110. Em certos casos, o Comité tem tido dificuldade em aceitar como coincidência, alheia à atividade sindical, que os chefes de departamento tenham decidido, imediatamente após uma greve, convocar conselhos disciplinares que, com base nos registos de serviço, ordenaram o despedimento não só de alguns grevistas, mas também de membros da sua comissão sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 794; e 372.º relatório, caso n.º 3018, par. 494.)

1111. Os atos de discriminação sindical não devem ser autorizados a pretexto de despedimentos baseados na necessidade económica.

(Ver Compilação de 2006, par. 795; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 728; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1382; e 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277.)

1112. A aplicação de programas de redução de pessoal não deve ser utilizada para levar a cabo atos de discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 796; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1359; 351.º relatório, caso n.º 2573, par. 467; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1165; e 377.º relatório, caso n.º 3017, par. 265.)

1113. Uma reestruturação empresarial não deve ameaçar direta ou indiretamente os trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados e as suas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 797; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1165; 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 80, caso n.º 2815, par. 1382; e 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277.)

1114. O Comité não tem competência para se pronunciar sobre alegações relativas a programas de reestruturação, mesmo quando estes envolvem despedimentos coletivos, a menos que tenham dado origem a atos de discriminação ou interferência antissindical.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3051, par. 690.)

1115. A liquidação de uma empresa e o facto da pessoa coletiva sob a qual a empresa operava ter deixado de existir, não devem ser utilizados como pretexto para uma discriminação sindical, nem devem constituir um obstáculo para as autoridades competentes determinarem se houve ou não atos de discriminação sindical e, caso se demonstre que tais práticas ocorreram, esses atos ilegais devem ser sancionados e deve ser assegurado que os trabalhadores e trabalhadoras afetados são devidamente compensados.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3027, par. 297.)

1116. Na opinião do Comité, as conversações bipartidas e o procedimento administrativo de autorização de despedimento não garantem uma proteção adequada dos trabalhadores e trabalhadoras contra atos de discriminação sindical, uma vez que a legislação atualmente em vigor permite que um empregador invoque apenas a “falta de harmonia na relação de trabalho” para justificar o despedimento de trabalhadores e trabalhadoras que apenas desejam exercer um direito fundamental ao abrigo dos princípios da liberdade de associação.

(Ver 259.º relatório, caso n.º 1756, par. 414.)

Responsáveis e representantes das organizações

A. Princípios gerais

1117. Um dos princípios fundamentais da liberdade de associação é o de que os trabalhadores e trabalhadoras devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação sindical em relação ao seu emprego, tais como o despedimento, a despromoção, a transferência ou outras medidas prejudiciais. Esta proteção é particularmente desejável no caso dos funcionários e funcionárias sindicais, na medida em que para poderem desempenhar as suas funções sindicais com total independência, devem ter a garantia de que não serão prejudicados em virtude do mandato sindical que detêm. O Comité considerou que a garantia de tal proteção no caso dos funcionários e funcionárias sindicais é igualmente necessária para garantir a aplicação do princípio fundamental, segundo o qual as organizações de trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de eleger os seus representantes em plena liberdade.

(Ver Compilação de 2006, par. 799; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 367 e caso n.º 2416, par. 1023; 342.º relatório, caso n.º 2262, par. 231, caso n.º 2450, par. 429, caso n.º 2441, par. 619; 343.º relatório, caso n.º 2402, par. 26 e caso n.º 2451, par. 925; 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 892, caso n.º 2474, par. 1153 e caso n.º 2466, par. 1331; 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 331; 348.º relatório, caso n.º 2153, par. 24, caso n.º 2433, par. 49, caso n.º 2262, par. 229, caso n.º 2517, par. 835, caso n.º 2512, par. 895 e caso n.º 2526, par. 1046; 349.º relatório, caso n.º 2590, par. 1107; 350.º relatório, caso n.º 2433, par. 30; 351.º relatório, caso n.º 2433, par. 20 e caso n.º 2607, par. 587; 353.º relatório, caso n.º 2441, par. 118 e caso n.º 2619, par. 579; 354.º relatório, caso n.º 2633, par. 719; 355.º relatório, caso n.º 2613, par. 930, caso n.º 2661, par. 1065; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 761 e caso n.º 2601, par. 1019; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 259, caso n.º 2703, par. 1009, caso n.º 2748, par. 1067, caso n.º 2714, par. 1117 e caso n.º 2736, par. 1262; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 551, caso n.º 2737, par. 635 e caso n.º 2715, par. 906; 359.º relatório, caso n.º 2783, par. 337 e caso n.º 2754, par. 678; 360.º relatório, caso n.º 2790, par. 420, caso n.º 2775, par. 729; 362.º relatório, caso n.º 2808, par. 355, caso n.º 2796, par. 533, caso n.º 2723, par. 832, caso n.º 2815, par. 1371; 363.º relatório, caso n.º 2811, par. 656 e caso n.º 2892, par. 1155; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 580; 367.º relatório, caso n.º 2896, par. 683, caso n.º 2925, par. 1139 e caso n.º 2892, par. 1238; 368.º relatório, caso n.º 2914, par. 407; 371.º relatório, caso n.º 2752, par. 86 e caso n.º 2925, par. 920; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 154; 376.º relatório, caso n.º 2892, par. 145, caso n.º 3076, par. 746, caso n.º 3067, par. 952 e caso n.º 2994, par. 1004; 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 375; e 378.º relatório, caso n.º 2994, par. 771.)

1118. O Comité chamou a atenção para a Convenção (n.º 135), relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971 e para a Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, nas quais se estabelece expressamente que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra qualquer ato que lhes seja prejudicial, incluindo o despedimento, com base no seu estatuto ou atividades como representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, ou na filiação sindical, ou na participação em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com a legislação ou com os acordos coletivos existentes, ou outras disposições acordadas em conjunto.

(Ver Compilação de 2006, par. 800; 343.º relatório, caso n.º 2426, par. 281; 354.º relatório, caso n.º 2382, par. 34, caso n.º 2633, par. 719; 362.º relatório, caso n.º 2808, par. 355; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 911; 374.º relatório, caso n.º 3024, par. 556; e 377.º relatório, caso n.º 3140, par. 392.)

1119. O princípio segundo o qual um trabalhador ou trabalhadora, ou um funcionário ou funcionária sindical não deve ser prejudicado devido à sua atividade sindical, não implica necessariamente que o facto de uma pessoa exercer uma função sindical confira imunidade contra o despedimento, independentemente das circunstâncias.

(Ver Compilação de 2006, par. 801; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 729; e 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 525.)

1120. Uma política deliberada de transferências frequentes de pessoas que ocupam cargos sindicais pode prejudicar seriamente a eficiência das respetivas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 802; 340.º relatório, caso n.º 2429, par. 1195; 356.º relatório, caso n.º 2673, par. 791; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 678; 362.º relatório, caso n.º 2825, par. 1258; e 370.º relatório, caso n.º 2595, par. 37.)

B. Listas negras

1121. Todas as práticas que envolvam a elaboração de listas negras de funcionários ou funcionárias, ou membros sindicais constituem uma séria ameaça ao livre exercício dos respetivos direitos e, em geral, os governos devem tomar medidas rigorosas para combater tais práticas.

(Ver Compilação de 2006, par. 803; 343.º relatório, caso n.º 2355, par. 477; 346.º relatório, caso n.º 2318, par. 391 e caso n.º 2488, par. 1355; 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 311; 359.º relatório, caso n.º 2609, n.º 639; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1066; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 997; 368.º relatório, caso n.º 2609, par. 493; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 674; 371.º relatório, caso n.º 2908, par. 290, caso n.º 3010, par. 666; 377.º relatório, caso n.º 2882, par. 196.; e 378.º relatório, caso n.º 3119, par. 670.)

C. Despedimento de dirigentes sindicais

1122. O Comité salientou que uma das formas de garantir a proteção dos funcionários ou funcionárias sindicais consiste em prever que estes não possam ser despedidos, quer durante o seu mandato, quer durante um determinado período, exceto, obviamente, por falta grave.

(Ver Compilação de 2006, par. 804; 346.º relatório, caso n.º 2500, par. 331; 349.º relatório, caso n.º 2590, par. 1107; 351.º relatório, caso n.º 2355, par. 369 e caso n.º 2607, par. 587; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 551; 359.º relatório, caso n.º 2783, par. 337, caso n.º 2760, par. 1159; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 720; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 832 e caso n.º 2815, par. 1371; 368.º relatório, caso n.º 2914, par. 407; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 525; 372.º relatório, caso n.º 2924, par. 78; 374.º relatório, caso n.º 3030, par. 540; 377.º relatório, caso n.º 3104, par. 110; e 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 800.)

1123. O despedimento de sindicalistas por ausência ao trabalho, sem autorização do empregador, por exemplo para frequentar um curso de formação de trabalhadores e trabalhadoras, não parece constituir, por si só, uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 805; e 344.º relatório, caso n.º 2339, par. 78.)

1124. O Comité não pode aceitar que a ausência ao trabalho num dia feriado seja considerada uma infração disciplinar que resulta no despedimento de dirigentes sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 806.)

1125. Num caso em que os dirigentes sindicais poderiam ser despedidos sem indicação do motivo, o Comité solicitou ao governo que tomasse medidas com vista a punir atos de discriminação sindical, e a disponibilizar procedimentos de recurso às vítimas de tais atos.

(Ver Compilação de 2006, par. 807; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 761; 372.º relatório, caso n.º 2684, par. 278; e 375.º relatório, caso n.º 3059, par. 664.)

1126. Em caso algum deve ser possível despedir um funcionário ou funcionária sindical apenas por ter apresentado uma lista de reivindicações; tais despedimentos constituem um ato de discriminação extremamente grave.

(Ver Compilação de 2006, par. 808; 344.º relatório, caso n.º 2538, par. 618; 364.º relatório, caso n.º 2855, par. 770, 368.º relatório, caso n.º 2914, par. 407; 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 800.)

1127. Uma recomendação do presidente de um sindicato relativamente a uma proposta de um empregador, é um ato legítimo no contexto da negociação coletiva e deve ser protegida como atividade sindical legítima.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 618.)

1128. De acordo com as conclusões de um tribunal, uma das razões essenciais para o despedimento de um funcionário ou funcionária sindical foi o facto de ter exercido

determinadas atividades sindicais no horário de trabalho, utilizando o pessoal do empregador para fins sindicais, e recorrendo à sua posição profissional para exercer pressão indevida sobre outro trabalhador ou trabalhadora por conta de outrem – tudo isto sem o consentimento do empregador. O Comité considerou que, quando as atividades sindicais são exercidas desta forma, não é possível à pessoa em causa invocar a proteção da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ou alegar que, em caso de despedimento, foram violados os seus direitos sindicais legítimos.

(Ver Compilação de 2006, par. 809.)

1129. Num caso em que um dirigente sindical foi despedido e depois reintegrado alguns dias mais tarde, o Comité salientou que a destituição de dirigentes sindicais em razão da filiação sindical, ou de atividades sindicais é contrária ao artigo 1.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, e pode constituir intimidação destinada a impedir o livre exercício das suas funções sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 810; 359.º relatório, caso n.º 2769, par. 482; e 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 919.)

1130. O despedimento de funcionários ou funcionárias sindicais, em virtude do seu cargo sindical ou das suas atividades sindicais, mesmo que posteriormente reintegrados, é contrário ao artigo 1.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, podendo, em caso de despedimento comprovado, constituir intimidação que impede o exercício das suas funções sindicais.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2527, par. 1106.)

1131. Especialmente nas fases iniciais da sindicalização de um local de trabalho, o despedimento de representantes sindicais pode comprometer fatalmente tentativas incipientes de exercício do direito de organização, uma vez que não só priva os trabalhadores e trabalhadoras dos seus representantes, mas também porque tem um efeito intimidatório sobre demais trabalhadores e trabalhadoras que poderiam ter previsto assumir funções sindicais, ou simplesmente aderir ao sindicato.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3086, par. 783.)

1132. No que diz respeito às razões do despedimento, as atividades dos dirigentes sindicais devem ser examinadas no contexto de situações específicas que podem ser especialmente tensas e difíceis em casos que envolvam conflitos laborais e greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 811; 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 171; e 356.º relatório, caso n.º 2652, par. 1215.)

1133. Nos casos que envolvam um grande número de despedimentos de dirigentes sindicais e de outros sindicalistas, o Comité considerou que seria particularmente desejável que o governo realizasse um inquérito para determinar as verdadeiras razões das medidas tomadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 812; e 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1359.)

Necessidade de uma proteção rápida e eficaz

1134. A legislação deverá estabelecer explicitamente meios de defesa e sanções contra atos de discriminação antissindical a fim de assegurar a aplicação efetiva do artigo 1.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 813; 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 315 e caso n.º 2265, par. 1141; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 584; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 899; 351.º relatório, caso n.º 2607, par. 589; e 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 761.)

1135. Sempre que um governo se tenha comprometido a garantir o direito de associação através de medidas adequadas, para ser eficaz, tal garantia deverá, se necessário, ser acompanhada de medidas que incluam a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras contra a discriminação antissindical no exercício das suas funções.

(Ver Compilação de 2006, par. 814; 348.º relatório, caso n.º 2494, par. 964; 353.º relatório, caso n.º 2634, par. 1306; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 640; e 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 682.)

1136. Em conformidade com a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, o governo deve tomar medidas, sempre que necessário, para garantir a eficácia da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras, o que implica que as autoridades se devem abster de qualquer ato suscetível de provocar, ou ter por objeto a discriminação antissindical contra trabalhadores e trabalhadoras, no que diz respeito ao seu emprego.

(Ver Compilação de 2006, par. 815.)

1137. Enquanto for efetivamente garantida a proteção contra a discriminação antissindical, os métodos adotados para proteger os trabalhadores e trabalhadoras contra tais práticas podem variar de um Estado para outro; mas, em caso de discriminação, o governo em causa deve tomar todas as medidas necessárias para a eliminar, independentemente dos métodos normalmente utilizados.

(Ver Compilação de 2006, par. 816; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 896; e 354.º relatório, caso n.º 2633, par. 720.)

1138. O governo é responsável pela prevenção de todos os atos de discriminação antissindical, e deve garantir que as queixas de discriminação antissindical sejam examinadas no âmbito de procedimentos nacionais que devem ser rápidos, imparciais e considerados como tal pelas partes interessadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 817; 340.º relatório, caso n.º 2395, par. 180, caso n.º 2439, par. 367, e caso n.º 2397, par. 887; e 343.º relatório, caso n.º 2451, par. 925; 344.º relatório, caso n.º 2395, par. 191 e caso n.º 2468, par. 436; 346.º relatório, caso n.º 2508, par. 1181; 348.º relatório, caso n.º 2153, par. 24 e caso n.º 2512, par. 899; 350.º relatório, caso n.º 2488, par. 202, caso n.º 2362, par. 422, caso n.º 2560, par. 568 e caso n.º 2592, par. 1583; 351.º relatório, caso n.º 2295, par. 869; 353.º relatório, caso n.º 2488, par. 233; 354.º relatório, caso n.º 2229, par. 179 e caso n.º 2633, par. 720; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 353 e caso n.º 2685, par. 908; 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 553; 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 313; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1060; 362.º relatório, caso

n.º 2723, par. 832; 364.º relatório, caso n.º 2855, par. 770, caso n.º 2864, par. 787 e caso n.º 2745, par. 989; 368.º relatório, caso n.º 2976, par. 845; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 669; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 924; 372.º relatório, caso n.º 2967, par. 306; 374.º relatório, caso n.º 2882, par. 88, caso n.º 2960, par. 267 e caso n.º 2811, par. 369; 375.º relatório, caso n.º 2962, par. 349; 377.º relatório, caso n.º 2889, par. 416; 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 492.)

1139. Os casos relativos à discriminação antissindical devem ser analisados rapidamente, para que os meios de defesa necessários possam ser realmente eficazes; um atraso excessivo no tratamento desses processos constitui um grave atentado aos direitos sindicais dos interessados.

(Ver 367.º relatório, caso n.º 2925, par. 1139.)

1140. As regras de base existentes na legislação nacional que proíbem atos de discriminação antissindical são inadequadas quando não são acompanhadas de procedimentos que garantam uma proteção eficaz contra tais atos.

(Ver Compilação de 2006, par. 818; 340.º relatório, caso n.º 2395, par. 180; 344.º relatório, caso n.º 2395, par. 191; 348.º relatório, caso n.º 2472, par. 940 e caso n.º 2494, par. 964; 351.º relatório, caso n.º 2295, par. 869; 353.º relatório, caso n.º 2336, par. 115 e caso n.º 2488, par. 233; 358.º relatório, caso n.º 2737, par. 640; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 682; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 741; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1383; 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277 e caso n.º 2758, par. 1398; 376.º relatório, caso n.º 3040, par. 485; 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 492.)

1141. Muitas vezes pode ser difícil, se não impossível, que os trabalhadores e trabalhadoras apresentem provas de um ato de discriminação antissindical de que tenham sido vítimas. Tal demonstra a plena importância do artigo 3.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que prevê a criação de mecanismos adequados às condições nacionais, sempre que necessário, para garantir o respeito pelo direito de organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 819; e 363.º relatório, caso n.º 2655, par. 385.)

1142. O respeito pelos princípios da liberdade de associação exige expressamente que os trabalhadores e trabalhadoras que considerem ter sido prejudicados em razão da sua atividade sindical tenham acesso a meios de recurso expeditos, pouco dispendiosos e totalmente imparciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 820; 343.º relatório, caso n.º 2186, par. 50; 348.º relatório, caso n.º 2472, par. 940; 349.º relatório, caso n.º 2236, par. 141; 351.º relatório, caso n.º 2607, par. 589 e caso n.º 2568, par. 907; 353.º relatório, caso n.º 2236, par. 110; 354.º relatório, caso n.º 2228, par. 117; 357.º relatório, caso n.º 2169, par. 66; 362.º relatório, caso n.º 2808, par. 356; 365.º relatório, caso n.º 2228, par. 78; 371.º relatório, caso n.º 2228, par. 70, caso n.º 2988, par. 858 e caso n.º 2925, par. 911; e 375.º relatório, caso n.º 2962, par. 349; 376.º relatório, caso n.º 2512, par. 40 e caso n.º 3042, par. 564.)

1143. Quanto mais tempo for necessário para concluir um processo, nomeadamente no que se refere à reintegração de sindicalistas, mais difícil se torna para o órgão competente emitir uma reparação justa e adequada, dado, por exemplo, que a situação objeto de queixa foi muitas vezes alterada de forma irreversível, as pessoas

podem ter sido transferidas, entre outros aspetos, a ponto de se tornar impossível ordenar uma reparação adequada, ou regressar à situação anterior.

(Ver Compilação de 2006, par. 821; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 261; 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 864; e 359.º relatório, caso n.º 2474, par. 158.)

1144. A demora na conclusão dos procedimentos que dão acesso aos devidos meios de recurso reduz inevitavelmente a eficácia deste último, uma vez que a situação objeto de reclamação pode mudar de forma irreversível, a ponto de se tornar impossível ordenar uma reparação adequada ou restaurar a situação que existia antes do dano ocorrer.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3018, par. 584.)

1145. Os casos de discriminação antissindical, contrária à Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, devem ser analisados rapidamente, para que os meios de defesa necessários possam ser realmente eficazes. Um atraso excessivo no processamento de casos de discriminação antissindical e, em particular, um atraso considerável na conclusão do processo relativo à reintegração dos dirigentes sindicais despedidos pela empresa, constituem uma denegação de justiça e, portanto, uma negação dos direitos sindicais das pessoas em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 826; 340.º relatório, caso n.º 2395, par. 178, caso n.º 2400, par. 1228 e caso n.º 2419, par. 1293; 343.º relatório, caso n.º 2267, par. 158 e caso n.º 2088, par. 207; 344.º relatório, caso n.º 2380, par. 197, caso n.º 2419, par. 202 e caso n.º 2474, par. 1155; 349.º relatório, caso n.º 2474, par. 250, caso n.º 2419, par. 287 e caso n.º 2559, par. 1179; 350.º relatório, caso n.º 2550, par. 881; 353.º relatório, caso n.º 1914, par. 221; 354.º relatório, caso n.º 2228, par. 118; 355.º relatório, caso n.º 2160, par. 142; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 261; 358.º relatório, caso n.º 2267, par. 81 e caso n.º 2715, par. 907; 359.º relatório, caso n.º 2474, par. 158.º; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 723, caso n.º 2745, par. 1060; 362.º relatório, caso n.º 2685, par. 97; 364.º relatório, caso n.º 2864, par. 787 e caso n.º 2745, par. 989; 365.º relatório, caso n.º 2512, par. 85; 370.º relatório, caso n.º 2900, par. 624 e caso n.º 2745, par. 669; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 911; 372.º relatório, caso n.º 2869, par. 295; 373.º relatório, caso n.º 2948, par. 358 e caso n.º 3014, par. 404; 376.º relatório, caso n.º 2512, par. 40, caso par. 3042, par. 566 e caso n.º 3062, par. 580; 377.º relatório, caso n.º 2889, par. 416; e 378.º relatório, caso n.º 3114, par. 197 e caso n.º 3018, par. 584.)

1146. Nos casos em que os processos de despedimento já tinham demorado 14 meses, o Comité solicitou às autoridades judiciais que, para evitar uma denegação de justiça, se pronunciassem sobre os despedimentos sem demora e salientou, que qualquer novo atraso indevido no processo poderia, por si só, justificar a reintegração dessas pessoas nos seus postos de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 827; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 896; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 261; 359.º relatório, caso n.º 2474, par. 158; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 723; 368.º relatório, caso n.º 2984, par. 378, 371.º relatório, caso n.º 2512, par. 77; 372.º relatório, caso n.º 2869, par. 295.)

1147. Num caso em que estavam pendentes há vários anos processos judiciais relativos a alegações de despedimento de trabalhadores e trabalhadoras por motivos

antissindicais, o Comité solicitou ao governo que assegurasse a sua conclusão sem mais demora e que, enquanto fossem aguardadas as decisões judiciais finais, fosse assegurada a imediata reintegração provisória dos trabalhadores e trabalhadoras relativamente aos quais tinham sido emitidas, em primeira instância, decisões de reintegração que não tinham sido arquivadas.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 2869, par. 295.)

1148. A legislação deve prever expressamente a possibilidade de recurso e estabelecer sanções suficientemente dissuasivas contra atos de discriminação antissindical, a fim de assegurar a aplicação prática dos artigos 1.º e 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 822; 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 315, caso n.º 2451, par. 925 e caso n.º 2265, par. 1143; 344.º relatório, caso n.º 2468, par. 436; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 353; e 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 313.)

1149. Sempre que um governo se tenha comprometido a garantir o livre exercício dos direitos sindicais através de medidas adequadas, essa garantia, para ser eficaz, deverá, se necessário, ser acompanhada de medidas que incluam a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras contra a discriminação antissindical no seu emprego.

(Ver Compilação de 2006, par. 823.)

1150. O Comité recordou a necessidade de assegurar, através de disposições específicas, acompanhadas de meios de defesa cívica e sanções penais, a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras contra atos de discriminação antissindical por parte dos empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 824; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 492.)

1151. No que diz respeito à alegação relativa à falta de garantias legislativas contra a discriminação antissindical, o Comité considerou que o atual sistema de proteção contra práticas antissindicais (pesadas multas no caso de despedimentos antissindicais, ordens administrativas para reintegração dos trabalhadores e trabalhadoras despedidos e a possibilidade de encerrar a empresa) não infringe a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, mas poderá ser melhorado na medida em que possa acelerar o processo.

(Ver 283.º relatório, caso n.º 1596, par. 372.)

1152. As queixas contra atos de discriminação antissindical devem normalmente ser examinadas por mecanismos nacionais que, para além de serem rápidos, não só devem ser imparciais, como também devem ser vistos como tal pelas partes interessadas, que devem participar no procedimento de forma adequada e construtiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 828; e 362.º relatório, caso n.º 2794, par. 1138.)

1153. O Comité recordou que a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical tinha salientado a importância de proporcionar meios

céleres, económicos e totalmente imparciais para reparação de queixas causadas por atos de discriminação antissindical; chamou a atenção para a conveniência de, sempre que possível, resolver queixas, através do diálogo, sem tratar o processo de determinação de queixas como uma forma de litígio, mas a Comissão concluiu que, nos casos em que existam diferenças de opinião ou de pontos de vista, expressos de boa fé, deve ocorrer o recurso a tribunais ou a pessoas imparciais, como etapa final dos procedimentos de solução de conflitos.

(Ver Compilação de 2006, par. 829.)

1154. O Comité chamou a atenção para a Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, relativa aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, a qual, com o fim de garantir a proteção efetiva dos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, recomenda a adoção de disposições que prevejam que, em caso de despedimento alegadamente discriminatório, ou de alteração desfavorável das condições de emprego de um representante dos trabalhadores e trabalhadoras, o ónus da prova de que tal ação foi efetivamente justificada recaia sobre o empregador.

(Ver Compilação de 2006, par. 830.)

1155. Para além de mecanismos de prevenção para evitar a discriminação antissindical (como por exemplo um pedido de autorização prévia da inspeção do trabalho antes de despedir um dirigente sindical), outro meio para garantir uma proteção eficaz poderia consistir em tornar obrigatório que cada empregador prove que o motivo da decisão de despedimento de um trabalhador ou trabalhadora não tem qualquer relação com as atividades sindicais do mesmo.

(Ver Compilação de 2006, par. 831; e 363.º relatório, caso n.º 2655, par. 385.)

1156. Em caso de redução de pessoal, o Comité chamou a atenção para o princípio constante da Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, que refere, entre as medidas a tomar para garantir uma proteção eficaz destes trabalhadores e trabalhadoras, que deve ser reconhecida prioridade aos representantes dos mesmos no que diz respeito à sua manutenção no emprego em caso de redução de pessoal.

(Ver Compilação de 2006, par. 832; 344.º relatório, caso n.º 2151, par. 54; 357.º relatório, caso n.º 2736, par. 1264; e 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1165.)

1157. O Comité salientou a conveniência de dar prioridade aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras no que respeita à sua manutenção no emprego em caso de redução de pessoal, para garantir a sua proteção efetiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 833; 357.º relatório, caso n.º 2736, par. 1264; 364.º relatório, caso n.º 2844, par. 644; 373.º relatório, caso n.º 3020, par. 226; e 377.º relatório, caso n.º 3140, par. 392.)

1158. O Comité considerou que os governos devem tomar as medidas necessárias para permitir aos inspetores e inspetoras do trabalho entrarem livremente, e sem

aviso prévio, em qualquer local de trabalho suscetível de inspeção, e realizarem qualquer exame, teste ou inquérito que considerem necessário para se certificarem de que as disposições legais – incluindo as relativas à discriminação antissindical – estão a ser rigorosamente respeitadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 834; e 368.º relatório, caso n.º 2984, par. 377.)

1159. Sempre que estejam em causa casos de alegada discriminação antissindical, as autoridades competentes que lidam com questões laborais devem dar imediatamente início a um inquérito, e tomar medidas adequadas para reparar quaisquer efeitos da discriminação antissindical de que tenham conhecimento.

(Ver Compilação de 2006, par. 835; 340.º relatório, caso n.º 2419, par. 1293; 343.º relatório, caso n.º 2402, par. 26; 344.º relatório, caso n.º 2380, par. 197, caso n.º 2419, par. 202; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 896; 349.º relatório, caso n.º 2419, par. 287; 351.º relatório, caso n.º 2512, par. 101; 353.º relatório, caso n.º 2380, par. 269; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 769; 357.º relatório, caso n.º 2678, par. 656; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 924; 373.º relatório, caso n.º 2995, par. 206 e caso n.º 2948, par. 356; 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 251; 376.º relatório, caso n.º 3027, par. 298; 377.º relatório, caso n.º 3094, par. 346; e 378.º relatório, caso n.º 2673, par. 334 e caso n.º 3177, par. 504.)

1160. Num caso em que os meios de defesa à disposição dos trabalhadores e trabalhadoras indocumentados despedidos por tentarem exercer os seus direitos sindicais incluíam: (1) uma ordem de cessação de atividade por violação da lei; e (2) a publicação destacada de um aviso aos trabalhadores e trabalhadoras, referindo os seus direitos ao abrigo da lei e especificando as práticas desleais anteriores, o Comité considerou que esses meios de defesa não sancionaram, de forma alguma, o ato de discriminação antissindical já cometido, mas atuaram apenas como possíveis dissuasores de atos futuros. Esta abordagem é suscetível de proporcionar pouca proteção aos trabalhadores e trabalhadoras indocumentados que podem ser despedidos indiscriminadamente por exercerem a liberdade de associação. As medidas de reparação em causa são, por isso, inadequadas para garantir uma proteção eficaz contra atos de discriminação antissindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 836.)

1161. O Comité considera que o papel do governo em relação a atos de discriminação e ingerência antissindicais não se limita à mediação e à conciliação, mas inclui também, se for caso disso, a investigação e a execução, a fim de garantir a proteção eficaz contra atos de discriminação e ingerência antissindicais e, nomeadamente, assegurar que tais atos são identificados e corrigidos, que os culpados são punidos e que tais práticas não voltarão a ocorrer no futuro.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2472, par. 940.)

1162. A fim de garantir uma proteção eficaz contra a discriminação antissindical, seria necessário tentar apurar a veracidade das alegações das organizações queixosas relativas à pressão para incentivar os trabalhadores e trabalhadoras a demitirem-se do seu sindicato e, se tais alegações forem verdadeiras, tomar as medidas corretivas apropriadas.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 654.)

Reinserção de sindicalistas no seu emprego

1163. Ninguém deve ser sujeito a discriminação antissindical em razão das suas atividades sindicais legítimas, e a possibilidade de reintegração no respetivo posto de trabalho deve estar aberta para as as pessoas vítimas de discriminação antissindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 837; 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1143; 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 893; 349.º relatório, caso n.º 2521, par. 113; 353.º relatório, caso n.º 2291, par. 251; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 770; 359.º relatório, caso n.º 2773, par. 301; 363.º relatório, caso n.º 2819, par. 534; e 367.º relatório, caso n.º 2836, par. 60.)

1164. O respeito pelos princípios da liberdade de associação exige que os trabalhadores e trabalhadoras não sejam despedidos por exercerem atividades sindicais legítimas.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2164, par. 134.)

1165. O governo deve assegurar um sistema adequado e eficiente de proteção contra atos de discriminação antissindical, que deve incluir sanções suficientemente dissuasoras e meios de reparação rápidos, com ênfase na reintegração como medida corretiva eficaz.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2445, par. 786; e 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 865.)

1166. No caso de um país em que não existia legislação prevendo a reintegração de trabalhadores e trabalhadoras despedidos sem justificação, o Comité solicitou ao governo que tomasse medidas para alterar a legislação de modo a que os trabalhadores e trabalhadoras despedidos pelo exercício dos seus direitos sindicais possam ser reintegrados nas suas funções.

(Ver Compilação de 2006, par. 838; e 367.º relatório, caso n.º 2896, par. 683.)

1167. Em casos de despedimento de sindicalistas com base na sua filiação sindical ou das suas atividades sindicais, o Comité solicitou ao Governo que tomasse as medidas necessárias para permitir que fosse garantida aos dirigentes e membros sindicais que tinham sido despedidos devido às suas atividades sindicais legítimas a reintegração nos seus postos de trabalho, e para assegurar a aplicação das correspondentes sanções legais contra as empresas em causa.

(Ver Compilação de 2006, n.º 839; 367.º relatório, Processo n.º 2896, n.º 680; e 370.º relatório, Processo n.º 2936, n.º 317.)

1168. Em muitos casos, o Comité solicitou ao governo que velasse para que os trabalhadores e trabalhadoras afetados fossem reintegrados nos seus postos de trabalho, sem perda das suas remunerações ou das suas indemnizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 840; 344.º relatório, caso n.º 2371, par. 34; 346.º relatório, caso n.º 2480, par. 440; 348.º relatório, caso n.º 2361, par. 752; 350.º relatório, caso n.º 2399, par. 149; 353.º relatório, caso n.º 2399, par. 184; 354.º relatório, caso n.º 2594, par. 1082; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 354; 356.º relatório, caso n.º 2533, par. 1072 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 800; 358.º relatório, caso n.º 2576, par. 716; 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 311; 360.º relatório, caso n.º 2169, par. 87; 362.º relatório, caso

n.º 2815, par. 1372 363.º relatório, caso n.º 2450, par. 143; 368.º relatório, caso n.º 2976, par. 845; 370.º relatório, caso n.º 2902, par. 596; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 920; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 155; e 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 800.)

1169. Se se verificar que os despedimentos ocorreram na sequência do envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras em causa, nas atividades de um sindicato, o governo deve assegurar que esses trabalhadores e trabalhadoras sejam reintegrados nos seus postos de trabalho, sem perda de remuneração.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2096, par. 164.)

1170. Se a reintegração dos trabalhadores e trabalhadoras objeto de despedimento, em violação dos princípios da liberdade de associação, não for possível dado ter decorrido um período de tempo considerável desde o despedimento, o Comité solicitou ao governo que tomasse medidas para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras recebam, sem demora, uma indemnização integral.

(Ver Compilação de 2006, par. 841; e 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 172.)

1171. Em alguns casos de despedimento relativamente aos quais estavam em curso processos judiciais, se a decisão concluir pela existência de atos de discriminação sindical, o Comité solicitou a reintegração dos trabalhadores e trabalhadoras em causa como solução prioritária.

(Ver Compilação de 2006, par. 842; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 672 e caso n.º 2533, par. 1492 353.º relatório, caso n.º 2589, par. 126 e caso n.º 2602, par. 459; e 355.º relatório, caso n.º 2602, par. 663.)

1172. Se a autoridade judicial determinar que não é possível a reintegração de trabalhadores e trabalhadoras despedidos, em violação da liberdade de associação, devem ser tomadas medidas para que sejam integralmente indemnizados.

(Ver Compilação de 2006, par. 843; e 349.º relatório, caso n.º 2521, par. 113.)

1173. A indemnização deve ser adequada, tendo em conta tanto os danos sofridos, como a necessidade de evitar a repetição de tais situações no futuro.

(Ver Compilação de 2006, par. 844; 349.º relatório, caso n.º 2521, par. 113 e caso n.º 2546, par. 1217 350.º relatório, caso n.º 2252, par. 172; 353.º relatório, caso n.º 2546, par. 242; 356.º relatório, caso n.º 2227, par. 66; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 722; e 363.º relatório, caso n.º 2450, par. 143.)

1174. Se a reintegração não for possível, o governo deve velar para que os trabalhadores e trabalhadoras interessados recebam uma indemnização adequada que represente uma sanção dissuasora suficiente para os despedimentos antissindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 845; 343.º relatório, caso n.º 2096, par. 164 e caso n.º 2265, par. 1143; 344.º relatório, caso n.º 2471, par. 893; 350.º relatório, caso n.º 2399, par. 149 e caso n.º 2252, par. 172; 353.º relatório, caso n.º 2399, par. 184; 356.º relatório, caso n.º 2227, par. 66.º; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 607; 359.º relatório, caso n.º 2773, par. 301; 373.º relatório, caso n.º 2995, par. 207; e 377.º relatório, caso n.º 3140, par.º 394.)

1175. Se a autoridade judicial – ou um organismo competente independente – determinar que a reintegração de sindicalistas não é possível por razões objetivas e imperiosas, deverá ser concedida uma indemnização adequada para reparar todos os danos sofridos, e evitar que tais atos se repitam no futuro, de modo a constituir uma sanção suficientemente dissuasora contra atos de discriminação antissindical.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 672, caso n.º 2533, par. 1492 353.º relatório, caso n.º 2589, par. 126; 355.º relatório, caso n.º 2646, par. 323, caso n.º 2602, par. 663; 359.º relatório, caso n.º 2613, par. 944; 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 459; 367.º relatório, caso n.º 2590, par. 69. Ver também o 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 311.)

1176. Em muitos casos, o Comité solicitou ao governo que tomasse as medidas necessárias para assegurar que, se a reintegração não for possível por razões objetivas e imperiosas, os trabalhadores e trabalhadoras em causa sejam devidamente indemnizados, de modo a constituir uma sanção suficientemente dissuasora contra atos de discriminação antissindical.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2533, par. 1085; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 354; 356.º relatório, caso n.º 2533, par. 1064; 357.º relatório, caso n.º 2722, par. 262, caso n.º 2638, par. 800; 360.º relatório, caso n.º 2169, par.87, caso n.º 2772, par. 321, caso n.º 2775, par. 722; 365.º relatório, caso n.º 2902, par. 1121; 368.º relatório caso n.º 2914, par. 408, caso no. 2976, par. 845; 370.º relatório, caso n.º 2902, par. 596; 372.º relatório, caso n.º 3025, par. 155, caso n.º 2715, par. 529; 374.º relatório, caso n.º 2902, par. 596; 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 800.)

1177. Num determinado caso, o Comité solicitou ao governo que assegurasse, na eventualidade de um órgão judicial independente concluir, que a reintegração não era possível de uma forma ou de outra, que os trabalhadores e trabalhadoras em causa receberiam uma indemnização adequada para além da prevista na lei para o simples despedimento sem qualquer motivo, indemnização essa que deveria representar sanção dissuasora suficiente para o despedimento antissindical.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2443, par. 314.)

1178. Em certos casos, o Comité solicitou ao governo que procedesse a investigações independentes dos despedimentos e que, caso considerasse que se tratava de atos antissindicais, tomasse medidas para assegurar a reintegração dos trabalhadores e trabalhadoras em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 846.)

1179. Num caso, tendo em conta a lentidão dos processos judiciais, o Comité solicitou a um governo que assegurasse que a inspeção do trabalho realizaria um inquérito, sem demora, e que, caso ficasse demonstrado que os despedimentos tinham sido efetuados por razões antissindicais, tomasse medidas para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras em causa fossem imediatamente reintegrados nos seus locais de trabalho.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2241, par. 763.)

1180. Se o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador tiver sido eliminado, este deverá ser reintegrado num posto de trabalho comparável, caso o despedimento constitua um ato de discriminação antissindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 847; e 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 919.)

1181. Quando a empresa já não existir, devem ser tomadas medidas para assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras despedidos por atividades sindicais são totalmente indemnizados.

(Ver Compilação de 2006, par. 848; e 362.º relatório, caso n.º 2228, par. 80.)

1182. Não devem ser impostas declarações de lealdade ou compromissos de outra natureza, como condição para a reintegração.

(Ver Compilação de 2006, par. 849.)

1183. Num caso de greve de controladores de tráfego aéreo, em que a segurança pública estava em perigo, o Comité considerou que não podia solicitar ao governo que autorizasse a reintegração dos trabalhadores e trabalhadoras que tinham sido despedidos, como alegado pelo queixoso.

(Ver Compilação de 2006, par. 850.)

1184. O governo deve tomar as medidas necessárias para que os sindicalistas que tenham sido despedidos por atividades relacionadas com a criação de um sindicato, sejam reintegrados nas suas funções, se assim o pretenderem.

(Ver Compilação de 2006, par. 852; 342.º relatório, caso n.º 2262, par. 231 e caso n.º 2423, par. 492; e 343.º relatório, caso n.º 2265, par. 1143.)

1185. É incompatível com o direito à greve que seja permitido a um empregador recusar a reintegração de parte ou da totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras no termo da greve, do *lock-out*, ou de outras ações coletivas sem que os trabalhadores e trabalhadoras tenham o direito de contestar a equidade do despedimento perante um órgão jurisdicional independente.

(Ver Compilação 2006, par. 853.)

Discriminação contra empregadores

1186. No que se refere às alegações de discriminação contra dirigentes patronais, com base na reforma agrária, o Comité considerou que as disposições relativas à indemnização pela expropriação de terras deveriam ser revistas para garantir uma indemnização real e justa pelos prejuízos sofridos pelos proprietários, e que o governo deveria reabrir os processos de indemnização se tal fosse solicitado pelas pessoas que considerarem ter sido espoliadas no decurso do processo de reforma agrária.

(Ver Compilação de 2006, par. 854.)

Princípios gerais

1187. O artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, prevê que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem gozar de proteção adequada contra atos de ingerência na sua criação, no seu funcionamento ou na sua administração.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 722.)

1188. O artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, estabelece a total independência das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, em relação aos empregadores, no exercício das suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 855; 353.º relatório, caso n.º 2488, par. 236; 356.º relatório, caso n.º 2488, par. 147; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 611; 360.º relatório caso n.º 2488, par. 114; 362.º relatório, caso n.º 2808, par. 353; e 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 534.)

1189. Os trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de aderir a organizações da sua escolha, sem ingerência alguma da entidade patronal.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2472, par. 957.)

1190. O Comité recordou o princípio fundamental dos trabalhadores e trabalhadoras poderem aderir a organizações da sua escolha, e de a empresa não interferir a favor de um sindicato.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 362.)

1191. Não deve ser exigido o consentimento do empregador para a criação de um sindicato, como condição para o respetivo registo. Com efeito, o Comité considera que uma tal exigência constituiria uma clara violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver 360.º relatório, caso n.º 2777, par. 778.)

1192. O respeito pelos princípios da liberdade de associação exige que os empregadores exerçam uma grande contenção em relação à intervenção nos assuntos internos dos sindicatos.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2789, par. 1121.)

1193. O respeito pelos princípios da liberdade de associação exige que as autoridades públicas exerçam uma grande contenção em relação à intervenção nos assuntos internos dos sindicatos. É ainda mais importante que os empregadores atuem com recato a este respeito. Não devem, por exemplo, fazer algo que possa ser interpretado como estando a favorecer um grupo dentro de um sindicato, em detrimento de outro.

(Ver Compilação de 2006, par. 859; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 788; 353.º relatório, caso n.º 2488, par. 236; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1162; 356.º relatório, caso n.º 2669, par. 1258; 357.º relatório, caso n.º 2748, par. 1057; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1054; 362.º relatório, caso n.º 2708, par. 1118 363.º relatório, caso n.º 2850, par. 874; 364.º relatório, caso n.º 2745, par. 983; 370.º relatório, caso n.º 2745, par. 666; 372.º relatório, caso n.º 2954, par. 96 e caso n.º 3007, par. 228; e 373.º relatório, caso n.º 2708, par.333.)

Formas de ingerência

1194. No que diz respeito a alegações de táticas antissindicais, tais como impedir a criação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou oferecer subornos a membros de um sindicato para incentivar a sua desfiliação, e a apresentação de declarações de demissão aos trabalhadores e trabalhadoras, bem como os alegados esforços envidados para criar sindicatos fantoches, o Comité considera que tais atos são contrários ao artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que prevê que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem beneficiar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de agentes, ou dos seus membros, na sua criação, funcionamento ou administração.

(Ver Compilação de 2006, par. 858; 344.º relatório, caso n.º 2468, par. 438; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 788; 348.º relatório, caso n.º 2388, par. 163; 358.º relatório caso n.º 2735, par. 611; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 731; 363.º relatório, caso n.º 2780, par. 809 e caso n.º 2850, par. 874; e 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 580 e caso n.º 2815, par. 1274.)

1195. A intervenção de um empregador para promover a criação de um sindicato paralelo constitui um ato de ingerência do empregador no funcionamento de uma associação de trabalhadores, o que é proibido pelo artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2890, par. 1058.)

1196. O Comité recordou que teve a oportunidade de analisar a questão da liberdade de expressão dos empregadores num caso em que, observando que a proteção

conferida por práticas laborais desleais no país incluía a proteção contra a liberdade de expressão que interferiria com a formação de qualquer organização do trabalho, ou com a seleção de um sindicato como representante para efeitos de negociação coletiva, concluiu que os princípios da liberdade de associação não pareciam ser violados.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 381.)

1197. O Comité solicitou a um governo que assegurasse que os empregadores não emitissem opiniões à imprensa que intimidassem os trabalhadores e as trabalhadoras, no exercício dos seus direitos organizacionais, tais como alegar que a criação de uma associação é ilegal, advertir contra a candidatura a uma organização de nível superior, ou incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a renunciar à sua filiação.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2301, par. 80; e 357.º relatório, caso n.º 2683, par. 585.)

1198. Qualquer coação de trabalhadores e trabalhadoras ou de dirigentes sindicais para revogarem a sua filiação sindical constitui uma violação do princípio da liberdade de associação, em violação da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver 370.º relatório, caso n.º 2985, par. 424.)

1199. Forçar sindicalistas a abandonar o sindicato constitui uma grave violação das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98.º), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que consagram o direito dos trabalhadores e trabalhadoras à livre filiação em organização da sua escolha, e o princípio da proteção adequada desse direito.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2341, par. 870.)

1200. A elaboração de uma carta de demissão do sindicato por parte da direção constitui uma grave ingerência no funcionamento da organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 722.)

1201. O Comité considerou que a distribuição de formulários de demissão e a criação de uma linha telefónica gratuita que forneça informações sobre a forma de se demitir do sindicato, constituem uma ingerência nos assuntos internos do mesmo. A este respeito, o Comité recorda que o artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, estipula que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem beneficiar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de agentes, ou membros de umas e de outras organizações, na sua criação, funcionamento ou administração, e solicitou ao governo que crie um mecanismo que lhe permita reparar rapidamente quaisquer efeitos deste tipo de ingerência, incluindo

através da imposição de sanções suficientemente dissuasoras ao empregador, quando adequado, evitando tais incidentes no futuro.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2470, par. 385.)

1202. Constituem atos de ingerência a distribuição de formulários de demissão aos membros de sindicatos, e entrevistas individuais para obter a sua desfiliação.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 671.)

1203. Os dirigentes sindicais a tempo inteiro e remunerados, devem poder desempenhar as suas funções sindicais em conformidade com as regras da sua organização, sem terem de prestar contas, à direção, sobre cada atividade. Tais atividades devem incluir as educativas, as realizadas sob a égide da federação ou confederação relevante, e as relacionadas com a preparação de uma ação em caso de litígio coletivo.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 110.)

1204. O alargamento de um convite para participar nas reuniões com a direção da empresa, dirigido a uma organização e não a outra, pode ser uma forma não oficial de demonstrar favoritismo por uma determinada organização e, desse modo, influenciar a filiação sindical dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2388, par. 164.)

1205. O encerramento de escritórios sindicais, em consequência de uma greve legítima, constitui uma violação dos princípios da liberdade de associação e, se for levado a cabo pela direção, uma ingerência do empregador no funcionamento de uma organização de trabalhadores e trabalhadoras, o que contraria o artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 856.)

1206. A intervenção de um empregador para promover a constituição da comissão executiva de um sindicato, e a ingerência na sua correspondência, são atos que constituem uma grave violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 857.)

1207. As tentativas dos empregadores de persuadir trabalhadores e trabalhadoras a retirarem as autorizações concedidas a um sindicato, podem influenciar indevidamente a escolha dos trabalhadores e trabalhadoras, e enfraquecer a posição do sindicato, tornando assim mais difícil a negociação coletiva, o que é contrário ao princípio da promoção da negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 863; 362.º relatório, caso n.º 2808, par. 353; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 488.)

1208. Se comprovada uma suposta oferta uma empresa para conceder determinados benefícios a uma categoria de trabalhadores e trabalhadoras, desde que não fosse necessário estabelecer uma relação de negociação coletiva com o sindicato, a

ser verdade, equivaleria a uma ingerência do empregador no direito dos trabalhadores e trabalhadoras de formar e aderir à organização da sua própria escolha para representar os seus interesses profissionais.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2780, par. 809.)

1209. As disposições legais que permitem aos empregadores desestabilizar as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, através de promoções artificiais, constituem uma violação dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 864.)

1210. A manutenção da vigilância por câmara nas salas reservadas para as reuniões sindicais é suscetível de produzir um efeito intimidatório nos órgãos e membros sindicais, e pode dar origem a uma ingerência dos empregadores, contrária aos princípios da liberdade de associação no que se refere a reuniões sindicais.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 725.)

1211. O facto da administração solicitar aos seus trabalhadores e trabalhadoras que declarem se pertencem ou não a um sindicato, embora possa ocorrer sem intenção de ingerência no exercício dos direitos sindicais, pode naturalmente ser considerada como tal, e ser vista como intimidatória pelos membros de um sindicato.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 726.)

1212. A emissão de circulares por uma empresa que solicitem aos seus trabalhadores e trabalhadoras que indiquem a que sindicato pertencem, embora tal seja feito sem intenção de ingerência no exercício dos direitos sindicais, pode naturalmente ser considerada como tal.

(Ver Compilação de 2006, par. 866.)

1213. O facto de um dos membros de um governo ser simultaneamente dirigente de um sindicato que representa várias categorias de trabalhadores e trabalhadoras ao serviço do Estado, cria uma possibilidade de ingerência contrária ao artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 867.)

1214. Recordando a importância da independência das partes na negociação coletiva, as negociações não devem ser conduzidas, em nome dos trabalhadores e trabalhadoras ou das suas organizações, por representantes de negociação nomeados pelos empregadores, ou sob o domínio dos empregadores, ou das suas organizações.

(Ver Compilação de 2006, par. 868; 343.º relatório, caso n.º 2436, par. 629; e 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 903.)

Necessidade de proteção eficaz

1215. O Comité recordou a importância que atribui à proteção contra atos de ingerência por parte dos empregadores destinados a promover a criação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras, sob o domínio de um empregador.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2436, par. 629.)

1216. Nos casos em que a legislação não contenha disposições específicas para a proteção das organizações de trabalhadores e trabalhadoras contra atos de ingerência por parte dos empregadores e das suas organizações (e disponha que qualquer caso não previsto na legislação deva ser decidido, *inter alia*, em conformidade com as disposições consagradas nas Convenções e Recomendações adotadas pela Organização Internacional do Trabalho, na medida em que não sejam contrárias às leis do país, e em conformidade com a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, por força da sua ratificação), seria adequado que o governo examinasse a possibilidade de adotar disposições claras e precisas que garantam a proteção adequada das organizações de trabalhadores e trabalhadoras contra tais atos de ingerência.

(Ver Compilação de 2006, par. 860; e 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 858.)

1217. A existência de disposições legislativas que proibam atos de ingerência por parte das autoridades, ou das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, nos assuntos uns dos outros, é insuficiente se não forem acompanhadas de procedimentos eficazes para garantir a sua implementação na prática.

(Ver Compilação de 2006, par. 861; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 611; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 731; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 492.)

1218. A legislação deve prever expressamente a possibilidade de recurso e estabelecer sanções suficientemente dissuasoras contra atos de ingerência de empregadores junto dos trabalhadores e trabalhadoras e das suas organizações, para assegurar a aplicação prática dos artigos 1.º e 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 862; 342.º relatório, caso n.º 2317, par. 862; 343.º relatório, caso n.º 2186, par. 51, 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 899; e 358.º relatório, caso n.º 2715, par. 909.)

1219. Ao subscrever uma Observação do Comité de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações relativamente a uma lei, o Comité salientou que seria extremamente difícil para um trabalhador e trabalhadora que foi despedido por um empregador invocando, por exemplo, “negligência de dever”, provar que o verdadeiro motivo do despedimento está relacionado com as suas atividades sindicais. Além disso, uma vez que a interposição de recurso no presente processo não suspendeu a decisão tomada, o dirigente sindical despedido tinha, nos termos da lei, de se demitir do seu posto sindical, ao ser despedido. O Comité considerou que a lei possibilitava, portanto, que a direção de uma empresa dificultasse a atividade de

um sindicato, o que é contrário ao artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, segundo o qual as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de ingerência de umas em relação às outras, quer diretamente, quer por intermédio dos seus agentes ou membros, na sua criação, funcionamento ou administração.

(Ver Compilação de 2006, par. 865.)

Associações de solidariedade ou outras

A. Definição

1220. Uma lei sobre associações de solidariedade prevê que as mesmas possam ser constituídas por 12 ou mais trabalhadores e trabalhadoras, e define-as da seguinte forma: “As associações de solidariedade são entidades de duração indeterminada, dotadas de personalidade jurídica própria e que, para atingir os seus objetivos (promoção da justiça e da paz social, harmonia entre empregadores e trabalhadores e promoção geral dos seus membros), podem adquirir bens de qualquer natureza, celebrar qualquer tipo de contrato e realizar operações jurídicas de qualquer tipo destinadas a melhorar as condições sociais e económicas dos seus membros, de modo a elevar o seu nível de vida e a reforçar a sua dignidade. Para o efeito, podem realizar operações de poupança, crédito e investimento e quaisquer outras operações financeiramente viáveis. Podem igualmente organizar programas nas áreas da habitação, da ciência, do desporto, da arte, da educação e do lazer, das questões culturais e espirituais e dos assuntos sociais e económicos, bem como qualquer outro programa legalmente concebido para promover a cooperação entre trabalhadores e entre trabalhadores e os seus empregadores.” O rendimento das associações de solidariedade provém das poupanças mensais mínimas dos membros, cuja percentagem deverá ser determinada pela assembleia geral, e da contribuição mensal dos empregadores em nome dos trabalhadores e trabalhadoras, que deverá ser determinada de comum acordo entre as duas partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 869.)

1221. As associações de solidariedade são associações de trabalhadores e trabalhadoras, constituídas em função de uma contribuição financeira do respetivo empregador, e financiadas de acordo com os princípios das sociedades de benefício mútuo, tanto por trabalhadores e trabalhadoras como por empregadores, para fins económicos e sociais de bem-estar material (poupança, crédito, investimento, programas de habitação e educação, entre outros) e de unidade e cooperação entre trabalhadores e trabalhadoras e empregadores; os seus órgãos deliberativos devem ser compostos por trabalhadores e trabalhadoras, embora possa ser incluído um representante das entidades patronais, que pode usar da palavra mas que não pode votar. Na opinião do Comité, embora, do ponto de vista dos princípios constantes das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948

e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, nada impeça os trabalhadores e trabalhadoras, e os empregadores de procurarem formas de cooperação, incluindo as de natureza mutualista, para prosseguirem objetivos sociais, cabe ao Comité, na medida em que essas formas de cooperação se cristalizem em estruturas e organizações permanentes, assegurar que a legislação sobre as associações de solidariedade, e o seu funcionamento, não interfiram com as atividades e o papel dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 870.)

B. Garantias para impedir as associações de exercerem atividades sindicais

1222. As disposições que regem as associações “de solidariedade” devem respeitar as atividades dos sindicatos garantidas pela Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 871.)

1223. Devem ser tomadas as medidas legislativas, e outras, necessárias para garantir que as associações de solidariedade não se envolvem em atividades sindicais, bem como medidas para garantir uma proteção eficaz contra qualquer forma de discriminação antissindical, e para abolir quaisquer desigualdades de tratamento favorecendo as associações de solidariedade.

(Ver Compilação de 2006, par. 872.)

1224. No que se refere a alegações relativas a “solidariedade”, o Comité recordou a importância que atribui, em conformidade com o artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, à proteção contra quaisquer atos de ingerência por parte dos empregadores, destinados a promover a criação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras, sob o domínio de um empregador.

(Ver Compilação de 2006, par. 873.)

1225. No que diz respeito a alegações relativas às atividades das associações de solidariedade destinadas a impedir as atividades sindicais, o Comité chamou a atenção do Governo para o artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que prevê que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores gozam de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência entre si, e que as medidas destinadas a promover a criação dessas organizações, sob o domínio de empregadores ou organizações de empregadores, ou a apoiar as organizações de trabalhadores e trabalhadoras por meios financeiros ou outros, com o objetivo de as colocar sob o controlo de empregadores ou organizações de empregadores, são especificamente equiparadas a tais atos de ingerência.

(Ver Compilação de 2006, par. 874.)

1226. A ingerência das associações de solidariedade nas atividades sindicais, incluindo a negociação coletiva, através de acordos diretos assinados entre um empregador e um grupo de trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados, mesmo quando existe um sindicato na empresa, não promove a negociação coletiva, tal como previsto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ou seja, que se refere ao desenvolvimento de negociações entre empregadores ou as suas organizações, e organizações de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 875.)

1227. As associações de solidariedade, parcialmente financiadas pelos empregadores, embora incluam trabalhadores e trabalhadoras, mas também quadros superiores, e pessoal da confiança dos empregadores, e que muitas vezes são criadas por empregadores, não podem desempenhar o papel de organizações independentes, ou de organizações no processo de negociação coletiva, processo este que deve ser levado a cabo entre um empregador (ou uma organização de empregadores), e uma ou mais organizações de trabalhadores e trabalhadoras totalmente independentes entre si. Esta situação cria, portanto, problemas na aplicação do artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que estabelece o princípio da total independência das organizações de trabalhadores e trabalhadoras no exercício das suas atividades.

(Ver Compilação de 2006, par. 876.)

1228. Em relação às associações de solidariedade, o Comité salientou a importância fundamental do princípio do tripartismo defendido pela OIT, que pressupõe organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores, independentes umas das outras e das autoridades públicas. O Comité solicitou ao governo que tomasse medidas, em consulta com as confederações sindicais, para criar as condições necessárias para reforçar o movimento sindical independente, e para desenvolver as suas atividades no campo social.

(Ver Compilação de 2006, par 877.)

1229. As associações de bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras não podem substituir os sindicatos livres e independentes, enquanto não apresentarem garantias de independência na sua composição e no seu funcionamento.

(Ver Compilação de 2006, par 878.)

1230. O Comité recordou que devem ser tomadas medidas legislativas, ou outras, para assegurar que organizações separadas dos sindicatos não assumam a responsabilidade pelas atividades sindicais, e para garantir uma proteção eficaz contra todas as formas de discriminação sindical.

(Ver Compilação de 2006, par. 879.)

O direito de negociação coletiva – Princípios gerais

1231. Devem ser tomadas medidas para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores e trabalhadoras, tendo em vista a regulamentação dos termos e condições de trabalho através de contratos coletivos.

(Ver Compilação de 2006, par. 880; e 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 993; 349.º relatório, caso n.º 2481, par. 78; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 676; 356.º relatório, caso n.º 2611, par. 174; 358.º relatório, caso n.º 2704, par. 357; 362.º relatório, caso n.º 2826, par. 1298; 363.º relatório, caso n.º 2819, par. 538; 364.º relatório, caso n.º 2848, par. 426; 370.º relatório, caso n.º 2900, par. 627; e 371.º relatório, caso n.º 3010, par. 668.)

1232. O direito de negociar livremente com os empregadores, no que diz respeito às condições de trabalho, constitui um elemento essencial da liberdade de associação, e os sindicatos devem ter o direito, através da negociação coletiva ou de outros meios legais, de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras que representam. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência suscetível de limitar esse direito, ou de entravar o seu exercício legal. Qualquer ingerência nesse sentido parece violar o princípio de que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores devem ter o direito de organizar as suas atividades e de formular os seus programas.

(Ver Compilação de 2006, par. 881; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 570 e caso n.º 2460, par. 995; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1353; e 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 676; 351.º relatório, caso n.º 2581, par. 1335; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 831 e caso n.º 2581, par. 1111; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 120; 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 697; 368.º relatório, caso n.º 2976, par. 844; e 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 950 e caso n.º 3113, par. 990.)

1233. Os trabalhos preliminares para a adoção da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, indicam claramente que “um dos principais objetivos da garantia da liberdade de associação é permitir que empregadores e trabalhadores se conciliem para formar organizações independentes

das autoridades públicas, capazes de determinar salários e outras condições de trabalho através de contratos coletivos celebrados livremente”. (Liberdade de Associação e Relações Laborais, relatório VII, Conferência Internacional do Trabalho, 30.^a sessão, Genebra, 1947, p. 52).

(Ver Compilação de 2006, par. 882; 358.º relatório, caso n.º 2704, par. 357; 363.º relatório, caso n.º 2704, par. 398; e 364.º relatório, caso n.º 2848, par. 427.)

1234. Um dos principais objetivos dos trabalhadores e trabalhadoras no exercício do seu direito de organização é negociar coletivamente os seus termos e condições de trabalho. Portanto, as disposições que proíbem os sindicatos de participar em negociações coletivas defraudam, inevitavelmente, o principal objetivo e atividade para os quais são criados. Tal é contrário não só ao artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, mas também ao artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, que prevê que os sindicatos têm o direito de exercer as suas atividades e formular os seus programas em plena liberdade.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 991.)

1235. O Comité sublinha a importância de os litígios coletivos serem tratados e resolvidos pacificamente no quadro da negociação coletiva.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2564, par. 611.)

1236. As federações e as confederações devem poder celebrar contratos coletivos.

(Ver Compilação de 2006, par. 883.)

1237. O Comité salientou a importância que atribui ao direito de negociação das organizações representativas, quer se encontrem ou não registadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 884; e 358.º relatório, caso n.º 2704, n.º 357.)

1238. O Comité salientou a importância de assegurar que as regras essenciais que regem o sistema das relações laborais, e da negociação coletiva, sejam partilhadas na medida do possível, pelas organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores mais representativas.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 455.)

Trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pela negociação coletiva

A. Trabalhadores e trabalhadoras da função pública

1239. Só podem ser excluídas da negociação coletiva as forças armadas, a polícia e os trabalhadores e trabalhadoras da função pública envolvidos na administração do Estado.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2988, par. 843.)

1240. A Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, nomeadamente o artigo 4.º relativo ao incentivo e à promoção da negociação coletiva, aplica-se tanto ao setor privado, como às empresas e organismos públicos nacionalizados.

(Ver Compilação de 2006, n.º 885; e 356.º relatório, Processo n.º 2611, n.º 174.)

1241. Todos os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, com exceção dos que se dedicam à administração do Estado, deverão beneficiar de direitos de negociação coletiva, devendo ser dada prioridade à negociação coletiva como meio de resolução de litígios relacionados com a determinação dos termos e condições de trabalho da função pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 886; 343.º relatório, caso n.º 2430, par. 361 e caso n.º 2292, par. 794; 344.º relatório, caso n.º 2364, par. 91; 376.º relatório, caso n.º 3042, par. 560; 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 177; e 378.º relatório, caso n.º 3135, par. 418.)

1242. Há que distinguir entre, por um lado, os trabalhadores e trabalhadoras da função pública que, dadas as suas funções, estão diretamente envolvidos na administração do Estado (ou seja, os funcionários e funcionárias públicos ao serviço de ministérios e outros órgãos comparáveis), bem como os funcionários que ajam como elementos de apoio a essas atividades e, por outro lado, as pessoas ao serviço do governo, de empresas públicas ou de instituições públicas autónomas. Apenas a primeira categoria pode ser excluída do âmbito de aplicação da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 887; 343.º relatório, caso n.º 2292, par. 794; 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 989, 376.º relatório, caso n.º 2970, par. 469; 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 177.)

1243. O n.º 2 do artigo 1.º da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, estabelece até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos trabalhadores e trabalhadoras de grau superior, cujas funções sejam normalmente consideradas de definição ou de gestão de políticas, ou aos trabalhadores e trabalhadoras cujas funções sejam de natureza altamente confidencial, serão determinadas por disposições legislativas ou regulamentares nacionais. No entanto, nos termos da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, o direito de negociação coletiva só pode ser negado aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública comprometidos com a administração do Estado.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 2941 e 3026, par. 663.)

1244. O Comité considerou útil recordar que, nos termos do artigo 7.º, da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978: “Quando necessário, devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e

promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores e trabalhadoras da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições”.

(Ver Compilação de 2006, par. 888.)

1245. Embora recordando os termos do artigo 7.º, da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, o Comité salientou que, quando a legislação nacional opta por mecanismos de negociação, o Estado deve assegurar que tais mecanismos são corretamente aplicados.

(Ver Compilação de 2006, par. 889.)

1246. O Comité reconhece que o artigo 7.º da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978 permite uma certa flexibilidade na escolha dos procedimentos a utilizar na determinação dos termos e condições de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 891; e 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 744.)

1247. Remetendo para o artigo 8.º, da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, sobre a resolução de litígios, o Comité recordou que, tendo em conta os trabalhos preparatórios que precederam a adoção da Convenção, este artigo tem sido interpretado como dando a escolher entre a negociação e outros procedimentos (tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem) para a resolução de litígios. O Comité salientou a importância do princípio constante do artigo 8.º da mesma Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 890.)

1248. Embora determinadas categorias de trabalhadores e trabalhadoras da função pública devam já beneficiar do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, a promoção desse direito foi geralmente reconhecida para todos os trabalhadores e trabalhadoras da função pública com a ratificação da Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981 e, consequentemente, os trabalhadores e trabalhadoras do setor público e da administração pública central devem beneficiar do direito de negociação coletiva.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 798.)

1249. O simples facto dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública fazerem parte da chamada categoria de “trabalhadores e trabalhadoras de colarinho branco” não é, por si só, um critério determinante para a sua pertença categoria de trabalhadores e trabalhadoras “comprometidos com a administração do Estado”, de contrário, o alcance da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito

de organização e de negociação coletiva, de 1949, seria muito reduzido. Em resumo, todos os trabalhadores e trabalhadoras da função pública, com a única exceção das forças armadas, da polícia e dos trabalhadores da função pública diretamente envolvidos na administração do Estado, devem gozar de direitos de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 892; e 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 989 e caso n.º 2437, par. 1320.)

1250. É imperativo que a legislação contenha disposições específicas que reconheçam, clara e explicitamente, o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de funcionários e funcionárias públicos que não atuem na qualidade de agentes da administração do Estado, de celebrar contratos coletivos. Do ponto de vista dos princípios estabelecidos pelos órgãos de supervisão da OIT, no que diz respeito à Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, este direito só poderia ser negado a funcionários e funcionárias que trabalhem em ministérios e outros organismos governamentais comparáveis, mas não, por exemplo, a pessoas que trabalhem em empresas públicas ou instituições públicas autónomas.

(Ver Compilação de 2006, par. 893; e 344.º relatório, caso n.º 2114, par. 115 caso n.º 2460, par. 989.)

1251. Os trabalhadores e trabalhadoras e os funcionários e funcionárias da função pública que não atuem na qualidade de agentes da administração pública (por exemplo, os que trabalham em empresas públicas ou instituições públicas autónomas) devem poder encetar negociações livres e voluntárias com os seus empregadores; nesse caso, a autonomia de negociação das partes deverá prevalecer, e não estar sujeita às disposições legislativas, regulamentares ou orçamentais.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 743.)

1252. Se fosse negado a qualquer classe de trabalhadores e trabalhadoras da função pública o direito de negociação coletiva simplesmente através da legislação dos seus termos e condições de trabalho, a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ficaria privada de todo o seu âmbito de aplicação em relação aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2114, par. 115.)

1253. O Comité considerou que a Conferência Internacional do Trabalho pretendia, claramente, deixar a cada Estado a decisão sobre a medida em que era desejável conceder aos membros das forças armadas e da polícia os direitos abrangidos pela Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948. Considerou igualmente que as mesmas considerações se aplicam às Convenções (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos

de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978 e (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2943, par. 758; e 374.º relatório, caso n.º 3073, par. 501.)

1254. Nos trabalhos preparatórios conducentes à Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, ficou estabelecido que os magistrados do poder judicial não eram abrangidos pelo âmbito de aplicação da Convenção. No entanto, a referida Convenção não exclui o pessoal auxiliar do poder judicial, o que significa que o Comité considera que deve beneficiar do direito à negociação coletiva.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2881, par. 228.)

1255. As Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 são aplicáveis ao pessoal recrutado localmente nas embaixadas.

(Ver Compilação 2006, par. 905; e 334.º relatório, caso n.º 2197, par. 130.)

1256. O Comité não considera que o simples facto dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública estarem sujeitos a habilitação de segurança lhes confere a qualidade de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos na administração do Estado.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1320.)

1257. O Comité questionou se os controladores dos aeroportos federais poderiam ser considerados trabalhadores e trabalhadoras da função pública envolvidos na administração do Estado. Embora reconhecendo que o seu trabalho envolve claramente um elemento de segurança, como de facto existe para os controladores de segurança de empresas privadas, o Comité manifestou a sua preocupação com o facto de o alargamento do conceito de preocupações de segurança nacional a pessoas que claramente não estavam a fazer políticas nacionais suscetíveis de afetar a segurança mas apenas a exercer tarefas específicas dentro de parâmetros claramente definidos, poder impedir, indevidamente, os direitos destes trabalhadores e trabalhadoras federais. Como tal, solicitou ao governo que, em consulta com as organizações dos trabalhadores e trabalhadoras em causa, analisasse cuidadosamente as questões abrangidas pelos termos e condições gerais de trabalho dos controladores dos aeroportos federais que não tenham qualquer relação direta com questões de segurança nacional e que encetasse negociações coletivas sobre estas questões com os representantes dos controladores livremente escolhidos.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2292, par. 795 e 796.)

1258. Embora o Comité considere que, tal como acontece com as funções de muitos outros trabalhadores e trabalhadoras em todo o país, que de uma forma ou de outra, influenciam ou aplicam medidas adotadas por razões de segurança nacional, o trabalho dos agentes responsáveis pela segurança dos transportes, refere-se, sem dúvida, a questões de segurança, razão pela qual o Comité não pode considerar que

os trabalhadores e trabalhadoras que trabalham para uma entidade de segurança, claramente relacionada com a formulação de políticas, pode ser equiparado, sem qualquer limitação, à categoria de trabalhadores e trabalhadoras cujos direitos de negociação coletiva podem ser negados.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2292, par. 64.)

1259. Num caso em que se tentava dar aos trabalhadores e trabalhadoras do Banco Nacional o estatuto de setor privado, o Comité considerou que não era da sua competência emitir um parecer sobre a questão de saber se os trabalhadores e trabalhadoras deveriam ser dotados de estatuto de direito público, ou de direito privado. Considerando que as Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras do setor bancário, o Comité manifestou, contudo, a esperança de que fosse reconhecido aos trabalhadores e trabalhadoras do setor, o direito de mesmos celebrar contratos coletivos e de aderir às federações da sua escolha.

(Ver Compilação de 2006, par. 896.)

1260. Nenhuma disposição da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 autoriza a exclusão de pessoal que tenha o estatuto de trabalhador ou trabalhadora contratado do seu âmbito de aplicação.

(Ver Compilação de 2006, par. 898; e 343.º relatório, caso n.º 2430, par. 361.)

B. Trabalhadores e trabalhadoras de empresas públicas

1261. Os trabalhadores e trabalhadoras das empresas públicas, comerciais ou industriais, devem ter o direito de negociar contratos coletivos.

(Ver Compilação de 2006, par. 894.)

C. Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços postais e das telecomunicações

1262. A Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 aplica-se aos trabalhadores e trabalhadoras dos serviços postais e das telecomunicações.

(Ver Compilação de 2006, par. 895.)

1263. Embora o estatuto particular dos “prestadores de serviços postais” (ao abrigo de um contrato com a empresa postal) possa requerer esclarecimentos no que diz respeito à definição de unidades de negociação, às regras de certificação, entre outros, e justificar unidades de negociação específicas que tenham em conta o seu estatuto ao abrigo da lei, e os seus requisitos de trabalho, o Comité não vê qualquer razão para que os princípios relativos aos direitos básicos de associação e de negociação coletiva

concedidos a todos os trabalhadores e trabalhadoras, não se apliquem também aos prestadores de serviços postais.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2848, par. 428.)

D. Pessoal da rádio e da televisão

1264. O pessoal de um instituto nacional de rádio e televisão, empresa pública, não pode ser excluído, em virtude das suas funções, do princípio da promoção da negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 897.)

E. Pessoal docente

1265. O Comité chamou a atenção para a importância de promover a negociação coletiva no setor da educação, tal como previsto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 900; e 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 803.)

1266. Na opinião do Comité, os professores e professoras não desempenham tarefas específicas dos funcionários e funcionárias da administração pública; com efeito, este tipo de atividade é também realizado no setor privado. Nestas circunstâncias, é importante que os professores e professoras, com estatuto de funcionários e funcionárias públicos beneficiem das garantias previstas na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 901; 344.º relatório, caso n.º 2114, par. 116 e caso n.º 2467, par. 571; 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1586; 351.º relatório, caso n.º 2611 e 2632, par. 1272; e 358.º relatório, caso n.º 2723, par. 552).

1267. Os trabalhadores e trabalhadoras das universidades públicas ou privadas têm direito à negociação coletiva.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2677, par. 79.)

1268. Embora possa haver algumas ligações entre a relação educativa e laboral dos assistentes universitários de nível superior, e dos assistentes de investigação com a sua universidade, uma série de outros elementos concretos leva o Comité a considerar que os assistentes universitários e de investigação, na medida em que são trabalhadores e trabalhadoras, devem, como todos os outros trabalhadores e trabalhadoras, gozar do direito de negociar coletivamente sobre os termos e condições do seu trabalho, excluindo as exigências e políticas académicas, a fim de proteger e promover os seus interesses profissionais. Nessa qualidade, este direito deverá incluir serem representados nas negociações pelo sindicato da sua escolha, e terem proteção suficiente do exercício dos seus direitos sindicais.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 804.)

F. Pessoal hospitalar

1269. As pessoas que trabalham nos hospitais públicos devem beneficiar do direito de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 903.)

1270. O Comité considerou que os trabalhadores e trabalhadoras dos serviços de saúde não podem ser considerados trabalhadores e trabalhadoras da função pública envolvidos na administração do Estado, cujo direito de negociação pode estar sujeito a restrições.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 571.)

G. Pessoal do setor da aviação

1271. O pessoal do controlo de tráfego aéreo deve ter o direito de participar em negociações coletivas sobre as suas condições de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 902.)

1272. Os técnicos e as técnicas da aviação civil que trabalham sob a jurisdição das forças armadas não podem ser considerados, tendo em conta a natureza das suas funções, como pertencentes às forças armadas e, como tal, suscetíveis de serem excluídos das garantias consagradas na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949; as normas constantes do artigo 4.º da Convenção em matéria de negociação coletiva devem ser-lhes aplicadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 904.)

H. Pessoal aduaneiro

1273. O Comité salientou a importância que atribui à promoção do diálogo e das consultas sobre questões de interesse mútuo entre as autoridades públicas e as organizações profissionais mais representativas do setor aduaneiro.

(Ver 299.º relatório, caso n.º 1808, par. 380; e 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 329.)

1274. O Comité considera que embora se possa considerar que a decisão de instalar um novo sistema de segurança portuária – na medida em que faz parte de uma política mais ampla do Governo em matéria de segurança portuária – está fora do escopo da negociação coletiva, a presença desse sistema pode ter um impacto nas condições de trabalho do pessoal aduaneiro, pelo que deverá ser objeto de consulta e negociação entre as partes.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 329.)

I. Trabalhadores e trabalhadoras marítimos

1275. Ao examinar a legislação que permitia excluir de contratos coletivos os trabalhadores e trabalhadoras marítimos não residentes no país, o Comitê apelou ao governo para que tomasse medidas para alterar a lei, de modo a garantir que a negociação coletiva plena e voluntária aberta a todos os trabalhadores e trabalhadoras marítimos a bordo de navios que naveguem sob pavilhão nacional, seja de novo uma realidade.

(Ver Compilação de 2006, par. 899.)

J. Trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas

1276. Como consequência lógica do direito de organização dos trabalhadores e trabalhadoras membros de cooperativas, deve ser garantido às organizações sindicais às quais estão filiados, o direito de participar em negociações coletivas em seu nome, com vista a defender e a promover os seus interesses.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2668, par. 679.)

K. Trabalhadores e trabalhadoras temporários e a tempo parcial

1277. Os trabalhadores temporários devem poder negociar coletivamente.

(Ver Compilação de 2006, par. 906; 351.º relatório, caso n.º 2600, par. 572; 355.º relatório, caso n.º 2600, par. 477 e 371.º relatório, caso n.º 2963, par. 234.)

1278. Embora as circunstâncias particulares dos trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial possam exigir um tratamento diferenciado, e ajustamentos no que diz respeito à definição das unidades de negociação, às regras de certificação, entre outros, bem como negociações específicas que tenham em conta o seu estatuto e as exigências do seu trabalho, o Comitê não vê qualquer razão para que os princípios relativos aos direitos básicos de associação e de negociação coletiva concedidos a todos os trabalhadores e trabalhadoras não se apliquem também aos trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2430, par. 362.)

L. Trabalhadores e trabalhadoras ao abrigo de programas de combate ao desemprego

1279. Em relação às ofertas de trabalho temporário no setor público para combater o desemprego, em que os salários não foram determinados nos termos dos contratos coletivos que regem a remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras regulares, o Comitê expressou a esperança de que o governo garantisse que, na prática, as ofertas de emprego se mantivessem com prazo limitado e não se tornassem uma oportunidade para preencher lugares permanentes com pessoas em situação

de desemprego, e com o seu direito de negociação coletiva restringido no que diz respeito à remuneração.

(Ver Compilação de 2006, par. 907.)

1280. As pessoas envolvidas em atividades de participação comunitária, destinadas a combater o desemprego, por um prazo limitado de seis meses, não são verdadeiros trabalhadores e trabalhadoras da organização que beneficia do seu trabalho e podem, nessa medida, ser legitimamente excluídos do âmbito dos contratos coletivos em vigor, pelo menos no que respeita ao salário.

(Ver Compilação de 2006, par. 908.)

1281. No que se refere às pessoas envolvidas em atividades de participação comunitária, o Comité considerou, contudo, que as pessoas em causa desempenham um trabalho e prestam um serviço de utilidade às organizações em causa. Por esta razão, devem beneficiar de uma certa proteção no que respeita às suas condições de trabalho e de emprego.

(Ver Compilação de 2006, par. 909.)

1282. No contexto das medidas de combate ao desemprego e da introdução de regimes de oferta de emprego que impunham um limite máximo à remuneração horária dos trabalhadores e trabalhadoras, o Comité salientou que o governo deveria garantir, na prática, que não se recorra sucessivamente a reservas de emprego (*job pools*) para preencher postos regulares com pessoas em situação de desemprego e com o seu direito de negociação coletiva restringido no que respeita ao seu salário. O Comité instou o governo a criar procedimentos tripartidos para evitar abusos.

(Ver Compilação de 2006, par. 910.)

M. Trabalhadores e trabalhadoras subcontratados

1283. A negociação coletiva entre o sindicato correspondente e a parte que determina as condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras independentes ou subcontratados, deveria ser sempre possível.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2602, par. 457.)

N. Voluntários cívicos

1284. O trabalho dos voluntários cívicos, que implica remuneração, determinação do horário de trabalho e continuidade do serviço, deve igualmente proporcionar a estes trabalhadores e trabalhadoras a proteção conferida pelos princípios da liberdade de associação, incluindo o direito à negociação coletiva.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3100, par. 373.)

O. Trabalhadores e trabalhadoras por conta própria

1285. O Comité solicitou a um governo que tomasse as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras independentes possam beneficiar plenamente dos direitos sindicais para efeitos de promoção e defesa dos seus interesses, nomeadamente através da negociação coletiva, e identificar, em consulta com os parceiros sociais interessados, as especificidades dos trabalhadores e trabalhadoras independentes que influenciam a negociação coletiva, a fim de desenvolver mecanismos específicos de negociação coletiva, relevantes para aqueles trabalhadores e trabalhadoras, se tal for considerado adequado.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 2786, par. 349.)

P. Trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados

1286. A propósito de uma legislação que confere aos trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados o direito de escolher o contrato coletivo que preferem, quando tiverem sido celebrados um ou mais contratos coletivos pela empresa, o Comité considerou que os trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados estão em melhor posição para determinar qual o sindicato que melhor conseguiu defender os interesses da categoria profissional a que pertencem, através do contrato coletivo celebrado com a empresa. Considerou igualmente que o seu direito de escolha não põe em causa o princípio da promoção da negociação coletiva livre e voluntária estabelecido no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, uma vez que não é restringido pela existência de mais de um contrato coletivo numa empresa.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2729, n.º 888.)

Q. Efeito erga omnes dos contratos coletivos

1287. Num caso em que alguns contratos coletivos se aplicavam apenas às partes contratantes e aos seus membros, e não ao conjunto dos trabalhadores, o Comité considerou que esta é uma opção legítima – como o contrário também o seria – que não parece violar os princípios da liberdade de associação, e que é praticada em muitos países.

(Ver Compilação de 2006, par. 911.)

1288. Embora a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, seja compatível tanto com sistemas que concedem direitos de negociação à organização mais representativa que afetam toda a força de trabalho *erga omnes*, assim como com sistemas que permitem que os sindicatos minoritários negociem em nome dos seus membros, no primeiro caso não é coerente conceder também direitos de negociação coletiva no mesmo ramo a sindicatos minoritários, sendo que, na prática, fazê-lo pode conduzir a práticas antissindicais.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3056, par. 828.)

Matérias abrangidas pela negociação coletiva

1289. Cabe às partes interessadas decidir sobre as matérias objeto de negociação.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 793.)

1290. As medidas tomadas unilateralmente pelas autoridades para restringir o âmbito das questões negociáveis, são frequentemente incompatíveis com a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949; os debates tripartidos para a preparação, numa base voluntária, de princípios orientadores de negociação coletiva constituem um método particularmente adequado para resolver tais dificuldades.

(Ver Compilação de 2006, par. 912; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 832; e 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 227.)

1291. As matérias que podem ser objeto de negociação coletiva incluem o tipo de convenção a oferecer aos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, ou o tipo de instrumento industrial a negociar no futuro, bem como os salários, as prestações e subsídios, o tempo de trabalho, as férias anuais, os critérios de seleção em caso de despedimento, a cobertura da convenção coletiva, a cedência de instalações sindicais, incluindo o acesso ao local de trabalho para além do que está previsto na legislação, entre outros; todas estas matérias não devem ser excluídas do âmbito da negociação coletiva por lei, ou, como neste caso, por incentivos financeiros e sanções consideráveis, aplicáveis em caso de incumprimento das disposições previstas no código e das diretrizes.

(Ver Compilação de 2006, par. 913; 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 327 e caso n.º 2502, par. 1022; 346.º relatório, caso n.º 2488, par. 1353; 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1154; e 362.º relatório, caso n.º 2804, par. 568.)

1292. Não compete ao Comité pronunciar-se sobre o montante da remuneração paga, nem sobre a justificação para conceder, ou deixar de conceder, várias prestações e pagamentos especiais. Estas são questões próprias da negociação entre as partes.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 257.)

1293. Uma legislação que exclua a duração do trabalho do âmbito da negociação coletiva, a menos que exista uma autorização governamental, parece violar o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de negociarem livremente as suas condições de trabalho com os empregadores, tal como garantido nos termos do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 914.)

1294. No que diz respeito à proibição legislativa de incluir cláusulas de boicote secundário nas convenções coletivas, o Comité considerou que as restrições a tais cláusulas não deveriam ser incluídas na legislação.

(Ver Compilação de 2006, par. 915.)

1295. As convenções coletivas deverão poder prever um sistema de cobrança de quotas sindicais, sem interferência das autoridades.

(Ver Compilação de 2006, par. 916.)

1296. A questão do pagamento pelo empregador de salários a funcionários sindicais a tempo inteiro deve ser determinada pelas partes, e o governo deve autorizar a negociação sobre a questão da atividade sindical exercida por dirigentes sindicais a tempo inteiro dever ou não ser considerada uma licença sem vencimento.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 701.)

1297. Nos casos em que a distribuição de postos de trabalho está sujeita a restrições legais, o Comité chamou a atenção para o facto das referidas disposições poderem impedir a negociação de convenções coletivas para melhorar as condições de trabalho, incluindo as condições que regulamentam o acesso a um determinado emprego, e, por conseguinte, violar os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em causa, de negociar coletivamente e de melhorar as suas condições de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 917.)

1298. Uma legislação que altere convenções coletivas já em vigor há algum tempo e que proíba a celebração no futuro de convenções coletivas relativas à tripulação de navios é contrária ao princípio da liberdade de contratação previsto na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 106.º relatório, caso n.º 541, par. 12, 14 e 15.)

1299. Uma legislação que estabeleça que o ministério do trabalho tem poderes para regular os salários, o horário de trabalho, as férias e as condições de trabalho, que esses regulamentos devem ser respeitados nas convenções coletivas, e que aspetos importantes relacionados com as condições de trabalho estão, assim, excluídos do domínio da negociação coletiva, não está em consonância com o artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 919.)

1300. No que diz respeito às alegações relativas à recusa de negociações coletivas no setor público, sobre certas questões, o Comité recordou o parecer da Comissão de Investigação e de Conciliação em matéria de Liberdade Sindical de que “Há certas matérias que claramente dizem respeito, a título principal ou essencialmente, à gestão e ao funcionamento das atividades governamentais; estas podem razoavelmente ser consideradas fora do âmbito da negociação”. É igualmente claro que certas outras matérias correspondem, a título principal ou essencialmente, a questões relacionadas com as condições de emprego e que não se deve considerar que

estejam fora do âmbito da negociação coletiva conduzida num ambiente de boa-fé e de confiança mútuas.

(Ver Compilação de 2006, par. 920; 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 328 e caso n.º 2460, par. 992; 345.º relatório, caso n.º 1865, par. 747; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 704; 362.º relatório, caso n.º 2804, par. 568; e 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 387.)

1301. Embora os níveis de pessoal ou os serviços a serem afetados em razão de dificuldades financeiras possam ser considerados como matérias que digam respeito, a título principal, à gestão e ao funcionamento das atividades governamentais e, por conseguinte, consideradas como estando fora do âmbito da negociação, o espectro mais vasto de segurança do emprego em geral inclui questões que dizem respeito, essencialmente, às condições de emprego, tais como os direitos de pré-despedimento, indemnizações, entre outros, que não devem ser excluídas do âmbito da negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 921.)

1302. A definição das linhas gerais da política educativa não é matéria de negociação coletiva entre as autoridades competentes e as organizações de professores e professoras, embora possa ser normal consultar estas organizações sobre essas matérias.

(Ver Compilação de 2006, par. 922; 340.º relatório, caso n.º 2405, par. 454; 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 328; 350.º relatório, caso n.º 2569, par. 1589; e 351.º relatório, caso n.º 2569, par. 631.)

1303. No que concerne ao setor da educação, é possível distinguir entre questões que dizem essencialmente respeito à determinação das linhas gerais da política educativa, que podem ser excluídas da negociação coletiva, e questões relativas às condições de emprego, que devem ser objeto de negociação coletiva.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2547, par. 803.)

1304. Deve ser permitida uma negociação coletiva livre sobre as consequências nas condições de emprego, das decisões tomadas em matéria de política educacional.

(Ver Compilação de 2006, par. 923; 344.º relatório, caso n.º 2464, par. 328; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1586.)

1305. Os parceiros da negociação coletiva estão mais bem preparados para ponderar a justificação e determinar as modalidades das cláusulas negociadas sobre as pensões.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 792.)

1306. Os parceiros de negociação estão mais bem equipados para ponderar a justificação e determinar as modalidades (e, no que diz respeito aos empregadores, a viabilidade financeira) das cláusulas de reforma obrigatória, negociadas antes da idade prevista na lei, seja devido à difícil natureza do trabalho, seja por razões de saúde e segurança.

(Ver Compilação de 2006, par. 924.)

1307. O Comité reconhece o direito dos Estados de regulamentar o regime de pensões, mas é necessário que os Estados respeitem, nesse âmbito, o princípio do direito à negociação coletiva.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2434, par. 661.)

1308. Um regime geral de pensões não exclui necessariamente a negociação coletiva. Com efeito, embora o sistema geral estabeleça uma plataforma mínima obrigatória, garantida para o conjunto da população, nada impede que seja criado, através de negociação coletiva, um regime complementar para além do sistema geral. É necessário estabelecer uma distinção entre as empresas privadas e o setor público. No primeiro caso, o empregador pode negociar com o sindicato uma eventual atribuição de uma pensão complementar, tendo em conta as suas possibilidades e perspectivas económicas.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 793.)

1309. As partes envolvidas na negociação coletiva devem poder melhorar, de comum acordo, as disposições legais relativas aos regimes de reforma e de pensões.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2434, par. 538; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 830; e 362.º relatório, caso n.º 2804, par. 571.)

1310. Os regimes complementares de pensões podem legitimamente ser considerados benefícios suscetíveis de ser objeto de negociação coletiva.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2502, par. 1022.)

1311. De acordo com as normas da OIT, a fixação de salários mínimos pode estar sujeita a decisões de organismos tripartidos.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389.)

1312. O Comité recorda que sempre sustentou que compete à autoridade legislativa determinar as normas mínimas legais relativas às condições de trabalho ou de emprego que, em seu entender, não restrinjam, nem impeçam a promoção da negociação bipartida para fixar as condições de trabalho, conforme previsto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98).

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1218.)

O princípio da negociação livre e voluntária

1313. A negociação voluntária de convenções coletivas e, por conseguinte, a autonomia dos parceiros de negociação é um aspeto fundamental dos princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 925; 340.º relatório, caso n.º 2405, par. 452; 342.º relatório, caso n.º 2408, par. 271 e caso n.º 2447, par. 748; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 257 e caso n.º 2405, par. 335; 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 789 e caso n.º 2640, par. 990; 356.º

relatório, caso n.º 2611, par. 174; 358.º relatório, caso n.º 2704, par. 357; e 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 284.)

1314. O Comité sublinha a importância de respeitar a autonomia das partes no processo de negociação coletiva, de modo a garantir o carácter livre e voluntário desta, estabelecido no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 793).

1315. A negociação coletiva, para ser eficaz, deve assumir um carácter voluntário e não implicar o recurso a medidas de coação, que alterariam a própria natureza voluntária dessa mesma negociação.

(Ver Compilação de 2006, par. 926; 342.º relatório, caso n.º 2408, par. 271; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 575, caso n.º 2460, par. 990 e caso n.º 2437, par. 1314, 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 767; 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 697; e 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 284.)

1316. Nada no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 impõe ao governo a obrigação de aplicar a negociação coletiva por meios de coação junto de uma determinada organização; tal intervenção alteraria claramente a natureza da negociação.

(Ver Compilação de 2006, par. 927; 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 990 e caso n.º 2437, par. 1314; e 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1146).

1317. O artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 não obriga, de modo algum, a um governo a aplicar a negociação coletiva, nem seria contrário a esta disposição obrigar os parceiros sociais, no âmbito do incentivo e da promoção do pleno desenvolvimento e utilização dos mecanismos de negociação coletiva, a encetar negociações sobre as condições de emprego. No entanto, as autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência indevida no processo de negociação.

(Ver Compilação de 2006, par. 928; 354.º relatório, caso n.º 2672, par. 1146; e 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1218.)

1318. Embora nada no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 obrigue o governo a aplicar a negociação coletiva por meios obrigatórios, junto de uma determinada organização, uma vez que tal intervenção claramente alteraria a natureza voluntária da negociação coletiva, isso não significa que os governos devam abster-se de qualquer medida que vise estabelecer um mecanismo de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 929.)

1319. Uma disposição legislativa que obrigue uma parte a celebrar um contrato com outra parte seria contrária ao princípio de negociações livres e voluntárias.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 990.)

1320. Uma legislação que preveja a conciliação obrigatória e impeça o empregador de exercer a denúncia, independentemente das circunstâncias, correndo o risco de ser penalizado através do pagamento de salários em dias de greve, além de ser desproporcionada, é contrária ao princípio da negociação voluntária consagrado na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 930.)

1321. A oportunidade concedida aos empregadores, nos termos da legislação, de apresentar propostas para efeitos de negociação coletiva – desde que estas propostas se destinem apenas a servir de base à negociação voluntária a que se refere a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, – não pode ser considerada uma violação dos princípios aplicáveis nesta matéria.

(Ver Compilação de 2006, par. 931; 342.º relatório, caso n.º 2448, par. 408; e 344.º relatório, caso n.º 2493, par. 860.)

Mecanismos para facilitar a negociação coletiva

1322. Se as negociações não forem bem sucedidas devido a desacordo, o governo deve considerar, juntamente com as partes, formas de ultrapassar tal obstáculo, através de um mecanismo de conciliação ou mediação, ou, se os desacordos persistirem, através de arbitragem, mediante órgão independente no qual as partes depositem confiança.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2584, par. 294.)

1323. A intervenção de um terceiro neutro e independente, no qual as partes depositem confiança, pode ser suficiente para ultrapassar um impasse resultante de um litígio coletivo que as partes não consigam resolver por si mesmas.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2942, par. 188.)

1324. O Comité recorda que algumas medidas podem facilitar as negociações e ajudar a promover a negociação coletiva. No entanto, a legislação ou as práticas que estabelecem mecanismos ou procedimentos de arbitragem, ou de conciliação destinados a facilitar a negociação entre ambos os lados de um setor, devem garantir a autonomia das partes na negociação coletiva.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1222.)

1325. Os organismos designados para a resolução de litígios entre as partes, no âmbito na negociação coletiva, devem ser independentes, e o recurso a esses organismos deve ser voluntário.

(Ver Compilação de 2006, par. 932; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 343; 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 698, 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1222.)

1326. Certas regras e práticas podem facilitar as negociações e contribuir para a promoção da negociação coletiva, e diversas disposições podem facilitar o acesso das partes a certas informações relativas, por exemplo, à situação económica da sua unidade de negociação, aos salários e às condições de trabalho em unidades estreitamente relacionadas, ou à situação económica geral; no entanto, toda a legislação que estabeleça mecanismos e procedimentos de arbitragem e conciliação, destinados a facilitar a negociação entre ambos os lados do setor, deve garantir a autonomia das partes na negociação coletiva. Assim, em vez de confiar às autoridades públicas poderes de assistência ativos, ou mesmo de intervenção, com o objetivo de expor o ponto de vista das partes na negociação, seria preferível convencê-las a considerar voluntariamente, nas suas negociações, as principais razões apresentadas pelo governo para as suas políticas económicas e sociais de interesse geral.

(Ver Compilação de 2006, par. 933.)

O princípio da negociação de boa-fé

1327. O Comité recorda a importância que atribui à obrigação de negociar de boa-fé para a manutenção do desenvolvimento harmonioso das relações laborais.

(Ver Compilação de 2006, par. 934; 342.º relatório, caso n.º 2408, par. 271; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 258, 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 990; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 745, caso n.º 2506, par. 1077; 350.º relatório, caso n.º 2584, par. 293 e caso n.º 2602, par. 676; 351.º relatório, caso n.º 2634 e 2632, par. 1282; 353.º relatório, caso n.º 2634, par. 1308; 354.º relatório, caso n.º 2581, par. 1107, 355.º relatório, caso n.º 2655; 356.º relatório, caso n.º 2611, par. 175 e caso n.º 2663, par. 767; 359.º relatório, caso n.º 2655, par. 315; 360.º relatório, caso n.º 2745, par. 1056, 363.º relatório, caso 2867, par. 352, caso n.º 2704, par. 398 e caso n.º 2819, par. 538; 368.º relatório, caso n.º 2914, par. 409; e 371.º relatório, caso n.º 3001, par. 209, caso n.º 2908, par. 292 e caso n.º 2937, par. 653.)

1328. É importante que tanto os empregadores como os sindicatos negociem de boa-fé e enviem todos os esforços para alcançar um acordo; além disso, negociações que sejam genuínas e construtivas constituem uma componente necessária para estabelecer e manter uma relação de confiança entre as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 935; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 258; 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1314; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1077; 350.º relatório, caso n.º 2584, par. 293, caso 2553, par. 1538; 351.º relatório, caso n.º 2607, par. 585, casos n.º 2611 e 2632, par. 1282; 353.º relatório, caso n.º 2650, par. 419; 355.º relatório, caso n.º 2655, par. 356; 356.º relatório, caso n.º 2611, par. 175, caso n.º 2663, par. 767; 357.º relatório, caso n.º 2638, par. 796; 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 859; 359.º relatório, caso n.º 2776, par. 289, caso n.º 2655, par. 315; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 342, P362.º relatório, caso n.º 2788, par. 251, caso n.º 2741, par. 765, caso n.º 2838, par. 1079, caso n.º 2825, par. 1256; 363.º relatório, caso n.º 2837, par. 309, caso n.º 2704, par. 398; 365.º relatório, caso n.º 2872, par. 1085; 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 263; e 375.º relatório, caso n.º 3063, par. 132 e caso n.º 2871, par. 227.)

1329. Tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa-fé e envidar todos os esforços para alcançar um acordo, e relações laborais que sejam satisfatórias dependem, acima de tudo, das atitudes das partes entre si e da sua confiança mútua.

(Ver Compilação de 2006, par. 936; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 576, caso n.º 2486, par. 1212, caso n.º 2437, par. 1314; 346.º relatório, caso n.º 2506, par. 1077; 349.º relatório, caso n.º 2481, par. 78, caso n.º 2486, par. 1238; 362.º relatório, caso n.º 2361, par. 1096; 364.º relatório, caso n.º 2848, par. 427; e 375.º relatório, caso n.º 3063, par. 134.)

1330. O princípio de que tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa-fé e envidar esforços para alcançar um acordo significa que se deve evitar qualquer atraso injustificado na realização das negociações.

(Ver Compilação de 2006, par. 937; 340.º relatório, caso n.º 2417, par. 307, caso n.º 2397, par. 888; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 259; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 342; 362.º relatório, caso n.º 2827, par. 1096; 364.º relatório, caso n.º 2817, par. 1121; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 533; e 375.º relatório, caso n.º 2871, par. 227.)

1331. No contexto da negociação coletiva voluntária, e num espírito de boa-fé, não é despropositado um pedido das organizações sindicais no sentido de suspender os trabalhos do Comité de Negociação de Salários do Setor Público por alguns dias, a fim de permitir consultas internas sobre uma proposta que o governo tenha apresentado durante essa reunião, e sobre a qual fosse necessário mais pormenores técnicos.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3122, par. 211.)

1332. O adiamento ou a convocação de reuniões de negociação de forma unilateral, à última hora e sem aviso prévio, caso ocorra sem fundamento válido, constitui uma prática prejudicial ao desenvolvimento de relações laborais normais e saudáveis.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2611, par. 175.)

1333. A questão de saber se uma das partes adotou uma atitude razoável ou intransigente em relação à outra, seja matéria da negociação entre as partes, tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa-fé, envidando todos os esforços para chegar a acordo.

(Ver Compilação de 2006, par. 938; 343.º relatório, caso n.º 2319, par. 1007; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 576, caso n.º 2437, par. 1315; 350.º relatório, caso n.º 2362, par. 429; e 355.º relatório, caso n.º 2640, par. 1048.)

1334. Os acordos devem ser vinculativos para as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 939; 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 352, caso n.º 2421, par. 582; 343.º relatório, caso n.º 2425, par. 259; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 585, caso n.º 2486, par. 1212; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 745; 349.º relatório, caso n.º 2469, par. 71, caso n.º 2572, par. 792; 350.º relatório, caso n.º 2601, par. 1446; 351.º relatório, casos n.º 2611 e 2632, par. 1282; 354.º relatório, caso n.º 2663, par. 358; 355.º relatório, caso n.º 2572, par. 85; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 766, caso n.º 1023; 357.º relatório, caso n.º 2744, par. 1157; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 601; 359.º relatório, caso n.º 2776, par. 289, caso n.º 2639, par. 1070; 362.º relatório, caso n.º 2825, par. 1256; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 120, caso n.º 2867, par. 352, caso n.º 2811, par. 662; 368.º relatório, caso n.º 2914, par. 409;

370.º relatório, caso n.º 2969, par. 532; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 463, caso n.º 2937, par. 653; 372.º relatório, caso n.º 2986, par. 206, caso n.º 3013, par. 260, caso n.º 3024, par. 423; 373.º relatório, caso n.º 3012, par. 307; 374.º relatório, caso n.º 3044, par. 333; e 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 722, caso n.º 3072, par. 923 e caso n.º 3016, par. 1033.)

1335. Recordando que uma negociação coletiva significativa se baseia na premissa de que todas as partes representadas estão vinculadas por disposições voluntariamente acordadas, o Comité instou o governo a assegurar a aplicabilidade legal de cada convenção coletiva às pessoas representadas pelas partes contratantes.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 997.)

1336. O respeito mútuo pelo compromisso assumido nas convenções coletivas constitui um elemento importante do direito de negociação coletiva, que deve ser respeitado a fim de estabelecer relações laborais estáveis e firmes.

(Ver Compilação de 2006, par. 940; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 745; 349.º relatório, caso n.º 2572, par. 792; 350.º relatório, caso n.º 2601, par. 1446; 351.º relatório, caso n.º 2598, par. 1355; 353.º relatório, caso n.º 2615, par. 866; 355.º relatório, caso n.º 2572, par. 85; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 766; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 453; 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 423; e 373.º relatório, caso n.º 3002, par. 74; 375.º relatório, casos n.º 3065 e 3066, par. 476; 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 722, caso n.º 3016, par. 1033; e 377.º relatório, caso n.º 3094, par. 345.)

1337. A negociação coletiva implica tanto um processo de cedências mútuas, como uma certeza razoável de que os compromissos negociados serão honrados, pelo menos durante a vigência do acordo, sendo esse acordo o resultado de cedências de ambas as partes relativamente a certas questões, e do abandono de certas exigências negociais a fim de garantir outros direitos, aos quais foi dada mais prioridade pelos sindicatos e respetivos membros. Se tais direitos, em prol dos quais foram feitas concessões noutros pontos, puderem ser resolvidos unilateralmente, não poderá haver expectativas razoáveis de estabilidade nas relações laborais, nem confiança suficiente nos acordos negociados.

(Ver Compilação de 2006, par. 941; 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 792, caso n.º 2502, par. 1019; 356.º relatório, caso n.º 2663, par. 766; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 532; 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 423; 374.º relatório, caso n.º 3044, par. 333; 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 722.)

1338. Uma disposição legal que permita ao empregador modificar unilateralmente o conteúdo das convenções coletivas assinadas, ou exigir que estas sejam renegociadas, é contrária aos princípios da negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 942; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 573; 348.º relatório, caso n.º 2497, par. 400, 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

1339. A Recomendação (n.º 91), sobre convenções coletivas, de 1951, que orienta os governos na sua compreensão dos princípios da negociação coletiva, reconhece

explicitamente, no seu n.º 3, que “as convenções coletivas de trabalho devem vincular os seus signatários e aqueles em nome dos quais o acordo é celebrado”.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 722.)

1340. A não execução de uma convenção coletiva, mesmo numa base temporária, viola o direito de negociação coletiva, bem como o princípio da negociação de boa-fé.

(Ver Compilação de 2006, par. 943; 353.º relatório, caso n.º 2615, par. 866; 358.º relatório, caso n.º 2735, par. 601; 363.º relatório, caso n.º 2811, par. 662; e 376.º relatório, caso n.º 3081, par. 722.)

1341. Todas as partes na negociação, dotadas ou não de personalidade jurídica, devem ser responsabilizadas por quaisquer violações do direito ao sigilo das informações que recebam no âmbito da negociação coletiva.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389.)

Negociação coletiva com representantes de trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados

1342. A celebração com trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados, ou desfilhados de uma organização sindical, de acordos coletivos que proporcionem melhores condições do que as convenções coletivas, só serve para desencorajar a negociação coletiva, tal como estabelecido no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2362, par. 426.)

1343. A Recomendação (n.º 91), sobre convenções coletivas, de 1951, ressalva o papel das organizações de trabalhadores e trabalhadoras enquanto uma das partes na negociação coletiva; e menciona os representantes de trabalhadores e trabalhadoras não organizados apenas quando não existe qualquer organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 944; 365.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389; 360.º relatório, caso n.º 2801, par. 482; 362.º relatório, caso n.º 2796, par. 535; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 998; e 370.º relatório, caso n.º 2595, par. 37.)

1344. A Recomendação (n.º 91), sobre convenções coletivas, de 1951, prevê que: “Para efeitos desta Recomendação, o termo ‘convenções coletivas’ refere-se a todas as convenções sobre condições de trabalho e cláusulas de emprego celebradas por escrito entre um empregador, um grupo de empregadores, ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou mais organizações de trabalhadores representativas ou, na falta dessas organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por eles de acordo com as legislações e regulamentações nacionais.” A este respeito, o Comité salientou que a referida Recomendação destaca o papel das organizações de trabalhadores e trabalhadoras como uma das partes na negociação coletiva. A negociação direta entre a empresa e os seus trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, contornando

as organizações representativas, caso existam, pode, em certos casos, ser prejudicial ao princípio de que a negociação entre empregadores e organizações de trabalhadores e trabalhadoras deve ser incentivada e promovida.

(Ver Compilação de 2006, par. 945; 340.º relatório, caso n.º 2241, par. 824; 342.º relatório, caso n.º 2455, par. 770; 343.º relatório, caso n.º 2259, par. 90; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 216; 362.º relatório, caso n.º 2796, par. 535, caso n.º 2723, par. 842; 363.º relatório, caso n.º 2780, par. 813; 367.º relatório, caso n.º 2877, par. 505; e 375.º relatório, caso n.º 3010, par. 455.)

1345. A Convenção (n.º 135), relativa à protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, e a Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981, contêm igualmente disposições explícitas que garantem que, sempre que existam na mesma empresa tanto representantes sindicais como representantes eleitos, sejam tomadas medidas adequadas para assegurar que a existência de representantes eleitos não seja utilizada para enfraquecer a posição dos sindicatos interessados.

(Ver Compilação de 2006, par. 946; 342.º relatório, caso n.º 2455, par. 770; 348.º relatório, caso n.º 2492, par. 992; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 363.º relatório, caso n.º 2780, par. 813; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 998.)

1346. O Comité lembrou que o artigo 5.º da Convenção (n.º 135), relativa à protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, prevê que, quando uma empresa tem, ao mesmo tempo, tanto representantes sindicais como representantes eleitos, deverão ser tomadas medidas apropriadas, sempre que necessário, a fim de evitar que a presença de representantes eleitos possa servir para enfraquecer a situação dos sindicatos interessados, ou dos respetivos representantes, e também para encorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos, e respetivos representantes em todos os assuntos pertinentes.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2518, par. 494.)

1347. A assinatura de uma convenção coletiva com os trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados, não deve ser utilizada para prejudicar os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras filiados em sindicatos.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 2241, par. 824; e 349.º relatório, caso n.º 2493, par. 700.)

1348. A possibilidade para os delegados e delegadas do pessoal, que representam 10 % dos trabalhadores e trabalhadoras, de celebrar convenções com um empregador, mesmo que já exista uma ou mais organizações de trabalhadores e trabalhadoras, não é propícia ao desenvolvimento da negociação coletiva na aceção do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949; além disso, tendo em conta a pequena percentagem exigida, esta possibilidade pode prejudicar a posição das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, o que seria contrário ao artigo 3.º, n.º 2, da Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981.

(Ver Compilação de 2006, par. 947.)

1349. Quando uma proposta formulada diretamente pela empresa aos seus trabalhadores e trabalhadoras corresponde apenas a uma repetição das propostas anteriormente feitas ao sindicato, que as rejeitou, e quando as negociações entre a empresa e o sindicato são posteriormente retomadas, o Comité considera que os queixosos e queixosas não fizeram, na referida situação, prova de violação dos direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 948.)

Reconhecimento das organizações mais representativas

1350. A Recomendação (n.º 163), sobre a promoção da negociação coletiva, de 1981, enumera vários meios de promoção da negociação coletiva, incluindo o reconhecimento das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores e trabalhadoras (n.º 3, alínea a)).

(Ver Compilação de 2006, par. 949.)

1351. São compatíveis com os princípios da liberdade de associação, tanto os sistemas de negociação coletiva com direitos exclusivos para o sindicato mais representativo, como aqueles que possibilitam a celebração de convenções coletivas, por parte de vários sindicatos no seio de uma empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 950; 344.º relatório, caso n.º 2437, par. 1315; 356.º relatório, caso n.º 2691, par. 258; 358.º relatório, caso n.º 2729, par. 887; 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 933; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 115; 364.º relatório, caso n.º 2881, par. 229; 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 878; 370.º relatório, caso n.º 2971, par. 220; e 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 421.)

1352 A legislação que estabelece um limiar para a validação das convenções coletivas não contraria, nem o artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, nem o objetivo de promover o desenvolvimento e a utilização, na medida mais ampla possível, dos procedimentos de negociação coletiva voluntária, especialmente se o limiar tiver sido fixado em consulta com os parceiros sociais, e se não for demasiado elevado.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 961.)

1353. Num caso, onde o direito de representar todos os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, no setor em causa, aparentava ter sido concedido a organizações representativas apenas de forma limitada a nível nacional, o Comité considerou que, se a legislação nacional estabelecer mecanismos para a representação dos interesses profissionais de toda uma categoria de trabalhadores e trabalhadoras, essa representação deveria, normalmente, caber às organizações que apresentem a maior filiação na categoria em causa, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa prejudicar este princípio.

(Ver Compilação de 2006, par. 951.)

1354. Os empregadores, incluindo as autoridades governamentais na qualidade de empregadores, devem reconhecer, para efeitos de negociação coletiva, as organizações representativas dos trabalhadores e trabalhadoras por eles contratados.

(Ver Compilação de 2006, par. 952; 340.º relatório, caso n.º 2416, par. 1022; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 904, caso n.º 2492, par. 988; 350.º relatório, caso n.º 2579, par. 1699; 355.º relatório, caso n.º 2609, par. 864; 357.º relatório, caso n.º 2169, par. 64; 363.º relatório, caso n.º 2169, par. 88; 363.º relatório, caso n.º 2837, par. 309; 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 950.)

1355. O reconhecimento, por parte de um empregador, dos principais sindicatos representados na empresa, ou do mais representativo desses sindicatos, constitui a própria base de qualquer processo de negociação coletiva sobre condições de emprego na empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 953; 340.º relatório, caso n.º 2416, par. 1022; 348.º relatório, caso n.º 2492, par. 988; 355.º relatório, caso n.º 2685, par. 907; 357.º relatório, caso n.º 2169, par. 64; e 360.º relatório, caso n.º 2169, par. 88.)

1356. Os empregadores devem reconhecer, para efeitos de negociação coletiva, as organizações representativas dos trabalhadores e trabalhadoras de um determinado setor.

(Ver Compilação de 2006, par. 954.)

1357. Quando dificuldades de interpretação das regras relativas à eleição dos sindicalistas geram situações em que os empregadores se recusam a negociar com o sindicato em causa e, de uma forma mais geral, se recusam a reconhecer esse mesmo sindicato, surgem problemas de compatibilidade com a Convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 955; e 343.º relatório, caso n.º 2096, par. 163.)

1358. A exigência de que o empregador tenha pelo menos 21 trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, para que um sindicato possa recorrer ao procedimento de litígio sobre reconhecimento, é contrária ao princípio da negociação coletiva livre e voluntária.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2473, par. 274.)

Determinação do(s) sindicato(s) habilitado(s) a negociar

1359. Os trabalhadores e trabalhadoras e os empregadores devem, na prática, poder livremente escolher a organização ou grupo que os representará para efeitos de negociação coletiva.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2919, par. 651.)

1360. São compatíveis com a Convenção (n.º 98), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, tanto os sistemas baseados num único agente de negociação (o mais representativo), como os aqueles que incluem todas as

organizações, ou as mais representativas, de acordo com critérios transparentes e pré-estabelecidos para a determinação das organizações habilitadas a negociar.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2578, par. 252.)

1361. A exigência de registo de um sindicato, como condição para poder levar a cabo uma negociação coletiva, se não implicar atrasos excessivos, e a autoridade competente não tiver poder discricionário a esse respeito, não viola os princípios da liberdade de associação.

(Ver 353.º relatório, caso n.º 2597, par. 1228.)

1362. A obrigação de reunir não só a maioria do número de trabalhadores e trabalhadoras, mas também a maioria das empresas, para celebrar uma convenção coletiva a nível do ramo de atividade ou profissão, pode levantar problemas no que respeita à aplicação da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 956.)

1363. Para que um sindicato a nível setorial possa negociar uma convenção coletiva da empresa, devia bastar a prova de que o mesmo conta com suficiente representatividade ao nível da empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 957; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1535; e 373.º relatório, caso n.º 3021, par. 527.)

1364 As negociações a nível da empresa com a organização sindical superior mais representativa só devem ter lugar se na empresa existir uma representação sindical conforme à legislação nacional.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389.)

1365. Em relação a uma disposição, nos termos da qual um sindicato maioritário numa empresa não possa participar numa negociação coletiva se não estiver associado a uma federação representativa, o Comité recordou a importância de uma organização maioritária, no seio de uma empresa, beneficiar do direito de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 958.)

1366. As autoridades competentes deverão, em todos os casos, estar habilitadas para proceder a uma verificação objetiva de qualquer alegação de um sindicato que afirme representar a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa, desde que tal alegação aparente ser plausível. Se o sindicato em questão for considerado maioritário, as autoridades devem tomar as medidas conciliatórias adequadas para obter o reconhecimento do mesmo por parte do empregador, para efeitos de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 959.)

1367. Se um sindicato distinto daquele que celebrou uma convenção se converte no sindicato maioritário, e solicitar a resolução da mesma, as autoridades, não obstante o acordo, deverão apresentar as reclamações adequadas ao empregador, no que respeita ao reconhecimento desse sindicato.

(Ver Compilação de 2006, par. 960.)

1368. Se as autoridades tiverem poderes para realizar sondagens com vista a determinar o sindicato maioritário que representa os trabalhadores e trabalhadoras para efeitos de negociação coletiva, tais sondagens devem ser sempre realizadas nos casos em que haja dúvidas quanto ao sindicato que os trabalhadores e trabalhadoras desejam que os represente.

(Ver Compilação de 2006, par. 961.)

1369. Sempre que, nos termos do sistema em vigor, o sindicato mais representativo gozar de direitos de negociação de preferência ou exclusivos, as decisões relativas ao sindicato mais representativo deverão ser tomadas com base em critérios objetivos e pré-estabelecidos, a fim de evitar qualquer possibilidade de parcialidade, ou de abuso.

(Ver Compilação de 2006, par. 962; 349.º relatório, caso n.º 2529, par. 495; 362.º relatório, caso n.º 2805, par. 197, 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 878; e 372.º relatório, caso n.º 3024, par. 422.)

1370. Embora as autoridades públicas tenham o direito de decidir se negociam a nível regional ou nacional, os trabalhadores e trabalhadoras, quer negociem a nível regional ou nacional, devem ter o direito de escolher a organização que os representará nas negociações.

(Ver Compilação de 2006, par. 963.)

1371. Num caso em que as organizações interessadas, a fim de reivindicar a sua representatividade, e capacidade para se apresentarem como único signatário nas convenções coletivas, tiveram de demonstrar representatividade a nível nacional e multissetorial, o Comité considerou que a combinação desses requisitos levanta problemas no que respeita aos princípios da liberdade de associação em termos de representatividade. A aplicação de tais requisitos poderia, como consequência, impedir um sindicato representativo, num determinado setor, de ser o único signatário das convenções coletivas resultantes das negociações coletivas nas quais participou.

(Ver Compilação de 2006, par. 964.)

1372. A associação de uma organização ao processo de negociação, para ser plenamente eficaz e real, implica que a mesma esteja habilitada a assinar e, se necessário, figurar como a única signatária dos acordos resultantes quando assim o desejar, desde que a sua representatividade no setor tenha sido objetivamente demonstrada.

(Ver Compilação de 2006, par. 965.)

1373. A participação na negociação coletiva e na assinatura dos acordos dela decorrentes implica necessariamente a independência dos signatários em relação ao empregador ou às organizações de empregadores, bem como em relação às autoridades. Só quando a independência das organizações sindicais é estabelecida, é que estas podem ter acesso à negociação.

(Ver Compilação de 2006, par. 966; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 903; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1581.)

1374. Para determinar se uma organização tem capacidade para ser o único signatário das convenções coletivas, devem ser aplicados dois critérios: representatividade e independência. A determinação das organizações que satisfazem estes critérios deve ser levada a cabo por um organismo que ofereça todas as garantias de independência e de objetividade.

(Ver Compilação de 2006, par. 967; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 904; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par. 1581.)

1375. Um requisito mínimo de filiação de 1.000 membros previsto na lei, para a concessão de direitos exclusivos de negociação, pode ser suscetível de privar os trabalhadores e trabalhadoras em pequenas unidades de negociação, ou aqueles que se encontrem dispersos por vastas áreas geográficas, do direito de formar organizações capazes de exercer plenamente as atividades sindicais, o que contrariaria os princípios da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 968.)

1376. A existência de uma lei que imponha um limiar para o ramo de atividade (3 por cento), para além de um limiar para o local de trabalho (50 por cento), ou um limiar para as empresas (40 por cento), para estar habilitado a celebrar uma convenção coletiva de trabalho que abranja um local de trabalho ou uma empresa, não é conducente a relações laborais harmoniosas e não promove a negociação coletiva, em conformidade com o artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, uma vez que pode gerar uma diminuição do número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por convenções coletivas.

(Ver 373.º relatório, caso n.º 3021, par. 529.)

1377. Nas circunstâncias concretas de um caso, o Comité considerou que pode muito bem ser excessivamente difícil para um sindicato receber o apoio de 45 por cento dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, antes do processo de reconhecimento enquanto agente de negociação coletiva.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 379.)

1378. Uma representação de 10 por cento, exigida para uma organização sindical poder participar na comissão de negociação, não viola os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2691, par. 258.)

1379. Não é necessariamente incompatível com a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, prever a certificação do sindicato mais representativo numa determinada unidade enquanto agente exclusivo de negociação dessa mesma unidade. No entanto, tal apenas se verifica se forem observadas algumas salvaguardas. O Comité salientou que, em vários países nos quais foi estabelecido o processo de certificação de sindicatos enquanto agentes de negociação exclusiva, considerou-se essencial a inclusão nessas garantias nomeadamente: a) a certificação a efetuar por um organismo independente; b) a escolha das organizações representativas por maioria de votos dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem da unidade em causa; (c) o direito de uma organização que não obtenha um número de votos suficientemente elevado de solicitar novas eleições, após um determinado período; d) o direito de uma organização, que não as organizações certificadas, de exigir uma nova eleição após o decurso de um período fixo, frequentemente 12 meses, após a eleição anterior.

(Ver Compilação de 2006, par. 969; e 357.º relatório, caso n.º 2683, par. 588.)

1380. Em caso de mudança na força relativa dos sindicatos que competem por um direito de preferência, ou pelo poder de representar os trabalhadores e trabalhadoras exclusivamente para fins de negociação coletiva, é desejável que seja possível rever as bases factuais em que tal direito ou poder é concedido. Na ausência dessa possibilidade, a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em causa pode ser representada por um sindicato que, por um período indevidamente longo, pode estar impedido, seja de direito ou de facto, de organizar a sua administração e atividades com vista a promover e a defender plenamente os interesses dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 970.)

1381. Embora ressalvando que o procedimento adequado para verificação dos factos e alegadas irregularidades num processo de votação sobre os direitos de negociação no âmbito de convenções coletivas entre trabalhadores e trabalhadoras, ou membros de organizações concorrentes seja, em primeiro lugar, da responsabilidade das instâncias de recurso nacionais, o Comité salientou a importância que atribui, caso se verifique uma nova votação, às autoridades que proporcionem as garantias necessárias para evitar todas as alegadas irregularidades, garantindo assim aos trabalhadores e trabalhadoras afetados uma oportunidade plena e justa de participar, num clima de tranquilidade e segurança.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2919, par. 651; 373.º relatório, caso n.º 2919, par. 50.)

1382. A fim de incentivar o desenvolvimento harmonioso da negociação coletiva e evitar conflitos, deverá sempre promover-se, quando existam, os procedimentos estabelecidos para a designação dos sindicatos mais representativos para efeitos de negociação coletiva, quando não for claro através de que sindicatos os trabalhadores e trabalhadoras desejam ser representados. Na ausência de tais procedimentos, as autoridades, se for caso disso, deverão examinar a possibilidade de estabelecer regras objetivas a este respeito.

(Ver Compilação de 2006, par. 971; 348.º relatório, caso n.º 2512, par. 904; e 350.º relatório, caso n.º 2592, par.1581.)

1383. Num caso em que um projeto de lei relativo às comissões de negociação para fins de serviço público previa a contabilização dos membros quotizados dos sindicatos, a fim de determinar o seu caráter representativo, e a realização da verificação desse caráter representativo por parte de um conselho presidido por um magistrado (de seis em seis anos, ou a qualquer momento a pedido de um sindicato), o Comité considerou que, embora, de forma geral, uma votação possa representar um meio desejável para determinar o grau de representatividade dos sindicatos, os inquéritos previstos no projeto de lei pareciam oferecer fortes garantias de sigilo e imparcialidade, indispensáveis numa operação deste tipo.

(Ver Compilação de 2006, par. 972.)

1384. Embora a prestação de todas as informações pertinentes sobre a votação, incluindo a forma de votar contra um sindicato, viesse a ser aceitável no âmbito do processo de uma eleição para certificação, a participação ativa de um empregador de um modo que interfira de alguma forma com o exercício, por parte de um trabalhador ou trabalhadora por conta de outrem, da sua livre escolha, constituiria uma violação da liberdade de associação, e do direito fundamental dos trabalhadores e trabalhadoras de se organizar.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2683, par. 584.)

1385. Num caso em que o governo, à luz das considerações de ordem nacional, restringiu o direito de negociação coletiva a dois sindicatos nacionais mais representativos, o Comité considerou que tal não deveria impedir um sindicato que representasse a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras de uma determinada categoria de promover os interesses dos seus membros. O Comité recomendou que se solicitasse ao governo que analisasse as medidas que poderia tomar, perante as condições nacionais, para conceder, a esse mesmo sindicato, a possibilidade de ser associado ao processo de negociação coletiva, de modo a permitir-lhe representar e defender, adequadamente, os interesses coletivos dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 973.)

1386. Tendo em conta o objetivo de preservar a independência dos investigadores e investigadoras encarregados de investigar questões relacionadas com a corrupção sindical, o Comité considera que não é necessariamente incompatível com as disposições do artigo 2.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, ter-se criado uma unidade especial de negociação coletiva, com uma restrição quanto à escolha dos sindicatos a que os investigadores e investigadoras podem aderir, desde que tenham o direito de criar a sua própria organização.

(Ver 374.º relatório, caso n.º 3015, par. 180.)

Direitos dos sindicatos minoritários

1387. O Comité recordou a posição da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações segundo a qual, quando a legislação de um país estabelece uma distinção entre os sindicatos mais representativos e outros sindicatos, esse sistema não deve ter por efeito impedir o funcionamento dos sindicatos minoritários e de ter pelo menos, o direito de formular declarações em nome dos seus membros, e de os representar em caso de conflitos individuais.

(Ver Compilação de 2006, par. 974; e 356.º relatório, caso n.º 2691, par. 258.)

1388. A concessão de direitos exclusivos à organização mais representativa não deve significar que seja proibida a existência de outros sindicatos a que certos trabalhadores e trabalhadoras interessados possam querer pertencer. As organizações minoritárias deverão poder exercer as suas atividades e, pelo menos, ter o direito de falar em nome dos seus membros e de os representar.

(Ver Compilação de 2006, par. 975.)

1389. Sempre que, no âmbito de um sistema de nomeação de um agente exclusivo de negociação, não exista um sindicato que represente a percentagem necessária para ser nomeado, devem ser concedidos direitos de negociação coletiva a todos os sindicatos desta unidade, pelo menos em nome dos seus próprios membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 976; 340.º relatório, caso n.º 2380, par. 1274; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1535; 349.º relatório, caso n.º 2473, par. 273; 357.º relatório, caso n.º 2683, par. 588; 363.º relatório, caso n.º 1865, par. 115; 373.º relatório, caso n.º 2969, par. 533; e 373.º relatório, caso n.º 3021, par. 529.)

1390. Se não existir um sindicato que cubra mais de 50 por cento dos trabalhadores e trabalhadoras de uma unidade, os direitos de negociação coletiva deverão, no entanto, ser concedidos aos sindicatos dessa unidade, pelo menos em nome dos seus próprios membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 977; e 348.º relatório, caso n.º 2355, par. 316.)

1391. No que diz respeito a uma disposição que prevê que uma convenção coletiva só pode ser negociada por um sindicato que represente a maioria absoluta dos trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa, o Comité considerou que a disposição não promove a negociação coletiva na aceção do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 e convidou o governo a tomar medidas, em consulta com as organizações em causa, para alterar a disposição em questão de modo a assegurar que, quando nenhum sindicato represente a maioria absoluta dos trabalhadores e trabalhadoras, as organizações possam negociar conjuntamente uma convenção coletiva aplicável à empresa, ou à unidade de negociação, ou, pelo menos, celebrar uma convenção coletiva em nome dos seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 978.)

1392. O requisito estabelecido por lei segundo o qual um sindicato deve demonstrar ter sido habilitado por todos os trabalhadores e trabalhadoras que afirma representar, nas negociações de um contrato coletivo de trabalho, constitui uma condição excessiva e contraditória aos princípios da liberdade de associação, uma vez que pode ser aplicado de modo a constituir um obstáculo ao direito de uma organização de trabalhadores e trabalhadoras de representar os seus membros.

(Ver Compilação de 2006, par. 979.)

1393. Na medida em que os representantes sindicais são aqueles que celebram convenções coletivas, a exigência da aprovação por maioria absoluta dos trabalhadores e trabalhadoras em causa pode constituir um obstáculo à negociação coletiva, incompatível com o disposto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 980.)

Determinação das organizações de empregadores habilitadas a negociar

1394. Os empregadores devem poder escolher a organização que desejam que represente os seus interesses no processo de negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 981.)

1395. O princípio da representação para efeitos de negociação coletiva não pode ser aplicado de forma equitativa às associações de empregadores, se a filiação na Câmara de Comércio for obrigatória e a Câmara de Comércio estiver habilitada a negociar coletivamente com os sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 982.)

1396. A concessão de direitos de negociação coletiva à Câmara de Comércio, criada por lei, e na qual é obrigatória a filiação, prejudica a liberdade de escolha dos empregadores relativamente à organização que representará os seus interesses na negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 983.)

Representação das organizações no processo de negociação coletiva

1397. As organizações de trabalhadores e trabalhadoras devem poder escolher os delegados e delegadas que as representarão nas negociações coletivas, sem interferência das autoridades públicas.

(Ver Compilação de 2006, par. 984; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

1398. O direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de organizar a sua administração e as suas atividades, em conformidade com o artigo 3.º da

Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, inclui a liberdade de as organizações reconhecidas como representativas, escolherem os seus delegados e delegadas sindicais para efeitos de negociação coletiva.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 947; e 377.º relatório, caso n.º 2750, par. 33.)

1399. As prescrições excessivamente estritas, sobre questões tais como a composição dos representantes das partes no processo de negociação coletiva, podem limitar a sua eficácia, tratando-se de uma questão que deve ser determinada pelas próprias partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 985.)

1400. O Comité chamou a atenção para o parágrafo 6 da Recomendação (n.º 163), sobre a promoção da negociação coletiva, de 1981, segundo o qual as partes na negociação devem conferir aos respetivos negociadores o mandato necessário para conduzir e concluir as negociações, sob reserva de eventuais disposições para consultas no âmbito das respetivas organizações. Com base nestes princípios, e com vista a promover a negociação coletiva de boa-fé, e o desenvolvimento harmonioso das relações laborais no setor público, as diferentes etapas devem estar definidas à partida, com clareza, e a celebração da convenção coletiva deve ser precedida de estudos sobre a verificação da viabilidade financeira do resultado das negociações.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3094, par. 345.)

1401. O direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de organizar a sua administração e as suas atividades em conformidade com o artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, inclui tanto a liberdade de as organizações reconhecidas como representativas de eleger os seus delegados ou delegadas sindicais para efeitos de negociação coletiva, bem como de contar com a assistência de conselheiros e conselheiras da sua escolha.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2750, par. 947; e 377.º relatório, caso n.º 2750, par. 33.)

1402. As organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras deverão ter o direito de eleger, sem restrição alguma, as pessoas a quem pretendem pedir assistência durante as negociações coletivas, assim como os procedimentos de resolução de conflitos.

(Ver Compilação de 2006, par. 986.)

1403. No que diz respeito à proibição da intervenção de terceiros na resolução de conflitos, o Comité considera que essa exclusão constitui uma grave restrição ao livre funcionamento dos sindicatos, uma vez que os priva de assistência por parte de conselheiros e conselheiras.

(Ver Compilação de 2006, par. 987; e 365.º relatório, caso n.º 2723, par. 778.)

Nível de negociação

1404. De acordo com o princípio da negociação coletiva livre e voluntária, consagrado no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, a determinação do nível de negociação é essencialmente uma questão a deixar ao critério das partes, pelo que o nível de negociação não deve ser imposto por lei, por decisão de autoridade administrativa, ou pela jurisprudência da autoridade administrativa do trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 988; 340.º relatório, caso n.º 2267, par. 152; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1534; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 220; e 362.º relatório, caso n.º 2826, par. 1298.)

1405. A determinação do nível de negociação é essencialmente uma questão a deixar ao critério das partes. Por conseguinte, o Comité não considera que a recusa dos empregadores em negociar a um determinado nível constitua uma violação da liberdade de associação.

(Ver Compilação de 2006, par. 989.)

1406. A determinação do nível de negociação (coletiva bipartida) é essencialmente uma questão a deixar ao critério das partes.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389.)

1407. O Comité não toma posição, nem a favor da negociação coletiva ao nível do ramo de atividade nem, a favor da negociação ao nível da empresa. O princípio fundamental é que o nível de negociação coletiva deve ser determinado livremente pelas partes envolvidas.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2375, par. 181.)

1408. A elaboração de procedimentos que favoreçam sistematicamente a negociação descentralizada de disposições de exclusão menos favoráveis do que as disposições de um nível mais elevado, pode conduzir a uma desestabilização global dos mecanismos de negociação coletiva e das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras e constitui, nesse sentido, um enfraquecimento da liberdade de associação e de negociação coletiva, contrário aos princípios das Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 997; e 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 453.)

1409. A legislação não deve constituir um obstáculo à negociação coletiva a nível do setor.

(Ver Compilação de 2006, par. 990; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 997.)

1410. O melhor procedimento para salvaguardar a independência das partes envolvidas na negociação coletiva passa por lhes permitir decidir de comum acordo, o

nível a que a negociação deve ter lugar. No entanto, parece que, em muitos países, esta questão é determinada por um organismo independente das partes propriamente ditas. O Comité considera que, nesses casos, o organismo em causa deve ser verdadeiramente independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 991.)

1411. Um acórdão do Tribunal Constitucional, segundo o qual todas as negociações coletivas no âmbito do setor da construção civil devem ter lugar ao nível do ramo de atividade, alterando assim o princípio da autonomia das partes e o princípio da negociação livre e voluntária, princípios indissociáveis do direito à negociação coletiva, consagrado na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2375, par. 181.)

1412. Em caso de desacordo entre as partes quanto ao nível das negociações, e em vez de uma decisão geral da autoridade judicial a favor da negociação a nível das sucursais, seria mais consentâneo com a letra e o espírito da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 e da Recomendação (n.º 163), sobre a promoção da negociação coletiva, de 1981, um sistema estabelecido de comum acordo entre as partes, que poderão afirmar os seus interesses e pontos de vista a cada nova negociação.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2375, par. 181; e 362.º relatório, caso n.º 2826, par. 1298.)

Negociação coletiva em caso de subcontratação

1413. Cabe ao governo garantir, através de medidas adequadas, que a subcontratação não seja utilizada como meio de contornar a aplicação das garantias de liberdade de associação previstas na legislação, e assegurar que os sindicatos que representam os trabalhadores e as trabalhadoras subcontratados possam efetivamente procurar melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 677.)

1414. Embora um empregador ou contratante principal possa não estar obrigado a negociar com um sindicato que represente trabalhadores e trabalhadoras contratados por subcontratantes (ou um sindicato que não tenha demonstrado ter membros filiados entre os trabalhadores e trabalhadoras do contratante principal), nada deverá impedir esse empregador de negociar e de celebrar uma convenção coletiva a título voluntário. Além disso, o sindicato em causa deve também poder solicitar negociações com o empregador da sua escolha, a título voluntário, especialmente nos casos em que seria impossível negociar com cada um dos subcontratantes. Considerando a posição dominante do empreiteiro principal na construção obra, e a ausência generalizada de negociação coletiva a nível do ramo de atividade ou do setor, a conclusão de uma convenção coletiva com o contratante principal parece ser

uma opção viável que permite uma negociação coletiva eficaz e a celebração de uma convenção coletiva com um âmbito de aplicação suficientemente geral com respeito à obra.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 775.)

Restrições ao princípio da negociação livre e voluntária

A. Arbitragem obrigatória

1415. A imposição de um procedimento de arbitragem obrigatório, no caso de as partes não chegarem a acordo sobre um projeto de convenção coletiva, levanta problemas em relação à aplicação da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 992; e 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 860.)

1416. As disposições que estabelecem que, na falta de acordo entre as partes, os pontos em causa na negociação coletiva devem ser resolvidos pela arbitragem da autoridade não estão em conformidade com o princípio da negociação voluntária previsto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 993; 346.º relatório, caso n.º 2473, par. 1539; 367.º relatório, caso n.º 2994, par. 340; 370.º relatório, caso n.º 2983, par. 284; e 377.º relatório, caso n.º 3107, par. 241.)

1417. O recurso à arbitragem obrigatória, nos casos em que as partes não cheguem a acordo através da negociação coletiva, só é permitido no contexto de serviços essenciais no sentido estrito do termo (ou seja, serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou parte da população).

(Ver Compilação de 2006, par. 994; 358.º relatório, caso n.º 2716, par. 860; 360.º relatório, caso n.º 2803, par. 343; e 362.º relatório, caso n.º 2785, par. 736.)

1418. Em certos casos, o Comité lamenta que o governo não tenha dado prioridade à negociação coletiva como meio de regular as condições de emprego num serviço não essencial e que, em vez disso, se tenha sentido obrigado a recorrer à arbitragem obrigatória no conflito em questão.

(Ver Compilação de 2006, par. 996.)

1419. O recurso à negociação coletiva para dirimir problemas de racionalização nas empresas e melhorar a sua eficiência pode produzir resultados valiosos, tanto para os trabalhadores e trabalhadoras, como para as empresas. No entanto, se este tipo de negociação coletiva tiver de seguir um padrão especial, que imponha a negociação às organizações sindicais sobre os aspetos determinados pela autoridade do trabalho, e estipular que a negociação não deva exceder um período especificado, e, na falta de acordo entre as partes, os pontos em litígio serão submetidos a arbitragem pela

referida autoridade, esse sistema legal não está em consonância com o princípio da negociação voluntária, que é o princípio orientador do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 997.)

B. Intervenção das autoridades na negociação coletiva

(a) Princípios gerais

1420. Nos casos de intervenção governamental para restringir a negociação coletiva, o Comité considerou que não lhe compete pronunciar-se sobre a razoabilidade dos argumentos económicos utilizados pelo governo para justificar a sua posição, ou sobre as medidas que este adotou. No entanto, cabe ao Comité pronunciar-se sobre a questão de saber se, ao tomar tais medidas, o governo ultrapassou o que o Comité considerou serem restrições aceitáveis que podem ser temporariamente impostas à livre negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 998; e 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 378.)

1421. Em qualquer caso, as limitações à negociação coletiva por parte das autoridades devem ser precedidas de consulta junto das organizações de empregadores e de trabalhadores, num esforço para obter o acordo das partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 999; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 568; e 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 264.)

1422. Nos casos em que, na última década, os governos recorreram, em muitas ocasiões, a limitações legais à negociação coletiva, o Comité salientou que o recurso repetido a restrições legais à negociação coletiva poderia, a longo prazo, revelar-se necessariamente prejudicial e desestabilizar as relações laborais, na medida em que privaria os trabalhadores e trabalhadoras de um direito fundamental, e de meios para promover e defender os seus interesses económicos e sociais.

(Ver Compilação de 2006, par. 1000; 372º relatório, casos n.º 2177 e 2183, par. 373; e 378.º relatório, casos n.º 2177 e 2183, par. 465).

1423. Os atos significativos e repetidos de ingerência na negociação coletiva podem desestabilizar o quadro geral das relações laborais no país, se as medidas não forem compatíveis com os princípios da liberdade de associação e da negociação coletiva.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 995.)

(b) Redação dos acordos coletivos

1424. Os organismos estatais devem abster-se de proceder a intervenções para alterar o conteúdo de convenções coletivas livremente celebradas.

(Ver o Compilação de 2006, par. 1001; 344.º relatório, caso n.º 2502, par. 1018; 362.º relatório, caso n.º 2785, par. 736; 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 380; 371.º relatório, caso n.º 2947,

par. 463; 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 263; e 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 923.)

1425. Os organismos estatais devem abster-se de intervir na negociação coletiva livre entre organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3155, par. 105.)

1426. Em termos gerais, o Comité deseja sublinhar a importância que atribui ao princípio da autonomia das partes no processo de negociação coletiva, princípio geralmente reconhecido nos debates preparatórios que conduziram à adoção pela Conferência, em 1981, da Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva. Decorre deste princípio que as autoridades públicas não devem, regra geral, intervir com vista a alterar o conteúdo de convenções coletivas livremente celebradas. Uma tal intervenção só se justificaria por irrefutáveis motivos de justiça social e de interesse geral.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 1052, par. 155.)

1427. O respeito pelo Estado de direito implica evitar, por via legislativa, uma intervenção retroativa nas convenções coletivas.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 380.)

1428. A intervenção de um representante das autoridades públicas na redação das convenções coletivas, a menos que consista exclusivamente em apoio técnico, é incompatível com o espírito do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 1002.)

1429. O Comité reconhece que chega um momento na negociação em que, após longas e infrutíferas negociações, a intervenção das autoridades pode justificar-se, quando se torna evidente que o impasse na negociação não será ultrapassado sem alguma iniciativa da sua parte.

(Ver Compilação de 2006, par. 1003; e 362.º relatório, caso n.º 2785, par. 737.)

1430. O Comité manifestou a sua posição de que a mera existência de um impasse num processo de negociação coletiva não é, por si só, motivo suficiente para justificar uma intervenção das autoridades públicas, impondo a arbitragem às partes no litígio laboral. Qualquer intervenção das autoridades públicas em litígios coletivos deve ser coerente com o princípio de negociação livre e voluntária; tal implica que os órgãos designados para dirimir litígios entre as partes na negociação coletiva devem ser independentes, e que o recurso a esses órgãos deve ser voluntário, exceto em caso de crise nacional profunda.

(Ver Compilação de 2006, par. 1004; e 362.º relatório, caso n.º 2741, par. 765.)

1431. Quando a intervenção das autoridades públicas tem essencialmente por objetivo garantir que as partes negociadoras subordinam os seus interesses à política

económica nacional prosseguida pelo governo, independentemente de concordarem ou não com essa política, tal não é compatível com os princípios geralmente aceites de que as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras devem gozar do direito de organizar livremente as suas atividades, e de formular os seus programas, que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que restrinja esse direito ou impeça o seu exercício legal, e de que a legislação nacional não deve ser suscetível de prejudicar ou ser aplicada de forma a prejudicar o exercício do mesmo.

(Ver Compilação de 2006, par. 1005; 342.º relatório, caso n.º 2447, par. 751; 344.º relatório, caso n.º 2502, par. 1020; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 995.)

1432. A legislação que permite a recusa de registo de uma convenção coletiva por vício de forma não está em conflito com o princípio da negociação voluntária. Se no entanto, essa legislação implicasse que a apresentação de uma convenção coletiva possa ser recusada por motivos tais como a incompatibilidade com a política geral do governo, tal equivaleria a exigir a obtenção de uma aprovação prévia antes da entrada em vigor de uma convenção coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par 1006.)

1433. Embora o Comité reconheça que a introdução de medidas de contenção salarial deva ser calendarizada a fim de obter o máximo impacto na situação económica, o Comité considera, no entanto, que a interrupção dos contratos já negociados não está em consonância com os princípios da negociação coletiva livre, uma vez que tais contratos devem ser respeitados.

(Ver Compilação de 2006, par 1009.)

1434. Embora não lhe caiba pronunciar-se sobre a adequação dos argumentos económicos apresentados pelo governo para justificar a sua intervenção, com vista a restringir a negociação coletiva, o Comité deve recordar que as medidas que possam ser tomadas para fazer face a circunstâncias excecionais, devem ser de natureza temporária, tendo em conta as graves consequências para as condições de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras, e o seu impacto particular nos trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 464; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 995; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 464; e 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 917.)

1435. O desenvolvimento harmonioso das relações laborais seria facilitado se as autoridades públicas, ao lidarem com os problemas relativos à perda de poder de compra dos trabalhadores e trabalhadoras, adotassem soluções que não implicassem modificações de convenções sem o consentimento das partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1010; 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 697.)

1436. A atribuição por lei de um incentivo especial para que uma das partes denuncie ou rescinda as convenções coletivas de constituição dos fundos de pensões, constitui uma interferência na natureza livre e voluntária da negociação coletiva.

Além disso, o Comité considera que, após a denúncia por uma das partes, das convenções coletivas de constituição dos fundos de pensões, cabia às partes propriamente ditas determinar se e em que condições os fundos seriam dissolvidos e o que aconteceria aos seus ativos. Nada no disposto na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, permite ao governo intervir e determinar unilateralmente essas questões, muito menos determinar, unilateralmente, que os ativos de um fundo de pensões privado, estabelecido por convenção coletiva, serão objeto de apropriação e automaticamente transferidos para um regime público de pensões. Estas medidas são contrárias ao artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e ao artigo 4.º da Convenção (n.º 98), anteriormente referida.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2502, par. 1018.)

(c) Aprovação administrativa de convenções coletivas
livremente celebradas e política económica nacional

1437. O Comité salientou a importância, no contexto de uma crise económica, de manter um diálogo permanente e intenso com as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras mais representativas.

(Ver 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 362.)

1438. Sujeitar a validade das convenções coletivas assinadas pelas partes, à aprovação das mesmas pelas autoridades é contrário aos princípios da negociação coletiva e da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par. 1012; 344.º relatório, caso n.º 2365, par. 1447; e 367.º relatório, caso n.º 2952, par. 879.)

1439. As disposições legais que sujeitam as convenções coletivas à aprovação do ministério do trabalho por razões de política económica, de modo a que as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras não possam fixar livremente os salários, não estão em conformidade com o artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que respeita a promoção e o pleno desenvolvimento dos mecanismos de negociação coletiva voluntária.

(Ver Compilação de 2006, par. 1013.)

1440. O governo deve assegurar que o processo de registo e de publicação das convenções coletivas envolva apenas verificações do cumprimento dos mínimos legais e questões de forma, como, por exemplo, a determinação das partes e dos beneficiários da convenção, de maneira suficientemente precisa, assim como a duração da convenção.

(Ver 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389.)

1441. A exigência de aprovação do governo para as convenções negociadas e as relativas à conformidade com a política e os princípios orientadores unilateralmente estabelecidos para o setor público, não estão plenamente conformes com os princípios da liberdade de associação, que se aplicam a todos os trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pela Convenção (n.º 98).

(Ver Compilação de 2006, par. 1014.)

1442. A exigência de aprovação prévia por parte de uma autoridade governamental, enquanto condição prévia de validade de uma convenção, poderia desencorajar o recurso à negociação coletiva voluntária entre empregadores e trabalhadores e trabalhadoras, para fins de fixação das condições de emprego. Ainda que a recusa por parte das autoridades em conceder aprovação possa, por vezes, ser suscetível de recurso para os tribunais, o sistema de autorização administrativa prévia, por si só, é contrário a todo o sistema de negociação voluntária.

(Ver Compilação de 2006, par. 1015.)

1443. A oposição do Comité à aprovação prévia de convenções coletivas pelo governo, não significa que os recursos não possam ser disponibilizados com vista a incentivar as partes nas negociações coletivas, a terem voluntariamente em conta, nas suas negociações, considerações de política económica e segurança social do governo e a salvaguarda do interesse geral. Mas, para tal, é necessário, antes de mais, que os objetivos a reconhecer como sendo do interesse geral tenham sido amplamente discutidos por todas as partes à escala nacional, através de um órgão consultivo, em conformidade com o princípio estabelecido na Recomendação (n.º 113), sobre consulta (a nível nacional e industrial), de 1960. Poderá igualmente ser previsto um procedimento que permita chamar a atenção das partes, em certos casos, para as considerações de interesse geral que possam exigir um exame mais aprofundado dos termos da convenção por aquelas celebrada. No entanto, neste contexto, a persuasão é sempre preferível à restrição. Em primeiro lugar, em vez de sujeitar a validade das convenções coletivas à aprovação governamental, poderá prever-se que cada convenção coletiva apresentada ao ministério do trabalho entre normalmente em vigor decorrido um período razoável de tempo após a respetiva apresentação; se a autoridade pública considerasse os termos da convenção proposta manifestamente em conflito com os objetivos de política económica reconhecidos como desejáveis, atendendo ao interesse geral, o processo poderia ser submetido a um órgão consultivo adequado para parecer e recomendação, ficando, no entanto, entendido que a decisão final sobre a matéria caberia às partes na convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 1016.)

1444. A exigência de aprovação ministerial antes da entrada em vigor de uma convenção coletiva não está em plena conformidade com os princípios de negociação voluntária estabelecidos na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Nos casos em que determinadas convenções coletivas contêm cláusulas que aparentam estar em conflito com considerações de interesse geral, poderá ser possível prever um procedimento

mediante o qual se possa chamar a atenção das partes para estas considerações, a fim de lhes permitir aprofundar a análise da questão, entendendo-se que a decisão final sobre as mesmas deverá caber às partes. A criação de um sistema deste tipo estaria em conformidade com o princípio de que os sindicatos devem gozar do direito de procurar melhorar, através da negociação coletiva, as condições de vida e de trabalho dos seus membros e que as autoridades devem abster-se de qualquer interferência que possa limitar esse direito.

(Ver Compilação de 2006, par. 1017.)

1445. Uma disposição que estabelece, como motivo de recusa da aprovação, a existência em convenções coletivas de uma cláusula que interfere com «o direito reservado ao Estado de coordenar e ter o controlo global da vida económica da nação» envolve o risco de restringir seriamente a negociação voluntária de convenções coletivas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1018.)

*(d) Intervenções administrativas que suspendam ou exijam
a renegociação de convenções coletivas existentes*

1446. A interrupção legal de disposições de convenções coletivas já concluídas não está em consonância com os princípios de livre negociação coletiva.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2447, par. 748.)

1447. Uma disposição legal que modifique unilateralmente o conteúdo das convenções coletivas assinadas, ou que exija a sua renegociação, é contrária aos princípios da negociação coletiva, bem como ao princípio dos direitos adquiridos das partes.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 791; e 346.º relatório, caso n.º 2469, par. 415.)

1448. Num caso em que, no contexto de uma política de estabilização, as disposições das convenções coletivas relativas à remuneração foram suspensas (nos setores público e privado), o Comité salientou que as convenções coletivas em vigor deveriam ser aplicadas na íntegra (salvo acordo em contrário das partes).

(Ver Compilação de 2006, par. 1007.)

1449. A suspensão ou derrogação por decreto, sem o acordo das partes, das convenções coletivas livremente celebradas pelas partes, viola o princípio da negociação coletiva livre e voluntária estabelecido no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Se um governo deseja que as cláusulas de uma convenção coletiva sejam alinhadas com a política económica do país, deve tentar persuadir as partes a ter voluntariamente em conta tais considerações, sem lhes impor a renegociação das convenções coletivas em vigor.

(Ver Compilação de 2006, par. 1008; 342.º relatório, caso n.º 2447, par. 748; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 995; 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 362, 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 464; e 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 923.)

1450. O recurso repetido a restrições legislativas à negociação coletiva só pode, a longo prazo, prejudicar e desestabilizar o clima das relações laborais, se o legislador intervir frequentemente no sentido de suspender, ou pôr termo ao exercício de direitos reconhecidos aos sindicatos e respetivos membros. Além disso, tal pode ter um efeito prejudicial sobre a confiança dos trabalhadores e trabalhadoras quanto ao valor da filiação sindical, uma vez que os membros e os potenciais aderentes podem considerar inútil a adesão a uma organização cujo principal objetivo é representar os seus membros na negociação coletiva, se os resultados dessa negociação forem constantemente anulados por lei.

(Ver Compilação de 2006, par. 1019; 340.º relatório, caso n.º 2405, par. 452; 343.º relatório, caso n.º 2405, par. 335; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 831; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 995).

1451. A questão de saber se os graves problemas económicos das empresas podem, em certos casos, implicar a alteração das convenções coletivas deve ser abordada e, uma vez que pode ser tratada de várias formas, estas deverão ser determinadas no quadro do diálogo social.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 453.)

1452. Uma legislação que obrigue as partes a renegociar os direitos sindicais adquiridos é contrária aos princípios da negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 1020.)

1453. Ao examinar as alegações de anulação e renegociação forçada de convenções coletivas por motivos de crise económica, o Comité considerou que a legislação que exigia a renegociação das convenções em vigor era contrária aos princípios de negociação coletiva livre e voluntária consagrados na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, e insistiu para que o governo tomasse medidas de modo a assegurar que a renegociação das convenções coletivas em vigor resultasse de um acordo alcançado pelas partes em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1021; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 842; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 574 e caso n.º 2723, par. 778.)

1454. Não seria censurável que, logo que se tornasse evidente que a aplicação de uma convenção relativa aos fundos de pensões dependente do orçamento do Estado, seria praticamente impossível de implementar, e depois de esgotados todos os esforços de boa-fé para alcançar a aplicação do acordo, que o governo empreendesse esforços concretos para renegociar a convenção, a fim de encontrar uma solução que fosse mutuamente aceitável para as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1022.)

*(e) Prorrogação obrigatória do período
de vigência das convenções coletivas*

1455. Remetendo para uma Lei sobre a prorrogação das convenções coletivas que se seguiu a outras intervenções governamentais em matéria de negociação coletiva, o Comité salientou que tal ação, implicando, como sucedeu, a intervenção legal no processo de negociação coletiva, só deve ser tomada em casos de emergência, e por breves períodos. O Comité esperava que, de futuro, não fossem tomadas medidas semelhantes para interferir com a livre negociação coletiva, ou restringir o direito dos trabalhadores e trabalhadoras de defender os seus interesses económicos e sociais através de ações coletivas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1023; e 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 570.)

*(f) Restrições impostas pelas autoridades
a futuras negociações coletivas*

1456. Se, no âmbito da sua política de estabilização, um governo considerar que as taxas salariais não podem ser fixadas livremente através de negociação coletiva, essa restrição deverá ser imposta como medida excecional e apenas num grau necessário, sem exceder um período razoável, devendo ser acompanhada de salvaguardas adequadas para proteger o nível de vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 1024; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 574; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 830; 355.º relatório, caso n.º 2639, par. 1011; 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 944; 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 379; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 990; 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 343; 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 362, caso n.º 2990, par. 541; e 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 923.)

1457. Um período de três anos de limitação da negociação coletiva em matéria de remuneração, no contexto de uma política de estabilização económica constitui uma restrição substancial, e a legislação em questão deve deixar de produzir efeitos o mais tardar nas datas mencionadas na Lei, ou mesmo mais cedo, caso a situação fiscal e económica melhorar.

(Ver Compilação de 2006, par. 1025; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 572; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 990; e 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 343).

1458. As restrições à negociação coletiva durante três anos são demasiado longas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1026; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 990; e 367.º relatório, caso n.º 2894, par. 343.)

1459. Sempre que um governo adote medidas de contenção salarial a fim de impor controlos financeiros, deve assegurar-se que a negociação coletiva, em matérias que não tenham implicações monetárias, possa ser prosseguida e que os sindicatos e os seus membros possam exercer plenamente a sua atividade sindical normal.

(Ver Compilação de 2006, par. 1027.)

1460. O Comité não está mandatado para decidir sobre montantes aceitáveis de contenção financeira, mas, sempre que possível, estas medidas só devem abranger os setores que realmente enfrentam uma situação de emergência.

(Ver Compilação de 2006, par. 1028.)

1461. No que diz respeito à obrigação de as convenções coletivas futuras respeitarem os critérios de produtividade, o Comité recordou que se, no contexto de uma política de estabilização, um governo considerar, por razões imperiosas, que as taxas salariais não podem ser fixadas livremente por negociação coletiva (no caso em apreço, a fixação de tabelas salariais exclui os mecanismos de indexação e deve ser ajustada aos aumentos de produtividade), tal restrição deve ser imposta como medida excecional, e apenas no grau necessário, sem exceder um período razoável, devendo ser acompanhada de salvaguardas adequadas para proteger o nível de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Este princípio assume importância ainda maior devido ao facto de as sucessivas restrições poderem conduzir a uma suspensão prolongada das negociações salariais, o que contraria o princípio da promoção da negociação coletiva voluntária.

(Ver Compilação de 2006, par. 1029.)

(g) Restrições às cláusulas de indexação dos salários ao custo de vida

1462. A impossibilidade de negociar continuamente aumentos salariais é contrária ao princípio de negociação coletiva livre e voluntária consagrado na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 946; e 374.º relatório, caso n.º 2941 e 3026, par. 666.)

1463. As disposições legislativas que proíbem a negociação de aumentos salariais superiores ao nível do aumento do custo de vida, são contrárias ao princípio de negociação coletiva voluntária consagrado na Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Uma tal restrição só seria admissível se a mesma se mantivesse no contexto de uma política de estabilização económica, e, mesmo assim, apenas como medida excecional e no grau necessário, sem exceder um prazo razoável.

(Ver Compilação de 2006, par. 1030; e 342.º relatório, caso n.º 2447, par. 750.)

1464. Num caso em que as medidas governamentais tinham fixado a referência de base para a indexação dos salários, tendo as partes fixado outro sistema de indexação, o Comité recordou que a intervenção de um governo em domínios que tradicionalmente tenham sido sempre objeto de negociação livre pelas partes poderia pôr em causa o princípio de livre negociação coletiva reconhecido pelo artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, se não for acompanhada de certas garantias, designadamente, se o seu período de aplicação não for limitado no tempo.

(Ver Compilação de 2006, par. 1031.)

1465. A determinação dos critérios a aplicar pelas partes na fixação dos salários (aumento do custo de vida, produtividade, entre outros), é matéria de negociação entre as partes, e não compete ao Comité pronunciar-se sobre os critérios a aplicar na fixação dos ajustes salariais.

(Ver Compilação de 2006, par. 1032.)

(h) Outras formas de intervenção das autoridades

1466. Num caso, onde se alegou que o artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 tinha sido violado, uma vez que o governo, perante um impasse após longas negociações, deu razão às reivindicações do sindicato através de uma promulgação, o Comité salientou que tal argumento, se levado à sua conclusão lógica, implicaria que, em quase todos os países onde os trabalhadores e trabalhadoras não estivessem suficientemente organizados para alcançar um salário mínimo, e em que esta norma fosse prescrita por lei, o artigo 4.º da Convenção (n.º 98) seria violado. Um tal argumento seria claramente indefensável. Se um governo, no entanto, adotassem uma política sistemática de concessão, por lei, daquilo que os sindicatos não poderiam obter por negociação, a situação poderia exigir uma reavaliação.

(Ver Compilação de 2006, par. 1044; e 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 697.)

1467. Num caso em que os aumentos salariais gerais no setor privado foram determinados por lei, e acrescentados aos aumentos acordados nas convenções coletivas, o Comité chamou a atenção do governo para o facto de que o desenvolvimento harmonioso das relações laborais sairia favorecido se as autoridades públicas, na abordagem a problemas relacionados com a redução do poder de compra dos trabalhadores e trabalhadoras, adotassem soluções que não implicassem modificações daquilo que havia sido acordado entre as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e as organizações de empregadores, sem o consentimento de ambas as partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1045; e 364.º relatório, caso n.º 2887, par. 697.)

1468. Não é contrário às Convenções (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948 e (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 que um ministro ou ministra inste os parceiros sociais, no âmbito do incentivo e promoção do pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação coletiva, a encontrar uma solução mutuamente aceitável para o conflito.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2545, par. 1155.)

1469. A presença de forças policiais nas proximidades da sala onde decorrem as negociações sobre o salário mínimo é suscetível de influenciar, inevitavelmente, a natureza livre e voluntária das negociações. Qualquer presença policial nas imediações das salas de reunião onde decorrem negociações deve ser estritamente justificada pelas circunstâncias.

(Ver 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 804.)

1470. Obrigar as partes numa convenção coletiva, a suportar os custos extremamente elevados da publicação dessa convenção no Jornal Oficial, contraria seriamente a aplicação do artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que consagra o princípio da promoção da negociação coletiva.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2622, par. 290.)

Negociação coletiva no setor público

A. Princípios gerais

1471. As modalidades especiais de aplicação previstas na Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981, no que respeita ao serviço público não deverão, contudo, ser de molde a negar totalmente o princípio da promoção da negociação coletiva na administração pública, ou a esvaziar de sentido o objeto dessa negociação coletiva, em conformidade com o artigo 5.º da mesma Convenção.

(Ver 351.º relatório, casos n.º 2611 e 2632, par. 1277.)

1472. A fim de manter relações profissionais harmoniosas no setor público, é necessário respeitar os princípios da não ingerência, o reconhecimento das organizações mais representativas e a autonomia das partes nas negociações.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 950.)

1473. Uma disposição legislativa que proíba as autoridades públicas e os funcionários e funcionárias públicos, mesmo aqueles que não estão envolvidos na administração do Estado, de celebrar uma convenção, ainda que estejam dispostos a fazê-lo, é contrária ao princípio de negociações livres e voluntárias.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 990.)

1474. A intervenção legislativa não substitui as negociações livres e voluntárias relativamente aos termos e condições de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública que não estejam envolvidos na administração do Estado.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 993.)

1475. O princípio da negociação coletiva permite negociações entre os trabalhadores e trabalhadoras da função pública e o governo na sua qualidade de empregador, e não enquanto poder executivo; esse princípio diz respeito mais especificamente às condições de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, e não inclui necessariamente questões de ordem pública que possam afetar os cidadãos e cidadãs em geral.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2460, par. 992.)

1476. Em caso de interpretações contraditórias de uma convenção coletiva no setor público, a interpretação definitiva não deverá ser feita pela administração

pública, que atuaria como juiz e como parte no processo, mas sim por uma autoridade independente.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2421, par. 580.)

1477. O controlo de cláusulas alegadamente abusivas de convenções coletivas no setor público, não deve ser da competência da autoridade administrativa (que, no setor público, é simultaneamente juiz e parte), mas, sim, da autoridade judicial, e só em casos de extrema gravidade.

(Ver 370.º relatório, caso n.º 2926, par. 388.)

1478. O Comité manifestou preocupação pelo facto de uma disposição, adotada sem consulta das organizações relevantes, impor uma estrutura única de representação dos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras para a partilha e negociação com a administração. Essa situação não garante relações profissionais pacíficas.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 950.)

1479. A concessão de certas melhorias nas condições aos funcionários e funcionárias públicos, não no âmbito de uma convenção coletiva, mas por meio de decisões unilaterais, mesmo que se relacionem com questões de negociação (o que estaria mais em linha com uma consulta do que com uma negociação), constitui uma questão problemática. Na opinião do Comité, esta prática não favorece a negociação coletiva e deve, por conseguinte, ser evitada.

(Ver 367.º relatório, caso n.º 2816, par. 1004.)

1480. As autoridades públicas devem promover a livre negociação coletiva e não impedir a aplicação de convenções coletivas livremente celebradas, designadamente quando estas autoridades atuam na qualidade de empregadores, ou tenham assumido a responsabilidade pela aplicação das convenções através da sua ratificação.

(Ver Compilação de 2006, par. 1011; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 990; e 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 263.)

B. Situação económica, competências orçamentais e negociação coletiva

1481. No âmbito do sistema de negociação coletiva do setor público, podem ser desenvolvidos mecanismos adequados para fazer face a situações económicas excecionais.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2821, par.378; e 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 362.)

1482. As vias possíveis para um envolvimento construtivo podem basear-se na elaboração de mecanismos adequados para lidar com situações económicas excecionais no quadro do sistema de negociação coletiva do setor público.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 989.)

1483. A reserva de competências orçamentais à autoridade legislativa não deverá ter por efeito impedir o cumprimento das convenções coletivas celebradas por aquela autoridade, ou em nome da mesma.

(Ver Compilação de 2006, par. 1033; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 743; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 703; e 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 833.)

1484. O Comité considerou que o exercício de poderes financeiros por parte das autoridades públicas de forma que impeça, ou limite, o cumprimento das convenções coletivas já celebradas pelos organismos públicos não é compatível com o princípio de livre negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 1034; 346.º relatório, caso n.º 1865, par. 743; 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 703, caso n.º 2615, par. 869; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 990.)

1485. Deve procurar alcançar-se um compromisso justo e razoável entre a necessidade de preservar, tanto quanto possível, a autonomia das partes na negociação, por um lado, e as medidas que devem ser tomadas pelos governos para ultrapassar as suas dificuldades orçamentais, por outro.

(Ver Compilação de 2006, par. 1035; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 574; 372.º relatório, casos n.º 2177 e 2183, par. 373; 374.º relatório, caso n.º 3032, par. 414; e 378.º relatório, casos n.º 2177 e 2183, par. 465.)

1486. Na medida em que as receitas das empresas e dos organismos públicos dependem dos orçamentos do Estado, não seria censurável – após um amplo debate e consultas aprofundadas, entre as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem interessadas, no quadro de um sistema que mereça a confiança das partes – que os tetos salariais fossem fixados na legislação orçamental do Estado, nem seria criticável que o ministério das finanças preparasse um relatório antes do início da negociação coletiva com vista a assegurar o respeito desses limites.

(Ver Compilação de 2006, par. 1036; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 571; 353.º relatório, caso n.º 2615, par. 869; e 374.º relatório, casos n.º 2941 e 3026, par. 658.)

1487. No que se refere ao princípio relativo à fixação de tetos salariais, o Comité considerou que era vital que os trabalhadores e trabalhadoras, e as suas organizações tivessem a possibilidade de participar plena, e significativamente, na determinação deste quadro de negociação mais amplo. Tal implicaria ter acesso a todas as informações financeiras, orçamentais ou outras, de modo a permitir-lhes avaliar a situação com pleno conhecimento de causa.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 571).

1488. No que se refere ao requisito de os projetos de convenções coletivas do setor público serem acompanhados de um parecer preliminar sobre as suas implicações financeiras (emitido pelas autoridades financeiras, e não pela empresa ou organismo público em causa), o Comité declarou estar ciente de que a negociação coletiva no setor público exigia a verificação dos recursos disponíveis nos vários organismos ou empresas públicos, de que esses recursos dependiam dos orçamentos do Estado, e

de que o período de duração das convenções coletivas no setor público nem sempre coincidia com a duração da Lei do Orçamento do Estado – situação que poderia dar azo a dificuldades. O organismo que emite o parecer acima referido pode igualmente formular recomendações em consonância com a política económica do governo, ou procurar assegurar que o processo de negociação coletiva não deu origem a qualquer discriminação nas condições de trabalho dos empregados, nas várias instituições ou empresas públicas. Por conseguinte, é conveniente prever um mecanismo que garanta que, no processo de negociação coletiva no setor público, tanto as organizações sindicais como os empregadores e as respetivas associações sejam consultados e possam expressar os seus pontos de vista à autoridade responsável pela avaliação das consequências financeiras dos projetos de convenções coletivas. No entanto, e não obstante qualquer parecer apresentado pelas autoridades financeiras, as partes na negociação coletiva deverão poder celebrar livremente uma convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 1037; 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 794; 355.º relatório, caso n.º 2639, par. 1010; 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 944; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 572; e 374.º relatório, casos n.º 2941 e 3026, par. 666.)

1489. O Comité subscreveu o ponto de vista expresso pela Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações, no seu Exame de Conjunto de 1994:

Embora o princípio da autonomia das partes na negociação coletiva seja válido para os trabalhadores e trabalhadoras da função pública abrangidos pela Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, as características especiais do serviço público acima descritas exigem alguma flexibilidade na sua aplicação. Assim, na opinião do Comité, as disposições legislativas que permitem ao Parlamento, ou à autoridade orçamental competente, fixar limites máximos e mínimos para as negociações salariais, ou estabelecer um “pacote orçamental” global no âmbito do qual as partes podem negociar cláusulas monetárias, ou de fixação de normas (por exemplo: redução do horário de trabalho ou outras disposições, diferenciação dos aumentos salariais em função dos níveis de remuneração, fixação de um calendário para as disposições de reajustamento), ou aquelas que conferem às autoridades financeiras o direito de participar na negociação coletiva juntamente com o empregador direto, são compatíveis com a Convenção, desde que atribuam um papel significativo à negociação coletiva. No entanto, é essencial que os trabalhadores e as trabalhadoras, e as suas organizações possam participar, plena e significativamente, na conceção deste quadro global de negociação, o que implica, em especial, que devem ter acesso a todos os dados financeiros, orçamentais e outros que lhes permitam avaliar a situação com base nos factos.

Não é o caso de disposições legislativas que, devido à situação económica de um país, impõem unilateralmente, por exemplo, uma percentagem específica de aumento e excluem qualquer possibilidade de negociação, nomeadamente através da proibição do exercício de meios de pressão, sob pena de aplicação de sanções duras. O Comité está consciente de que a negociação coletiva no setor público “exige a verificação dos recursos disponíveis nos diferentes organismos públicos, ou empresas públicas,

que esses recursos dependem dos orçamentos do Estado, e que o período de duração das convenções coletivas no setor público nem sempre coincide com a duração das leis orçamentais – situação que pode dar azo a dificuldades”. Por conseguinte, o Comité tem plenamente em conta as graves dificuldades financeiras e orçamentais com que se deparam os governos, nomeadamente em períodos de estagnação económica prolongada e generalizada. Considera, no entanto, que as autoridades devem dar preferência, tanto quanto possível, à negociação coletiva na determinação do regime aplicável aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública; sempre que as circunstâncias o excluam, tais medidas devem ser limitadas no tempo e proteger o nível de vida dos trabalhadores e trabalhadoras mais afetados. Por outras palavras, deve procurar-se um compromisso justo e razoável entre a necessidade de preservar, tanto quanto possível, a autonomia das partes na negociação, por um lado, e as medidas que devem ser tomadas pelos governos para ultrapassar as suas dificuldades orçamentais, por outro.

(Ver Compilação de 2006, par. 1038; 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 794, caso n.º 2460, par. 994; 346.º relatório, caso n.º 2469, par. 416; 351.º relatório, casos n.º 2611 e 2632, par. 1273; 357.º relatório, caso n.º 2690, par. 945; 364.º relatório, caso n.º 2821, par. 386; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 574, caso n.º 2934, par. 1257; e 374.º relatório, casos n.º 2941 e 3026, par. 666.)

1490. No que diz respeito às disposições que estabelecem um limite máximo para as remunerações no setor público, indemnização por despedimento sem justa causa e outras razões de cessação da relação de trabalho, ou que proíbem regimes de pensões que envolvam contribuições de recursos estatais, o Comité declarou que não duvidava da vontade expressa do governo de zelar pelo interesse geral, garantir a igualdade, evitar excessos injustificados nas convenções coletivas e assegurar o equilíbrio financeiro e orçamental, mas considerou que se tratava de limitações permanentes e inalteráveis ao direito de negociação coletiva das organizações de trabalhadores e trabalhadoras que se revelavam incompatíveis com a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que prevê a negociação livre e voluntária das condições de trabalho. Se o governo pretender prosseguir uma política que vise esses objetivos que, além disso, são legítimos, pode fazê-lo no âmbito da negociação coletiva sem recorrer a imposições que limitem o conteúdo da negociação pelas partes nessa negociação.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 830.)

1491. É aceitável que, no processo de negociação, o empregador que representa a administração pública solicite o parecer do ministério das finanças, ou de um organismo económico e financeiro que verifique o impacto financeiro dos projetos de convenções coletivas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1039.)

1492. No contexto da estabilização económica, deve ser dada prioridade à negociação coletiva como meio de determinar as condições de emprego dos trabalhadores

e trabalhadoras da função pública, ao invés de adotar legislação a fim de restringir os salários no setor público.

(Ver Compilação de 2006, par. 1040; e 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 362.)

1493. O Comité lamentou que, apesar dos seus anteriores apelos ao governo para que se abstinhasse de intervir no processo de negociação coletiva, este não tenha, uma vez mais, dado prioridade à negociação coletiva como meio de negociar uma alteração das condições de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, e que o poder legislativo se tenha sentido obrigado a adotar a lei relativa à gestão da redução da semana de trabalho e das remunerações no setor público, em especial, tendo em conta o facto desta lei ser imediatamente posterior à intervenção legislativa que congelou os salários do setor público durante um ano.

(Ver Compilação de 2006, par. 1041.)

1494. Embora o princípio da autonomia das partes no processo de negociação coletiva continue a ser válido no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, e aos empregadores públicos abrangidos pela Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, este princípio pode ser aplicado com um certo grau de flexibilidade, dadas as características particulares da administração pública, ao mesmo tempo que as autoridades devem, na medida do possível, promover o processo de negociação coletiva como um mecanismo para determinar as condições de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública.

(Ver Compilação de 2006, par. 1042.)

1495. A negociação coletiva na administração pública, admite a fixação de modalidades específicas de aplicação, mas pode considerarse que o direito à negociação coletiva livre e voluntária apenas existe com base na apresentação de “pedidos respeitosos”.

(Ver 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 352; e 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 798.)

1496. Um sistema através qual os trabalhadores e trabalhadoras da função pública só podem apresentar «declarações escritas adequadas» que não sejam negociáveis, em especial no que se refere às condições de emprego, que apenas podem ser determinadas pelas autoridades que têm competência exclusiva nesta matéria, não está em conformidade com as Convenções (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949 (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978 e (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981.

(Ver Compilação de 2006, par. 1043.)

Relação entre as convenções da OIT

1497. A Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, que se destinava a complementar a Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, estabelecendo certas disposições relativas, nomeadamente, à proteção contra a discriminação antissindical e à determinação das condições de emprego para o serviço público como um todo, não contradiz, nem dilui de modo algum o direito fundamental de associação garantido a todos os trabalhadores e trabalhadoras por força da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 1061; e 353.º relatório, caso n.º 1865, par. 698; e 363.º relatório, caso n.º 2892, par. 1151.)

1498. No que diz respeito às exceções permitidas ao abrigo da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978 para qual o governo remete, o Comité salienta que, embora a Convenção (n.º 151) reconheça que certas categorias de trabalhadores e trabalhadoras da função pública (incluindo aqueles que ocupam posições altamente confidenciais) possam ser excluídas das disposições mais gerais que garantem aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública a proteção contra atos de discriminação antissindical, ou que garantem a existência de métodos de participação na determinação das suas condições de emprego, tal exclusão não pode ser interpretada como afetando ou minimizando, de forma alguma, o direito fundamental de organização concedido a todos os trabalhadores e trabalhadoras, garantido pela Convenção (n.º 87).

(Ver Compilação de 2006, par. 1062; e 371.º relatório, caso n.º 2892, par. 933.)

1499. O Comité chamou a atenção para os termos do artigo 6.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, que dispõe que: “A presente convenção não trata da situação dos funcionários públicos, e não poderá, de qualquer modo, ser interpretada no sentido de prejudicar os seus direitos ou estatuto.”. Ao contrário do artigo 5.º da Convenção (que incide sobre as forças armadas e a polícia), o artigo 6.º, ao prever que a Convenção não deve ser interpretada no sentido de prejudicar, de forma alguma, os direitos ou o estatuto dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, eliminou ao mesmo tempo o possível conflito entre a Convenção (n.º 98) e a Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e expressamente salvaguardou os direitos dos funcionários e funcionárias públicos, incluindo os garantidos na Convenção (n.º 87). O argumento segundo o qual o efeito das disposições da Convenção (n.º 87) é limitado se for feita remissão para o artigo 6.º da Convenção (n.º 98), é contrário aos termos expressos desse artigo. Do mesmo modo, o n.º 1 do artigo 1.º da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, prevê que a Convenção se aplica a todas as pessoas empregadas pelas autoridades

públicas “na medida em que não lhes sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho”. Como tal, se a Convenção (n.º 98) deixou intactos os direitos concedidos aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, por via da Convenção (n.º 87), daí resulta que a Convenção (n.º 151) também não os prejudicou.

(Ver Compilação de 2006, par. 1063.)

1500. O artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, oferece disposições mais favoráveis do que o artigo 7.º da Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, num ramo de atividade como o da educação pública, em que ambas as Convenções são aplicáveis, uma vez que inclui o conceito de negociação voluntária e a independência das partes na negociação. Nesses casos, tendo em conta o artigo 1.º da Convenção (n.º 151), o artigo 4.º da Convenção (n.º 98) deve ser aplicável em vez do artigo 7.º da Convenção (n.º 151), que insta as autoridades públicas a promoverem a negociação coletiva através de procedimentos que possibilitem a negociação, ou por outros métodos que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras da função pública participar na determinação das suas condições de emprego.

(Ver Compilação de 2006, par. 1064.)

Prazos de negociação

1501. Num caso específico em que a legislação previa a fixação de um prazo máximo de 105 dias, durante o qual os empregadores tinham de responder às propostas dos trabalhadores e das trabalhadoras, e fixava um prazo de seis meses para a celebração das convenções coletivas (que poderia ser prorrogado uma vez, por mais seis meses), o Comité considerou que seria desejável reduzir esses prazos, a fim de incentivar e promover o desenvolvimento da negociação voluntária, especialmente tendo em conta que os trabalhadores e trabalhadoras do país em questão não podiam entrar em greve.

(Ver Compilação de 2006, par. 1046.)

Duração das convenções coletivas

1502. A duração das convenções coletivas é, antes de mais, uma questão que compete às partes envolvidas determinar, mas se uma ação por parte do governo está a ser considerada, qualquer legislação deve refletir um acordo tripartido.

(Ver Compilação de 2006, par. 1047; 344.º relatório, caso n.º 2467, par. 572; 356.º relatório, caso n.º 2699, par. 1389; e 378.º relatório, caso n.º 3155, par. 110.)

1503. O Comité considerou que as alterações legislativas relativas à supressão do limite máximo de duração de convenções coletivas, e às suas consequências nos prazos fixados para verificação da representatividade da negociação coletiva, e da mudança de filiação e adesão sindicais não constituem uma violação dos princípios da liberdade de associação. No entanto, o Comité está consciente de que, pelo menos potencialmente, a possibilidade de celebrar convenções coletivas a muito longo prazo, implica o risco de um sindicato com uma representatividade limite se sentir tentado a consolidar a sua posição aceitando um acordo por um prazo mais longo, em detrimento dos interesses genuínos dos trabalhadores e das trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 1048.)

1504. Uma disposição legal que estabeleça que uma convenção coletiva deva estar em vigor durante dois anos quando não tenha sido acordado pelas partes qualquer outro período, não constitui uma violação do direito à negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 1049; 374.º relatório, casos n.º 2941 e 3026, par. 664.)

Prorrogação das convenções coletivas

1505. A codificação, por decreto, de cláusulas contidas numa convenção coletiva de trabalho não é incompatível com os princípios da livre negociação coletiva, que tem como base a noção de acordos juridicamente vinculativos para as partes.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2905, par. 1225.)

1506. Num caso específico em que as autoridades públicas decretaram a prorrogação das convenções coletivas quando as convenções coletivas em vigor tinham sido celebradas por organizações minoritárias, face à oposição de uma organização que alegadamente representava a grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras do setor, o Comité considerou que o governo poderia ter efetuado uma avaliação objetiva da representatividade das associações profissionais em causa, uma vez que, na ausência dessa avaliação, a prorrogação de uma convenção poderia ser imposta a todo um setor de atividade, contrariamente às opiniões da organização maioritária que representava os trabalhadores e trabalhadoras na categoria abrangida pela convenção objeto de prorrogação, limitando assim o direito de negociação coletiva livre dessa organização maioritária.

(Ver Compilação de 2006, par. 1050.)

1507. Qualquer prorrogação das convenções coletivas deve ser sujeita a uma análise tripartida das consequências que teria para o setor ao qual é aplicada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1051; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 999.)

1508. Quando a prorrogação da convenção se aplica aos trabalhadores e trabalhadoras não associados de empresas abrangidas pela convenção coletiva, esta situação, em princípio, não contraria os princípios da liberdade de associação, na medida em

que, nos termos da lei, é a organização mais representativa que negoceia em nome de todos os trabalhadores e trabalhadoras, e as empresas não são compostas por vários estabelecimentos (situação em que a decisão relativa à prorrogação deve ser deixada às partes).

(Ver Compilação de 2006, par. 1052; e 376.º relatório, caso n.º 2512, par. 39.)

1509. A prorrogação de uma convenção em todo um setor de atividade, contrária às opiniões da organização que representa a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras de uma categoria abrangida pela convenção objeto de prorrogação, é suscetível de limitar o direito de negociação coletiva livre dessa organização maioritária. Na verdade, um tal sistema poderia permitir a prorrogação de convenções que constituem uma deterioração das condições de trabalho da categoria de trabalhadores e trabalhadoras em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1053; e 351.º relatório, caso n.º 2628, par. 1160.)

Relação entre contratos individuais de trabalho e convenções coletivas

1510. Quando, no âmbito da negociação coletiva com o sindicato, a empresa oferece, ao abrigo de acordos individuais, melhores condições de trabalho aos trabalhadores e trabalhadoras não sindicalizados, existe um sério risco de que tal possa comprometer a capacidade negocial do sindicato, e dar origem a situações discriminatórias a favor do pessoal não sindicalizado; além disso, poderia incentivar os trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados a abandonar o sindicato.

(Ver Compilação de 2006, par. 1054.)

1511. O Comité solicitou a um governo a garantia de que uma negociação com trabalhadores e trabalhadoras individuais não prejudicasse a negociação coletiva com a organização sindical.

(Ver 343.º relatório, caso n.º 2259, par. 90.)

1512. A relação entre os contratos individuais de trabalho e as convenções coletivas e, em particular, a possibilidade de os primeiros se sobreporem a certas cláusulas das segundas em condições específicas, é objeto de tratamento diferente, nos vários países e, de acordo com os vários sistemas de negociação coletiva. A tarefa fundamental do Comité passa por decidir se os factos do caso em questão são compatíveis com as Convenções e com os princípios da liberdade de associação. Num caso específico em que a relação entre os contratos individuais e a convenção coletiva parece ter sido acordada entre os empregadores e as organizações sindicais, o Comité considerou que o caso não exigia uma análise mais aprofundada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1056.)

1513. Num caso específico, o Comité considerou difícil conciliar a igualdade de tratamento conferida pela lei aos contratos individuais e coletivos, com os princípios da OIT em matéria de negociação coletiva, segundo os quais o pleno desenvolvimento e a utilização de mecanismos de negociação voluntária entre organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras devem ser incentivados e promovidos, tendo em vista a regulamentação das condições de emprego através de convenções coletivas. Com efeito, parecia que a lei em questão permitia a negociação coletiva por meio de convenções coletivas, paralelamente a outras possibilidades, ao invés de promover e incentivar a negociação coletiva.

(Ver Compilação de 2006, par. 1057.)

Incentivos aos trabalhadores e trabalhadoras e aos empregadores para que renunciem ao direito à negociação coletiva

1514. Ao examinar vários casos em que foi negado um aumento salarial a trabalhadores e trabalhadoras que se recusaram a renunciar ao direito à negociação coletiva, o Comité considerou que tais casos levantavam problemas significativos de compatibilidade com os princípios da liberdade de associação, designadamente no que se refere ao artigo 1.º, n.º 2, alínea b), da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Além disso, dificilmente se pode considerar que uma tal disposição constitui uma medida destinada a “encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária [...] tendo em vista regular por este meio as condições de emprego”, conforme previsto no artigo 4.º da Convenção (n.º 98).

(Ver Compilação de 2006, par. 1058.)

Encerramento da empresa e aplicação da convenção coletiva

1515. O encerramento de uma empresa não deve, por si só, resultar na extinção das obrigações decorrentes da convenção coletiva, nomeadamente no que se refere à indemnização em caso de despedimento.

(Ver Compilação de 2006, par. 1059; e 340.º relatório, caso n.º 2424, par. 690.)

1516. Num caso relacionado com uma legislação respeitante a processos de insolvência e de falência, o Comité considerou que exigir a aplicação do conjunto das disposições de uma convenção coletiva, poderia ameaçar a continuidade do funcionamento da empresa e a manutenção dos postos de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 1060.)

Princípios gerais

1517. O Comité chamou a atenção do governo para a Recomendação (n.º 113), sobre consulta (a nível industrial e nacional), de 1960, que estabelece que as consultas “devem ter como objetivo, designadamente, a análise conjunta de questões de interesse mútuo, com vista a chegar, na medida do possível, a soluções acordadas” e inclui, entre as questões para consulta, “a preparação e a implantação de leis e regulamentos que afetam os seus interesses”.

(Ver 334.º relatório, caso n.º 2254, par. 1065.)

1518. O Comité tem manifestado a importância, para efeitos da preservação da harmonia social de um país, de consultas regulares com representantes dos empregadores e dos trabalhadores e trabalhadoras; essas consultas devem envolver todo o movimento sindical, independentemente das crenças filosóficas ou políticas de seus líderes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1065; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 763; 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 313; 359.º relatório, caso n.º 2756, par. 722; 367.º relatório, caso n.º 2949, par. 1224; e 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 189.)

1519. O Comité salientou a importância, para assegurar relações laborais harmoniosas, de consultas francas e completas sobre questões que afetem os interesses profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3051, par. 699.)

1520. O Comité salientou a importância da tomada de medidas imediatas para criar um clima de confiança baseado no respeito pelas organizações empresariais e laborais, a fim de promover relações industriais estáveis e sólidas.

(Ver 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 759.)

1521. O Comité recordou a importância de consultar todas as organizações sindicais pertinentes, relativamente a questões que afetem os seus interesses, ou os interesses dos seus membros.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 803.)

1522. O Comité salientou que o princípio da consulta e da cooperação entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, a nível industrial e nacional, é um princípio cuja importância deve ser realçada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1066.)

1523. O Comité salientou a importância que atribui à promoção do diálogo e das consultas sobre questões de interesse mútuo entre as autoridades públicas e as organizações profissionais mais representativas do setor em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1067; 353.º relatório, caso n.º 2171, par. 279, caso n.º 2614, par. 399, caso n.º 2625, par. 962; 358.º relatório, caso n.º 2661, par. 791, 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 356; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 445; 373.º relatório, caso n.º 3002, par. 75; 374.º relatório, caso n.º 3077, par. 433; 375.º relatório, caso n.º 3054, par. 327; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 846.)

1524. O Comité salientou a importância fundamental do diálogo tripartido como meio de encontrar soluções para os problemas que surgem no contexto das relações laborais.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3079, par. 423.)

1525. O Comité salientou a importância vital que atribui ao diálogo social e à consulta tripartida, não só no que diz respeito às questões do direito do trabalho, como também na formulação de políticas públicas em matéria laboral, social e económica.

(Ver 375.º relatório, caso n.º 3054, par. 325.)

1526. O Comité recordou que, de acordo com a Recomendação (n.º 204), relativa à transição da economia informal para a economia formal, de 2015, no âmbito da conceção, execução e avaliação de políticas e programas relevantes para a economia informal, em particular a sua formalização, o governo deve consultar e promover a participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras mais representativas, que deverão incluir nas suas fileiras, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações constituídas pela filiação de trabalhadores e trabalhadoras, e representantes de unidades da economia informal, organizações e unidades essas que devem ser igualmente representativas.

(Ver 378.º relatório, caso n.º 3169, par. 351.)

1527. Com as necessárias limitações de tempo, os princípios que regem a consulta permanecem válidos durante as crises que exigem a tomada de medidas urgentes.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 445.)

1528. No caso do setor das empresas públicas, o Comité salientou a importância de alterar as condições de trabalho, tais como a redução dos salários e de outros subsídios e benefícios, e de proceder a consultas aprofundadas com as organizações mais representativas do setor.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 921.)

1529. É importante que as políticas nacionais de recursos humanos na função pública, incluindo as disposições em matéria de formação profissional, sejam elaboradas em consulta com as organizações sindicais mais representativas.

(Ver 358.º relatório, caso n.º 2661, par. 791.)

1530. O Comité considerou útil remeter para a Recomendação (n.º 113), relativa à consulta (a nível industrial e nacional), de 1960, cujo n.º 1 estabelece que devem ser tomadas medidas para promover uma consulta e cooperação eficazes, entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, sem qualquer tipo de discriminação contra estas organizações. Em conformidade com o n.º 5 da Recomendação, tal consulta deve ter por objetivo assegurar que as autoridades públicas competentes reúnam os pontos de vista, o aconselhamento e a assistência dessas mesmas organizações, designadamente na preparação e aplicação das disposições legislativas e regulamentares que afetam os seus interesses.

(Ver Compilação de 2006, par. 1068; 349.º relatório, caso n.º 2575, par. 955; 350.º relatório, caso n.º 2476, par. 313; caso n.º 2254, par. 1666; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 362; 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 189; 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 264; e 378.º relatório, caso n.º 3039, par. 37 e caso n.º 3155, par. 104.)

1531. Conforme reafirmado pela Declaração de Filadélfia, a luta contra a carência exige esforços prosseguidos com vigor incansável dentro de cada nação, e através do empenho internacional, contínuo e concertado, em que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, em pé de igualdade com os governos, participem em discussões livres e decisão democrática, com vista à promoção do bem comum.

(Ver Compilação de 2006, par. 1069.)

1532. A consulta tripartida deve ter lugar antes do governo apresentar um projeto à assembleia legislativa, ou estabelecer uma política laboral, social ou económica.

(Ver Compilação de 2006, par. 1070; 367.º relatório, caso n.º 2930, par. 732; 368.º relatório, caso n.º 2968, par. 320, caso n.º 2945, par. 606, casos n.º 2917 e 2698, par. 1021; 375.º relatório, caso n.º 3054, par. 327; 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 184; Ver 378.º relatório, Processo n.º 3155, n.º 104.)

1533. É importante que as consultas se realizem de boa-fé, confiança e respeito mútuo, e que as partes disponham de tempo suficiente para exprimirem os seus pontos de vista, e para os discutirem em pormenor, a fim de alcançar um compromisso adequado. O governo deve igualmente assegurar que atribui a importância

necessária a convenções celebradas entre as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver Compilação de 2006, par. 1071; 348.º relatório, caso n.º 2502, par. 94; 349.º relatório, caso n.º 2575, par. 955; 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1666; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 829; casos n.º 2177 e 2183, par. 987; 356.º relatório, caso n.º 2654, par. 362, caso n.º 2699, par. 1383; 368.º relatório, caso n.º 2254, par. 981; e 378.º relatório, caso n.º 3155, par. 104 e caso n.º 2254, par. 849.)

1534. Cabe aos sindicatos nomear os seus próprios representantes para órgãos consultivos.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2714, par. 1119.)

1535. A suspensão pela autoridade do trabalho da sua colaboração com uma organização sindical não contribui para assegurar relações laborais pacíficas.

(Ver 375.º relatório, caso n.º 3085, par. 100.)

Consulta durante a preparação e aplicação da legislação

1536. O Comité salientou a importância da consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras durante a preparação e aplicação da legislação que afete os seus interesses.

(Ver Compilação de 2006, par. 1072; 342.º relatório, caso n.º 2317, par. 862; 343.º relatório, caso n.º 2432, par. 1023; 351.º relatório, caso n.º 2622, par. 293; 359.º relatório, caso n.º 2799, par. 986; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 572; 368.º relatório, caso n.º 2918, par. 356; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 445; 374.º relatório, caso n.º 3057, par. 203; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 849.)

1537. Os projetos de lei não exigem consultas ou negociações com cada uma das organizações sindicais, sendo suficiente que tenham lugar com as organizações mais representativas a nível nacional ou setorial.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1059.)

1538. As consultas sobre projetos de lei devem ter lugar antes do processo legislativo, mas não têm necessariamente de ter lugar durante os trabalhos parlamentares.

(Ver 349.º relatório, caso n.º 2577, par. 1059.)

1539. O Comité reconhece que as relações profissionais no setor público comportam particularidades, nomeadamente porque o Estado desempenha tanto a função de empregador, quanto a de legislador, o que pode suscitar dificuldades. É extremamente importante que o Estado tenha consciência das críticas que podem pôr em causa a sua parcialidade. Uma das formas de evitar tais críticas consiste

em consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras aquando da elaboração e aplicação da legislação que afete os seus interesses.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 948.)

1540. O Comité chamou a atenção dos governos para a importância da consulta prévia das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, antes da adoção de toda e qualquer legislação no domínio do direito do trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 1073; 354.º relatório, caso n.º 2684, par. 829; 372.º relatório, caso n.º 2254, par. 752; 735.º relatório, caso n.º 3054, par. 327; e 378.º relatório, caso n.º 2254, par. 849.)

1541. O Comité salientou a importância que deve ser atribuída à realização de uma consulta completa e franca sobre quaisquer questões ou propostas legislativas que afetem os direitos sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 1074; 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1313; 351.º relatório, caso n.º 2599, par. 546; 358.º relatório, caso n.º 2733, par. 153; 362.º relatório, caso n.º 2723, par. 841; 367.º relatório, caso n.º 2930, par. 732; 368.º relatório, caso n.º 2980, par. 320, casos n.º 2917 e 2968, par. 1021; 375.º relatório, caso n.º 3054, par. 327; e 376.º relatório, caso n.º 3067, par. 948.)

1542. Quaisquer alterações ao âmbito e ao exercício dos direitos sindicais deverão, por uma questão de importância, ser objeto de consultas aprofundadas com as organizações mais representativas, a fim de alcançar, na medida do possível, soluções partilhadas.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3101, par. 857).

1543. O Comité salientou a importância que atribui à realização de consultas com as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras mais representativas, com suficiente antecedência, e, em particular, à garantia de que os projetos de lei ou de decretos sejam submetidos a estas organizações para consulta, muito antes da sua adoção pelo governo, como condição prévia para apreciação pelo Parlamento.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 445.)

1544. É essencial que a introdução de projetos legislativos que afetem a negociação coletiva ou as condições de emprego seja precedida de consultas completas e pormenorizadas com as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras interessadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1075; 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 763; 348.º relatório, caso n.º 2492, par. 992, caso n.º 2254, par. 1313; 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1667; 368.º relatório, caso n.º 2980, par. 320; 373.º relatório, caso n.º 3039, par. 264; 374.º relatório, casos n.º 3057, par. 203, casos n.º 2941 e 3026, par. 661; 376.º relatório, caso n.º 2970, par. 466; e 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 184.)

1545. As consultas tripartidas realizadas antes da submissão por parte de um governo de um projeto à assembleia legislativa, ou do estabelecimento de uma política laboral, social ou económica devem ser completas, francas e detalhadas.

(Ver 367.º relatório, caso n.º 2930, par. 732; e 368.º relatório, casos n.º 2917 e 2968, par. 1021.)

1546. O Comité salientou a importância do diálogo social no processo de adoção de legislação, que pode ter efeito nos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, incluindo aqueles que se destinam a atenuar uma situação de crise grave.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3072, par. 916.)

1547. O processo de consulta sobre a legislação e o salário mínimo contribui para dar uma justificação mais firme às leis, programas e medidas adotados, ou aplicados pelas autoridades públicas, e ajuda a garantir que sejam respeitados e aplicados com êxito. O governo deve procurar, tanto quanto possível, um consenso geral, dado que as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras devem poder partilhar a responsabilidade de garantir o bem-estar e a prosperidade da comunidade no seu conjunto. Este processo é particularmente importante dada a complexidade crescente dos problemas que as sociedades enfrentam. Nenhuma autoridade pública pode afirmar ter todas as respostas, nem presumir que as suas propostas permitirão concretizar todos os seus objetivos.

(Ver Compilação de 2006, par. 1076; 349.º relatório, caso n.º 2434, par. 665, caso n.º 2575, par. 955; 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1666; 367.º relatório, caso n.º 2930, par. 732; 368.º relatório, caso n.º 2980, par. 320, caso n.º 2918, par. 356, casos n.º 2917 e 2968, par. 1021; 371.º relatório, caso n.º 2947, par. 445; 375.º relatório, caso n.º 3054, par. 327; e 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 184).

1548. As organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras mais representativas, e em particular as confederações, devem ser consultadas em pormenor sobre questões de interesse mútuo, incluindo tudo aquilo que se relacione com a preparação e aplicação da legislação relativa às questões que lhes dizem respeito, e à fixação de salários mínimos; tal contribuirá para que a legislação, os programas e as medidas que as autoridades públicas têm de adotar, ou aplicar, revistam uma base mais sólida, e conduzam a uma maior conformidade e aplicação mais adequada.

(Ver 330.º relatório, caso n.º 2067, par. 175)

1549. O Comité salientou que a consulta tripartida deve ter lugar antes da submissão por parte do governo de um projeto à assembleia legislativa, ou do estabelecimento de uma política laboral, social ou económica, e que a consulta deve fazer parte dos elementos necessários para a tomada de decisão do governo.

(Ver 334.º relatório, caso n.º 2254, par. 1066.)

1550. O Comité considera que um fórum de diálogo social deve ser criado em conformidade com os princípios da OIT, com uma composição tripartida que respeite

devidamente a representatividade das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1663.)

1551. Embora a recusa de um governo, de permitir ou incentivar a participação de organizações sindicais na preparação de nova legislação ou regulamentação que afete os seus interesses, não constitua necessariamente uma violação dos direitos sindicais, o princípio da consulta e da cooperação entre as autoridades públicas, e as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras a nível industrial e nacional, é um princípio ao qual deve ser atribuída a mais elevada importância. Neste contexto, o Comité chamou a atenção para as disposições da Recomendação (n.º 113), sobre consulta (a nível industrial e nacional), de 1960.

(Ver Compilação de 2006, par. 1077.)

Consulta e flexibilidade de emprego

1552. Uma contração do setor público e/ou uma maior flexibilidade de emprego (por exemplo, a generalização de contratos a curto prazo) não constituem, por si só, violações da liberdade de associação. No entanto, não há dúvida de que estas mudanças têm consequências significativas nas esferas social e sindical, especialmente tendo em conta o aumento da precariedade laboral a que podem dar origem. Por conseguinte, as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras devem ser consultadas relativamente ao âmbito e forma das medidas adotadas pelas autoridades.

(Ver Compilação de 2006, par. 1078.)

Consulta e processos de reestruturação, racionalização e redução de pessoal

1553. O Comité apenas pode examinar as alegações relativas aos programas de racionalização económica e aos processos de reestruturação, independentemente de implicarem, ou não, despedimentos ou a transferência de empresas, ou serviços do setor público para o setor privado, mas só na medida em que possam ter dado origem a atos de discriminação, ou de ingerência contra os sindicatos. Em qualquer caso, o Comité só pode lamentar que, no processo de racionalização e de redução de pessoal, o governo não tenha consultado as organizações sindicais, nem tenha tentado chegar a acordo com as mesmas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1079; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 365, caso n.º 2339, par. 874, casos n.º 2177 e 2183, par. 996; 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 348; 350.º relatório, caso n.º 2384, par. 448, caso n.º 2583, par. 617, caso n.º 2583, par. 839; 351.º relatório, caso n.º 2613, par. 1088; 354.º relatório, caso n.º 2595, par. 574; 355.º relatório, caso n.º 2644, par. 550; 357.º relatório, caso n.º 2719, par. 334, caso n.º 2731, par. 371; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1166; 363.º relatório, caso n.º 2854, par. 1038; 364.º relatório,

caso n.º 2823, par. 477; 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 991; 370.º relatório, caso n.º 2950, par. 329; caso n.º 2926, par. 384; 374.º relatório, caso n.º 3077, par. 433; 376.º relatório, caso n.º 3099, par. 444; caso n.º 3086, par. 783, caso n.º 3067, par. 948; e 378.º relatório, caso n.º 2824, par. 159.)

1554. Os processos de racionalização e de redução de pessoal devem implicar consultas ou tentativas de chegar a acordo com as organizações sindicais, ao invés de darem preferência a procedimentos por decreto e decisão ministerial.

(Ver Compilação de 2006, par. 1080; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 365, caso n.º 2339, par. 874; 367.º relatório, caso n.º 2895, par. 528; e 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 182.)

1555. O Comité realçou a importância dos governos consultarem as organizações sindicais para debater as consequências dos programas de reestruturação nas condições de emprego e de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem.

(Ver Compilação de 2006, par. 1081; 340.º relatório, casos n.º 2177 e 2183, par. 996; 350.º relatório, caso n.º 2586, par. 839; 351.º relatório, caso n.º 2613, par. 1088; 357.º relatório, caso n.º 2731, par. 371; caso n.º 2736, par. 1263; 358.º relatório, caso n.º 2644, par. 379; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 576, caso n.º 2820, par. 991; 370.º relatório, caso n.º 2926, par. 389; e 376.º relatório, caso n.º 3051, par. 699.)

1556. O Comité salientou a importância da realização de consultas completas e francas com os sindicatos, aquando da elaboração dos planos de reestruturação, dado o papel fundamental que desempenham, para garantir que os programas desta natureza têm o menor impacto negativo possível nos trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 364.º relatório, caso n.º 2844, par. 647.)

1557. O Comité salientou a importância de consultar organizações sindicais, aquando da elaboração dos programas de reestruturação, dado o papel fundamental que desempenham, a fim de que os programas desta natureza afetem, o mínimo possível, os trabalhadores e trabalhadoras.

(Ver 350.º relatório, caso n.º 2583, par. 617.)

1558. Num caso específico de reestruturação de pessoal, o Comité salientou a importância de manter relações laborais sólidas que garantissem que os trabalhadores e as trabalhadoras não fossem privados dos seus direitos fundamentais, assim como dos meios para promover e defender os seus interesses.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3051, par. 690.)

1559. O Comité solicita que, nos casos em que sejam levados a cabo novos programas de redução de pessoal, sejam realizadas negociações entre a empresa em causa e as organizações sindicais.

(Ver Compilação de 2006, par. 1082; 359.º relatório, caso n.º 2760, par. 1166; 360.º relatório, caso n.º 2775, par. 740; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1380; 363.º relatório, caso n.º 2789, par. 1121; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 576, caso n.º 2815, par. 1277; e 376.º relatório, caso n.º 3027, par. 292.)

1560. Sempre que sejam realizados programas de reforma voluntária, as organizações sindicais do setor devem ser consultadas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1083; 362.º relatório, caso n.º 2815, par. 1380; 365.º relatório, caso n.º 2815, par. 1277; e 367.º relatório, caso n.º 2703, par. 89.)

1561. No que se refere à alegação relativa às medidas tomadas para induzir os trabalhadores e trabalhadoras do setor público a renunciarem aos seus postos de trabalho, no contexto de programas de despedimento em contrapartida de uma compensação financeira, o Comité lamentou que, durante o processo de redução de pessoal, não tenha havido qualquer consulta das organizações sindicais, nem qualquer tentativa de chegar a acordo com as mesmas.

(Ver Compilação de 2006, par. 1084.)

1562. Embora não seja da competência do Comité pronunciar-se sobre as medidas económicas que um governo pode tomar em períodos de dificuldade, ou sobre as recomendações do Fundo Monetário Internacional, o Comité observa, no entanto, que as decisões que implicam o despedimento de um grande número de trabalhadores e trabalhadoras devem ser amplamente debatidas com as organizações sindicais em causa, com vista a planejar o futuro profissional destes trabalhadores e trabalhadoras, à luz das oportunidades do país.

(Ver Compilação de 2006, par. 1085; 362.º relatório, caso n.º 2361, par. 1091; e 365.º relatório, caso n.º 2820, par. 991.)

Consulta sobre o processo de negociação

1563. Deve procurar alcançar-se um compromisso justo e razoável entre a necessidade de sustentabilidade financeira, por um lado, e a necessidade de preservar, tanto quanto possível, a autonomia das partes na negociação, por outro lado. O Comité considera que, na medida do possível, os governos devem procurar um consenso geral sobre as políticas laborais, sociais e económicas adotadas no contexto da contenção económica, uma vez que os parceiros sociais devem poder partilhar a responsabilidade de garantir o bem-estar e a prosperidade da comunidade no seu conjunto.

(Ver 377.º relatório, caso n.º 3118, par. 184.)

1564. O Comité declarou, tal como a Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações, que, quando um governo procura alterar estruturas de negociação nas quais atua efetiva ou indiretamente como empregador, é particularmente importante seguir um processo de consulta adequado, através do qual todos os objetivos considerados de interesse geral nacional possam ser discutidos por todas as partes interessadas. Tais consultas implicam que sejam realizadas de boa-fé e que ambos os parceiros disponham de todas as informações necessárias para tomar uma decisão fundamentada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1086; 343.º relatório, caso n.º 2267, par. 157; e 350.º relatório, caso n.º 2254, par. 1670.)

1565. Qualquer limitação à negociação coletiva por parte das autoridades, deve ser precedida de consultas com as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, a fim de obter o acordo de ambos as partes.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2434, par. 795.)

1566. Tendo em conta as implicações para o nível de vida dos trabalhadores e trabalhadoras que a fixação de salários pelo governo, à margem da negociação coletiva, e de um modo mais geral a política salarial do governo podem ter, o Comité salientou a importância que atribui à promoção eficaz da consulta e da cooperação entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, a este respeito, em conformidade com os princípios consagrados na Recomendação (n.º 113), sobre consulta (a nível industrial e nacional), de 1960, a fim de permitir um exame concertado das questões de interesse comum, e de encontrar, na medida do possível, as soluções mutuamente aceitáveis.

(Ver Compilação de 2006, par. 1087; 349.º relatório, caso n.º 2575, par. 955; e 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 572.)

1567. O Comité solicitou a um governo que tomasse as medidas necessárias para assegurar que os sindicatos das empresas públicas sejam consultados aquando da fixação de limites máximos orçamentais para as empresas públicas no que respeita aos salários, de modo a que os sindicatos em causa possam avaliar a situação, expressar os seus pontos de vista e posições e discutir com as autoridades as considerações de interesse geral que, no caso vertente, estas autoridades considerem útil sublinhar.

(Ver 355.º relatório, casos n.º 2639/2934, par. 1013; e 374.º relatório, casos n.º 2941 e 3026, par. 658.)

Consulta das organizações de empregadores

1568. Num caso específico, o Comité considerou que todas as políticas económicas, sociais ou cambiais que afetem os interesses dos empregadores deveriam ser objeto de consultas com as organizações de empregadores, sendo que qualquer decisão concreta, tomada pelas autoridades relativamente a estas questões, poderia basear-se na intenção de discriminar determinados empregadores pertencentes a uma determinada organização.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2254, par. 1308).

Consultas sobre a redistribuição dos ativos das organizações que foram dissolvidas

1569. Num caso específico relacionado com a redistribuição do património dos sindicatos que haviam sido dissolvidos, o Comité recordou que compete ao governo e aos sindicatos cooperar no sentido de obter um acordo compatível com os princípios

da liberdade de associação, aceitável pelas as partes interessadas, de modo a que os sindicatos possam exercer as suas atividades com total independência, e em pé de igualdade.

(Ver Compilação de 2006, par 1088.)

Participação das organizações de trabalhadores e trabalhadoras e de empregadores em vários organismos e procedimentos

1570. O Comité considerou que não era chamado a pronunciar-se sobre o direito de uma determinada organização ser convidada a participar em órgãos comuns ou consultivos, a menos que a sua exclusão constituísse um caso claro de discriminação que afetasse o princípio da liberdade de associação. Trata-se de uma questão a determinar pelo Comité à luz dos factos de cada caso concreto.

(Ver Compilação de 2006, par. 1089; e 359.º relatório, caso n.º 2756, par. 721.)

1571. Só num quadro que respeite plenamente a capacidade das organizações de trabalhadores e trabalhadoras de agir com total independência, estará o governo em condições de determinar, junto destas mesmas organizações, critérios objetivos e transparentes para a nomeação de representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, quer para os organismos tripartidos nacionais e internacionais, como para a Conferência Internacional do Trabalho.

(Ver 363.º relatório, caso n.º 2450, par. 148.)

1572. Qualquer decisão relativa à participação de organizações de trabalhadores e trabalhadoras num órgão tripartido, deve ser tomada em plena consulta com todos os sindicatos, cuja representatividade tenha sido objetivamente comprovada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1090; 342.º relatório, caso n.º 2450, par. 431; 349.º relatório, caso n.º 2575, par. 955 e 956; e 359.º relatório, caso n.º 2756, par. 724.)

1573. O facto de um sindicato ser excluído da participação em comissões mistas, não implica necessariamente uma violação dos direitos sindicais dessa organização. Não obstante, para que se verifique uma infração, devem estar reunidas duas condições: em primeiro lugar, a razão pela qual um sindicato é impedido de participar numa comissão mista deve residir no seu carácter não representativo, determinado por critérios objetivos; em segundo lugar, e apesar dessa não participação, os demais direitos de que beneficia, e as atividades que pode exercer noutros domínios, devem permitir-lhe prosseguir e defender eficazmente os interesses dos seus membros, na aceção do artigo 10.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948.

(Ver Compilação de 2006, par. 1091; 349.º relatório, caso n.º 2529, par. 491; e 359.º relatório, caso n.º 2756, par. 721.)

1574. Se as circunstâncias forem tais que uma organização considerada como a mais representativa dos trabalhadores e trabalhadoras, ou dos empregadores de um país seja impedida de participar em organismos interprofissionais conjuntos e tripartidos, para os setores ou ramos económicos de que é representativa, o Comité considera que os princípios da liberdade de associação foram violados.

(Ver Compilação de 2006, par. 1092.)

1575. Ao instituir comissões mistas que tratem de questões que afetam os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, os governos devem tomar as medidas necessárias, de modo a assegurar uma representação equitativa das diversas secções do movimento sindical, com interesse substancial nas questões em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1093.)

1576. Para determinar se uma organização é representativa para efeitos de participação nos tribunais arbitrais, é importante que o Estado não intervenha, a não ser para reconhecer uma situação de facto como essencial, e é indispensável que qualquer decisão assente em critérios objetivos previamente estabelecidos por um órgão independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 1095.)

1577. A criação de um grupo tripartido para examinar a questão dos salários e as medidas anti-inflacionistas que devem ser tomadas, está em conformidade com o disposto na Recomendação (n.º 113), sobre consulta (a nível industrial e nacional), de 1960, que prevê a promoção da consulta e da cooperação entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, com o objetivo geral de alcançar uma compreensão mútua e boas relações entre elas, com vista a desenvolver a economia em geral, ou em certos ramos de atividade, aperfeiçoar as condições de trabalho, e melhorar o nível de vida. Especificamente, as autoridades devem procurar obter as opiniões, conselhos e assistência das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras, em relação a assuntos tais como a elaboração e aplicação de leis e regulamentos com impacto ao nível dos seus interesses.

(Ver Compilação de 2006, par. 1096.)

1578. Embora os princípios da liberdade de associação não exijam uma representação proporcional absoluta (o que pode revelar-se impossível e, na verdade, não é aconselhável devido aos riscos de uma fragmentação representativa excessiva), as autoridades devem, pelo menos ter em conta o reconhecimento da pluralidade dos sindicatos, refletir a escolha dos trabalhadores e trabalhadoras e demonstrar, na prática, que são envidados esforços justos e razoáveis para tratar todas as organizações representativas de trabalhadores e trabalhadoras em pé de igualdade.

(Ver Compilação de 2006, par. 1097.)

Princípios gerais

1579. A Convenção (n.º 135), relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, insta os Estados-membros que a ratificaram a conceder facilidades, na empresa, aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, de modo a permitir o desempenho célere e eficiente das suas funções, sem que tal prejudique o funcionamento eficiente da empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1098; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1311; 357.º relatório, caso n.º 2748, par. 1057; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 921; 363.º relatório, caso n.º 2752, par. 921; e 371.º relatório, caso n.º 2749, par. 514.)

1580. O Comité sublinhou a necessidade de encontrar um equilíbrio entre dois elementos: i) as instalações da empresa devem ser de molde a permitir que os sindicatos desempenhem as suas funções com celeridade e eficiência e ii) a disponibilização dessas instalações não deve prejudicar o funcionamento eficiente da empresa.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1172; e 357.º relatório, caso n.º 2744, par. 1153.)

1581. A Recomendação (n.º 143) sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, prevê que a direção da empresa disponibilize aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, instalações materiais e informações necessárias ao exercício das suas funções.

(Ver 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1165.)

1582. A Convenção (n.º 135), relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, de 1971, e a Convenção (n.º 154), relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981, contêm disposições explícitas que garantem que, sempre que existam na mesma empresa representantes sindicais e representantes eleitos, devem ser tomadas medidas adequadas para assegurar que a existência de representantes eleitos numa empresa não seja utilizada para prejudicar a posição dos sindicatos em questão.

(Ver Compilação de 2006, par. 1099.)

1583. Subordinar a possibilidade de uma representação sindical a nível das empresas à celebração de um acordo com um empregador relativamente ao conteúdo de uma convenção coletiva poderia restringir a liberdade de ação e a liberdade de negociação coletiva das organizações sindicais, liberdades essas consagradas, respetivamente, no artigo 3.º da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, e no artigo 4.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver 371.º relatório, caso n.º 2953, par. 619.)

1584. A Convenção (n.º 151), relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, de 1978, estabelece, no seu artigo 6.º, que os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras da função pública reconhecidas, deverão beneficiar das referidas instalações, na medida do necessário, para o desempenho das suas funções de forma célere e eficaz, tanto no decurso do horário de trabalho, como fora dele, sendo que a disponibilização das instalações não deve prejudicar o funcionamento eficiente da administração ou do serviço em causa.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2499, par. 198; 349.º relatório, caso n.º 2532, par. 1169; 351.º relatório, caso n.º 2532, par. 160; e 355.º relatório, caso n.º 2666, par. 264, caso n.º 2617, par. 501; 358.º relatório, caso n.º 2661, par. 794; 365.º relatório, caso n.º 2861, par. 213; e 370.º relatório, caso n.º 2932, par. 399.)

Reuniões sindicais

1585. O direito de reunião é um elemento essencial para que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras possam prosseguir as suas atividades, cabendo às organizações de empregadores e de trabalhadores e trabalhadoras fixar de comum acordo as modalidades de exercício desse mesmo direito.

(Ver 348.º relatório, caso n.º 2499, n.º 198; 349.º relatório, Processo n.º 2532, n.º 1169; e 351.º relatório, Processo n.º 2532, n.º 160.)

Cobrança de quotas

1586. O Comité chamou a atenção para a Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, segundo a qual, na ausência de outras modalidades de cobrança das quotas sindicais, os representantes de trabalhadores e trabalhadoras autorizados pelo sindicato devem ter permissão para cobrar as quotas regularmente, no interior da empresa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1100.)

Acesso à gestão

1587. Nos casos de recusa por parte da direção de uma empresa, de entrar em contacto com os representantes sindicais, o Comité recordou que o n.º 13 da Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, prevê que deve ser concedido aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, sem demora injustificada, acesso à direção da empresa e aos representantes da direção habilitados a tomar decisões, na medida do necessário, para o bom exercício das suas funções.

(Ver Compilação de 2006, par. 1101; 359.º relatório, caso n.º 2752, par. 921; e 378.º relatório, caso n.º 3111, par. 708.)

1588. O acesso às instalações dos empregadores não deve ser exercido em detrimento do funcionamento eficiente da empresa em causa.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2816, par. 1221; e 367.º relatório, caso n.º 2816, par. 998 e caso n.º 2910, par. 1072.)

Acesso ao local de trabalho

1589. O Comité chamou a atenção dos governos para o princípio de que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras devem poder gozar das instalações necessárias ao bom exercício das suas funções, incluindo o acesso aos locais de trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 1102; 350.º relatório, caso n.º 2602, par. 694; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1161; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 228; 362.º relatório, caso n.º 2816, par. 1221; e 367.º relatório, caso n.º 2816, par. 998.)

1590. Os governos devem garantir o acesso dos representantes sindicais aos locais de trabalho, no devido respeito pelos direitos de propriedade e de gestão, de modo a que os sindicatos possam comunicar com os trabalhadores e trabalhadoras, a fim de os informar das potenciais vantagens da sindicalização.

(Ver Compilação de 2006, par. 1103; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1311; 354.º relatório, caso n.º 2626, par. 360; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1161; 357.º relatório, caso n.º 2719, par. 335; 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 242; 375.º relatório, caso n.º 3086, par. 785; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 491.)

1591. Os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras devem ter acesso a todos os locais de trabalho de uma empresa, sempre que tal seja necessário para lhes permitir desempenhar as suas funções de representação.

(Ver Compilação de 2006, par. 1104; 357.º relatório, caso n.º 2698, par. 228, caso n.º 2748, par. 1066, caso n.º 2744, par. 1155, 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 675; 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 724; 371.º relatório, caso n.º 2749, par. 514; e 377.º relatório, caso n.º 3017, par. 263 e caso n.º 3140, par. 395.)

1592. O Comité considera que, quando se realiza uma reunião com os membros dos sindicatos, os seus representantes sindicais devem ter acesso ao local de trabalho para participar nessa reunião, de modo a poderem exercer a sua função de representação.

(Ver 357.º relatório, caso n.º 2678, par. 654.)

1593. Os representantes sindicais que não sejam trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa, mas cujo sindicato tenha membros filiados que nela trabalhem devem gozar de acesso à empresa. A concessão dessas facilidades não deve dificultar o funcionamento eficaz da mesma.

(Ver Compilação de 2006, par. 1105; 355.º relatório, caso n.º 2642, par. 1161; 357.º relatório, caso n.º 2744, par. 1155; 359.º relatório, caso n.º 2754, par. 675; 364.º relatório, caso n.º 2901, par. 724; 371.º relatório, caso n.º 2749, par. 514; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 491.)

1594. Para que a liberdade de associação se revista de sentido, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras pertinentes devem poder promover e defender os interesses dos seus membros, usufruindo da possibilidade de usar as instalações necessárias ao exercício adequado das suas funções na qualidade de representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, incluindo o acesso ao local de trabalho dos membros dos sindicatos.

(Ver Compilação de 2006, par. 1106; 344.º relatório, caso n.º 2470, par. 381; 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1311; 357.º relatório, caso n.º 2169, par. 65, e caso n.º 2748, par. 1057; 363.º relatório, caso n.º 2850, par. 875; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 528; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 923; e 378.º relatório, caso n.º 3171, par. 491.)

1595. O acompanhamento por pessoal de segurança, durante o acesso a uma empresa, pode ser considerado uma medida necessária em determinadas circunstâncias. Contudo, considerando, que tal procedimento não deve originar qualquer interferência nos assuntos internos dos sindicatos, ou na capacidade dos seus representantes comunicarem livremente com os trabalhadores e trabalhadoras, a fim de os informar das potenciais vantagens da sindicalização, o governo deverá tomar medidas para assegurar que, uma vez no local de trabalho, os dirigentes sindicais disponham do espaço necessário para comunicar livremente com os trabalhadores e trabalhadoras, sem interferência do empregador, e sem a presença deste ou de pessoal de segurança.

(Ver 344.º relatório, caso n.º 2470, par. 381.)

1596. A proibição de entrada de dirigentes sindicais, às instalações das empresas, com fundamento na apresentação de um caderno de reivindicações, constitui uma violação grave do direito das organizações de realizar livremente as suas atividades, o que inclui a apresentação de queixas, mesmo por parte de um sindicato diferente daquele que tenha celebrado a convenção coletiva em vigor.

(Ver Compilação de 2006, par. 1107.)

1597. Deverão ser tomadas as medidas necessárias para assegurar aos sindicatos e os seus representantes o livre acesso aos trabalhadores e trabalhadoras agrícolas,

domésticos e do setor da indústria extrativa, para efeitos de realização de atividades sindicais normais, incluindo no interior das instalações dos empregadores.

(Ver Compilação de 2006, par. 1108.)

1598. O acesso ao local de trabalho não deve, naturalmente, ser exercido em detrimento do funcionamento eficiente da administração ou das instituições públicas em causa. Por conseguinte, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras em causa, e o empregador deverão esforçar-se por chegar a acordos, de modo a que o acesso aos locais de trabalho, durante e fora do respetivo horário, seja concedido às organizações de trabalhadores e trabalhadoras sem prejudicar o funcionamento eficiente da administração ou da instituição pública em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1109; 371.º relatório, caso n.º 2925, par. 923; e 374.º relatório, caso n.º 2946, par. 242.)

1599. Se necessário, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e os empregadores poderão concertar acordos no sentido de o acesso aos locais de trabalho, durante e fora do respetivo horário, poder ser concedido às organizações de trabalhadores e trabalhadoras, sem prejudicar o funcionamento do estabelecimento ou do serviço.

(Ver 351.º relatório, caso n.º 2618, par. 1311.)

Utilização das instalações da empresa

1600. Os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras devem poder beneficiar das referidas instalações, conforme necessário ao adequado exercício das suas funções, incluindo a utilização do correio eletrónico.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2816, par. 1221; e 367.º relatório, caso n.º 2816, par. 998.)

1601. Embora as modalidades de utilização do correio eletrónico no local de trabalho para fins sindicais, devam ser objeto de negociação entre as partes, no caso de a organização sindical poder utilizar a sua própria conta de correio eletrónico, a partir do local de trabalho, para contactar os seus membros, os princípios da liberdade de associação não parecem ser restringidos pelo facto das comunicações sindicais deverem ser enviadas através do endereço de correio eletrónico institucional da organização, em vez do endereço de correio eletrónico da empresa.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3087, par. 319.)

1602. Os veículos oficiais não devem ser utilizados sem autorização, no quadro do exercício da liberdade de associação.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3055, par. 821.)

Tempo livre concedido aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras

1603. O Comité recordou que, embora se deva ter em conta as características do sistema de relações laborais do país e, apesar de a concessão de tais instalações não dever prejudicar o funcionamento eficiente da empresa em causa, o ponto 1, do n.º 10, da Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, prevê que os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras na empresa devem dispor do tempo de trabalho necessário, sem perda de remuneração ou benefícios sociais e marginais, para o exercício das suas funções de representação. O ponto 2, do n.º 10, especifica igualmente que, embora possa ser exigido aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras que obtenham autorização da direção antes de se ausentarem, essa autorização não deve ser injustificadamente recusada.

(Ver Compilação de 2006, par. 1110; 342.º relatório, caso n.º 2356, par. 353; 346.º relatório, caso n.º 2469, par. 419; 348.º relatório, caso n.º 2450, par. 553; 348.º relatório, caso n.º 2614, par. 224; 357.º relatório, caso n.º 2748, par. 1066; 359.º relatório, caso n.º 2722, par. 19; 365.º relatório, caso n.º 2829, par. 579; 370.º relatório, caso n.º 2969, par. 528L e 373.º relatório, caso n.º 3002, par. 76.)

1604. O artigo 10.º, n.º 3, da Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, estabelece que: “Limites razoáveis podem ser definidos para o espaço de tempo concedido a representantes de trabalhadores...”

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2863, par. 353.)

1605. A concessão de facilidades aos representantes da função pública, incluindo a concessão de período de licença, tem como corolário assegurar o “funcionamento eficiente da administração ou do serviço em causa”. Este corolário significa que podem ser verificados os pedidos de licença para ausências durante o horário de trabalho por parte das autoridades competentes responsáveis unicamente pela “exploração eficiente” dos seus serviços.

(Ver Compilação de 2006, par. 1111; 346.º relatório, caso n.º 2469, par. 419; e 354.º relatório, caso n.º 2382, par. 34.)

1606. Uma disposição que estabelece que as pessoas devem estar inscritas há cinco anos para poderem beneficiar de uma licença sindical e que, aparentemente, confere às autoridades uma margem de apreciação excessiva sobre a concessão dessa licença, suscita problemas de conformidade com os princípios da liberdade de associação.

(Ver 376.º relatório, caso n.º 3101, par. 857).

1607. Poderá ser mais adequado deixar às partes interessadas a determinar, mediante consultas, a questão de saber se toda a atividade sindical exercida por sindicalistas, a tempo inteiro, deve ser considerada licença sem vencimento.

(Ver 340.º relatório, caso n.º 1865, par. 751).

1608. O artigo 15.º, n.ºs 1 e 2, da Recomendação (n.º 143), sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa, de 1971, estabelece que os representantes de trabalhadores e trabalhadoras que atuam em nome de um sindicato devem ser autorizados a afixar anúncios sindicais nas instalações da empresa, num local ou locais acordados com a direção, e aos quais os trabalhadores e trabalhadoras tenham fácil acesso, e que a direção deve permitir que os representantes de trabalhadores e trabalhadoras que atuam em nome de um sindicato, distribuam boletins de notícias, panfletos, publicações e outros documentos do sindicato pelos trabalhadores e trabalhadoras da empresa. Além disso, o n.º 3, do artigo 15.º estabelece que os anúncios e documentos referidos neste número deveriam respeitar às atividades sindicais normais e que o seu destacamento e distribuição não deveriam prejudicar o bom funcionamento e a regularidade da empresa.

(Ver 365.º relatório, caso n.º 2863, par. 355.)

Instalações em plantações

1609. O Comité reconheceu que as plantações são propriedade privada, na qual os trabalhadores e trabalhadoras, não apenas exercem funções, como também vivem. Como tal, só com acesso concedido às plantações podem os representantes sindicais exercer normalmente as suas atividades, entre os trabalhadores e trabalhadoras. Por este motivo, é particularmente importante permitir a entrada de representantes dos sindicatos em plantações, para efeitos de exercício de atividades sindicais lícitas, desde que não haja qualquer interferência na execução do trabalho durante o respetivo horário, e desde que sejam tomadas as precauções adequadas para proteção da propriedade. A este respeito, o Comité chamou igualmente a atenção para a resolução adotada pela comissão das plantações, na sua primeira sessão, em 1950, que prevê que os empregadores devem eliminar os obstáculos existentes, caso existam, às organizações de sindicatos livres, independentes e democraticamente controlados pelos trabalhadores e trabalhadoras das plantações, e que aqueles empregadores devem disponibilizar aos sindicatos instalações para o exercício das suas atividades normais, incluindo instalações gratuitas com acesso a escritórios, liberdade de aí reunir e liberdade de acesso.

(Ver Compilação de 2006, par. 1112.)

1610. Uma questão que não envolve qualquer litígio entre o governo e os sindicatos, mas que envolve um conflito no seio do próprio movimento sindical, é da exclusiva responsabilidade das próprias partes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1113; 340.º relatório, caso n.º 2429, par. 1193, caso n.º 2351, par. 1345; 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 188; 373.º relatório, caso n.º 3041, par. 99; e 378.º relatório, caso n.º 3095, par. 805.)

1611. A resolução de conflitos no seio de um sindicato, deve ser deixada à discrição dos seus membros.

(Ver 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 414.)

1612. O governo tem a obrigação de adotar uma postura completamente neutra relativamente a diferendos no seio do movimento sindical.

(Ver 354.º relatório, caso n.º 2382, par. 29.)

1613. O Comité não tem competência para formular recomendações sobre discórdias internas no seio de uma organização sindical, desde que o governo não intervenha de forma que possa afetar o exercício dos direitos sindicais, e o funcionamento normal de uma organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 1114; 340.º relatório, caso n.º 2406, par. 259, caso n.º 2439, par. 370.º; 344.º relatório, caso n.º 2476, par. 455; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 282; 355.º relatório, caso n.º 2705, par. 749; 356.º relatório, caso n.º 2695, par. 1114; 367.º relatório, caso n.º 2764, par. 56; 371.º relatório, caso n.º 3033, par. 764, caso n.º 3037, par. 808; e 378.º relatório, caso n.º 3166, par. 599.)

1614. Embora o Comité não tenha competência para apreciar os méritos dos litígios, no âmbito das várias tendências de um movimento sindical, uma queixa contra uma outra organização, se formulada em termos suficientemente precisos para poder ser examinada com base no seu mérito, pode pôr em causa o governo do país em questão – por exemplo, se as ações da organização objeto da queixa forem indevidamente apoiadas pelo governo, ou forem de natureza tal que o governo tem o dever de as evitar por ter ratificado uma Convenção Internacional do Trabalho.

(Ver Compilação de 2006, par. 1115.)

1615. Em caso de divergências internas no seio de uma organização sindical, o Comité salientou que uma intervenção judicial permitiria clarificar a situação do ponto de vista jurídico, a fim de resolver a questão da direção e representação da organização em causa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1116; 340.º relatório, caso n.º 2439, par. 370; 344.º relatório, caso n.º 2476, par. 455; 354.º, caso n.º 2476, par. 282; 367.º relatório, caso n.º 2764, par. 56; 373.º relatório, caso n.º 3041, par. 106; e 375.º relatório, caso n.º 3105, par. 524.)

1616. Em caso de divergência interna no seio de uma mesma federação sindical, por força do artigo 3.º, da Convenção (n.º 87), sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, de 1948, a única obrigação do governo consiste em abster-se de qualquer ingerência que restrinja o direito das organizações de trabalhadores e trabalhadoras, e de empregadores de elaborar os seus estatutos e regras, eleger os seus representantes em plena liberdade, organizar a sua administração e atividades, formular os seus programas, e abster-se de qualquer interferência que possa obstar ao exercício legítimo desse direito.

(Ver Compilação de 2006, par. 1117; 362.º relatório, caso n.º 2842, par. 414, caso n.º 2843, par. 1496; 367.º relatório, caso n.º 2764, par. 56, caso n.º 2913, par. 810; 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 188; 373.º relatório, caso n.º 3041, par. 99; e 375.º relatório, caso n.º 3085, par. 96, caso n.º 3105, par. 524.)

1617. O artigo 2.º, da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949, tem por finalidade proteger as organizações de trabalhadores e trabalhadoras de organizações de empregadores, ou dos respetivos agentes ou membros, e não de outras organizações de trabalhadores e trabalhadoras, ou dos respetivos agentes ou membros. A rivalidade entre sindicatos está fora do âmbito de aplicação da Convenção.

(Ver Compilação de 2006, par. 1118; e 362.º relatório, caso n.º 2843, par. 1496.)

1618. No que diz respeito à existência de duas comissões executivas no seio do sindicato, um dos quais seja alegadamente manipulado pelo empregador, o Comité reiterou a necessidade de estabelecer explicitamente, na legislação, as vias de recurso e as sanções para atos de discriminação contra sindicatos, e atos de interferência por parte dos empregadores nas organizações de trabalhadores e trabalhadoras, a fim de assegurar a aplicação efetiva do artigo 2.º da Convenção (n.º 98), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, de 1949.

(Ver Compilação de 2006, par 1119.)

1619. Em caso de divergência interna, o Comité instou o governo a prosseguir os seus esforços, em concertação com as organizações pertinentes, para instaurar, o mais rapidamente possível, procedimentos imparciais que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras em causa escolher livremente os seus representantes.

(Ver Compilação de 2006, par. 1120; e 371.º relatório, caso n.º 3037, par. 809.)

1620. Quando duas comissões executivas se declaram legítimas, o litígio deve ser dirimido por autoridade judicial, ou por um mediador ou mediadora independente, e não pela autoridade administrativa.

(Ver Compilação de 2006, par. 1121; e 371.º relatório, caso n.º 2713, par. 876.)

1621. Em caso de litígios internos numa organização sindical, os mesmos devem ser dirimidos pelos próprios interessados (por exemplo, através de votação), por nomeação de um mediador ou mediadora independente com o acordo das partes pertinentes, ou por intervenção das autoridades judiciais.

(Ver Compilação de 2006, par. 1122; 354.º relatório, caso n.º 2476, par. 286; 355.º relatório, caso n.º 2705, par. 749; e 356.º relatório, caso n.º 2695, par. 1114; 367.º relatório, caso n.º 2831, n.º 99, caso n.º 2913, par. 809; e 375.º relatório, caso n.º 3085, par. 96.)

1622. Os conflitos no seio de um sindicato não são da competência do Comité, e devem ser dirimidos pelas próprias partes, ou recorrendo a uma autoridade judicial, ou a um mediador ou mediadora independente.

(Ver Compilação de 2006, par. 1123; 340.º relatório, caso n.º 2351, par. 1345; e 357.º relatório, caso n.º 2713, par. 1099.)

1623. Em caso de conflito interno, o Comité salientou que a intervenção judicial permitiria clarificar a situação, de um ponto de vista jurídico, a fim de resolver questões relativas à gestão e representação da federação sindical em causa. Outra solução possível consistiria em nomear um mediador ou mediadora independente, a acordar pelas partes interessadas, de modo a procurar uma solução conjunta para os problemas existentes e, se necessário, realizando novas eleições. Em ambos os casos, o governo deve reconhecer os líderes designados como representantes legítimos da organização.

(Ver Compilação de 2006, par. 1124; 354.º relatório, caso n.º 2382, par. 30; 357.º relatório, caso n.º 2713, par. 1099; 370.º relatório, caso n.º 2951, par. 192; 371.º relatório, caso n.º 3037, par. 809; 375.º relatório, caso n.º 3105, par. 526; e 376.º relatório, caso n.º 3037, par. 135.)

1624. A violência resultante da rivalidade entre sindicatos pode constituir uma tentativa de impedir o livre exercício dos direitos sindicais. Se assim for, e se as ações em questão forem suficientemente graves, a intervenção das autoridades, designadamente da polícia, afigura-se necessária para assegurar uma proteção adequada desses direitos. A questão da violação dos direitos sindicais por parte do governo só se colocaria na medida em que este tivesse atuado indevidamente no que respeita à alegada violência.

(Ver Compilação de 2006, par. 1125; e 342.º relatório, caso n.º 2441, par. 627.)

Procedimentos especiais da Organização Internacional do Trabalho para o exame de queixas relativas a violações da liberdade de associação

Anexo I

A apresentação que se segue explica o procedimento vigente para a análise de queixas de alegadas violações dos direitos sindicais, assente nas disposições adotadas de comum acordo pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, e pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, em janeiro e fevereiro de 1950, e também nas decisões tomadas pelo Conselho de Administração nas suas: 117.^a Sessão (novembro de 1951), 123.^a Sessão (novembro de 1953), 132.^a Sessão (junho de 1956), 149.^a Sessão (novembro de 1958), 144.^a Sessão (março de 1960), 175.^a Sessão (maio de 1969), 184.^a Sessão (novembro de 1971), 202.^a Sessão (março de 1977), 209.^a Sessão (maio-junho de 1979) e 283.^a Sessão (março de 2002), no que respeita ao procedimento interno de apreciação preliminar de queixas e, por último, à liberdade de certas decisões adotadas pelo próprio Comité da Liberdade Sindical¹.

Contexto

1. Em janeiro de 1950, o Conselho de Administração, na sequência de negociações com o Conselho Económico e Social das Nações Unidas, criou uma Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical, composta por personalidades independentes, e definiu o mandato da Comissão e as linhas gerais do seu procedimento. Decidiu igualmente comunicar ao Conselho Económico e Social um

1. A maior parte das regras processuais referidas no presente Anexo figura na rubrica “questões processuais” nos seguintes documentos: Primeiro relatório da Comissão, par. 6 a 32, *in* Sexto relatório da Organização Internacional do Trabalho para as Nações Unidas (Genebra, OIT, 1952), Apêndice V; 6.º relatório, *in* Sétimo relatório da Organização Internacional do Trabalho para as Nações Unidas (Genebra, OIT, 1953), Apêndice V, par. 14 a 21; 9.º relatório, *in* Oitavo relatório da Organização Internacional do Trabalho para as Nações Unidas (Genebra, OIT, 1954), Apêndice II, par. 2 a 40; 29.º e o 43.º relatórios, *in* *Jornal Oficial*, Vol. XLIII, 1960, par. 3; o 111.º relatório, *in* *ibid.*, Vol. LII, 1969 N.º 4, par. 7 a 20; o 127.º relatório, *in* *ibid.*, Vol. LV, 1972, Suplemento, par. 9 a 28; o 164.º relatório, *in* *ibid.*, Vol. LX, 1977, n.º 2, par. 19 a 28; 193.º relatório, *ibid.*, *in* *ibid.* Vol. LXII, 1979, n.º 1; e o 327.º relatório, *in* *ibid.*, Vol. LXXXV, 2002, par 17 a 26.

certo número de sugestões com vista à formulação de um procedimento para colocar os serviços da Comissão à disposição das Nações Unidas.

2. O Conselho Económico e Social das Nações Unidas, na sua Décima Sessão, em 17 de fevereiro de 1950, tomou nota da decisão do Conselho de Administração, e adotou uma deliberação na qual aprovava a referida decisão, considerando que esta correspondia à intenção da deliberação do Conselho, de 2 de agosto de 1949, e que era suscetível de constituir uma forma mais eficaz de salvaguardar os direitos sindicais. Decidiu aceitar, em nome das Nações Unidas, os serviços da OIT e da Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical, e estabeleceu um procedimento, que foi complementado em 1953.

Queixas recebidas pelas Nações Unidas

3. As queixas dirigidas às Nações Unidas, respeitantes a violações dos direitos sindicais por parte de governos, organizações sindicais, ou organizações de empregadores contra Estados-membros da OIT, serão reencaminhadas pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, ao Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, que analisará a questão do reenvio à Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical.

4. As queixas da mesma natureza recebidas pelas Nações Unidas, mas formuladas contra Estados-membros das Nações Unidas que não sejam membros da OIT, serão transmitidas à Comissão através do Conselho de Administração da OIT quando o Secretário-Geral das Nações Unidas, agindo em nome do Conselho Económico e Social, tiver recebido o consentimento do governo em causa, e se o Conselho Económico e Social das Nações Unidas considerar que tais queixas merecem ser transmitidas. Na ausência de consentimento do governo, o Conselho Económico e Social tomará em consideração a posição gerada por essa recusa, a fim de tomar qualquer medida alternativa adequada e calculada, com vista a salvaguardar os direitos relativos à liberdade de associação, que se afigurem pertinentes face ao caso. Se as queixas relativas a violações dos direitos sindicais forem apresentadas ao Conselho de Administração contra um membro das Nações Unidas que não seja membro da OIT, o Conselho de Administração reencaminhará, num primeiro momento, ao Conselho Económico e Social das Nações Unidas.

Órgãos competentes para examinar queixas

5. Em conformidade com uma decisão inicialmente tomada pelo Conselho de Administração, as queixas contra os Estados-membros da OIT foram apresentadas, num primeiro momento, a Dirigentes do Conselho de Administração para apreciação preliminar. Na sequência dos debates realizados nas suas 116.^a e 117.^a Sessões, o

Conselho de Administração decidiu criar um Comité da Liberdade Sindical para proceder a esta apreciação preliminar.

6. Por conseguinte, existem atualmente três órgãos competentes para apreciar queixas relativas a violações dos direitos sindicais, submetidas à OIT, a saber, o Comité da Liberdade Sindical criado pelo Conselho de Administração, o próprio Conselho de Administração e a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical.

Composição e funcionamento do Comité da Liberdade Sindical

7. Este é um órgão que emana do Conselho de Administração, e que reflete o caráter tripartido da própria OIT. Desde a sua criação em 1951, tem sido composto por nove membros regulares que representam, em proporções iguais, os grupos do governamental, dos empregadores e dos trabalhadores do Conselho de Administração. Cada membro participa a título pessoal. Nove membros suplentes, também nomeados pelo Conselho de Administração, foram de início convidados a participar nas reuniões apenas se, por alguma razão não estivessem presentes os membros titulares, de modo a manter a composição inicial.

8. A prática atual adotada pelo Comité, em fevereiro de 1958, e especificada em março de 2002, confere aos membros suplentes o direito de participar nos trabalhos do Comité, quer estejam ou não presentes todos os membros titulares. Desta forma, adquiriram o estatuto de membros suplentes, e devem respeitar as mesmas regras que os membros titulares.

9. Na sua mais recente análise do processo, em março de 2002, o Comité manifestou a esperança de que, tendo em conta a regra segundo a qual todos os membros são nomeados a título individual, as nomeações de membros governamentais venham a ser feitas a título pessoal, de modo a assegurar uma permanência relativa da representação governamental.

10. Nenhum representante ou nacional do Estado contra o qual foi apresentada uma queixa, ou pessoa que ocupe um cargo oficial na organização nacional de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras, autor da queixa, pode participar nas deliberações do Comité, ou mesmo estar presente durante a audição da queixa em questão. Do mesmo modo, os documentos relativos ao processo não lhes são fornecidos.

11. O Comité esforça-se sempre por tomar decisões por unanimidade.

Mandato e responsabilidade do Comité

12. Por força da sua Constituição, a OIT foi criada, designadamente, para melhorar as condições de trabalho e promover a liberdade de associação nos vários países. Por conseguinte, as matérias tratadas pela Organização a este respeito, deixaram de ser da competência exclusiva dos Estados e, a ação da Organização para tal, não pode ser considerada uma interferência nos assuntos internos, uma vez que se enquadra no mandato que a OIT recebeu dos seus membros, com vista a atingir os objetivos que lhe foram atribuídos².

13. A função da Organização Internacional do Trabalho, no que respeita à liberdade de associação e à proteção do indivíduo, passa por contribuir para a eficácia dos princípios gerais da liberdade de associação, como uma das salvaguardas primordiais da paz e da justiça social³. A sua função é garantir e promover o direito de associação dos trabalhadores e trabalhadoras, e dos empregadores. Não deduz acusações a governos, nem os condena. No cumprimento da sua missão, o Comité tem o maior cuidado, através dos procedimentos que desenvolveu ao longo de muitos anos, em evitar tratar de questões que não se enquadram na sua competência específica.

14. O mandato do Comité consiste em averiguar se determinada legislação, ou prática, respeita os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva estabelecidos nas convenções pertinentes⁴.

15. Incumbe ao Comité examinar se, e em que medida, são apresentadas provas satisfatórias para fundamentar as alegações; esta apreciação vai ao mérito da causa e não pode apoiar uma decisão de inadmissibilidade⁵.

16. A fim de evitar eventuais mal-entendidos ou interpretações erróneas, o Comité considera necessário clarificar que a sua missão se limita à apreciação das queixas que lhe são apresentadas. A sua função não é formular conclusões gerais sobre a situação sindical em determinados países, com base em declarações gerais vagas, mas simplesmente avaliar o mérito das alegações formuladas.

17. A prática habitual do Comité não tem sido proceder a qualquer distinção entre as alegações dirigidas contra os governos, ou contra outras pessoas acusadas de violar a liberdade de associação, mas, sim, analisar se, em cada caso concreto, um governo garantiu ou não, no seu território, o livre exercício dos direitos sindicais.

18. O Comité (após uma apreciação preliminar e tendo em conta as observações dos governos em causa, caso sejam recebidas dentro de um prazo razoável) informa o Conselho de Administração de que um processo não requer uma apreciação mais

2. Ver *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, quinta edição (revista), 2006, par. 2

3. Ver Compilação de 2006, par. 1.

4. Ver Compilação de 2006, par. 6.

5. Ver Compilação de 2006, par. 9.

aprofundada se considerar, por exemplo, que os factos alegados, caso sejam provados, não constituem uma violação do exercício dos direitos sindicais, ou que as alegações apresentadas assumem uma natureza puramente política que não torna desejável prosseguir o processo, ou que as alegações apresentadas são demasiado vagas para permitir uma apreciação do caso quanto ao seu mérito, ou que o queixoso não apresentou provas suficientes para justificar o reencaminhamento da questão para a Comissão de Investigação e de Conciliação em matéria de Liberdade Sindical.

19. O Comité pode recomendar que o Conselho de Administração chame a atenção dos governos pertinentes para as anomalias que tenha detetado, e os convide a tomar as medidas adequadas para corrigir a situação.

Competência do Comité para a apreciação de queixas

20. O Comité considerou que não é da sua competência tomar uma decisão sobre as violações das convenções da OIT em matéria de condições de trabalho, uma vez que essas alegações não respeitam a liberdade de associação.

21. O Comité recordou que as questões relativas à legislação em matéria de segurança social não se inscrevem no âmbito da sua competência.

22. As questões suscitadas, relacionadas com a propriedade fundiária, e o regime de propriedade regidos por legislação nacional específica não respeitam ao exercício dos direitos sindicais.

23. Não se insere no mandato do Comité pronunciar-se sobre o tipo, ou as características, incluindo o grau de regulamentação legislativa, do sistema de relações laborais de qualquer país em particular⁶.

24. O Comité tem sempre em conta as circunstâncias nacionais, tais como o histórico das relações laborais, e o contexto social e económico, mas os princípios da liberdade de associação aplicam-se de modo uniforme e coerente entre os países⁷.

25. Sempre que o governo em causa considerou que as questões levantadas são de natureza puramente política, o Comité decidiu que, mesmo que as alegações possam ter origem política, ou conter certos aspetos políticos, devem ser apreciadas de modo mais aprofundado se levantarem questões diretamente relacionadas com o exercício dos direitos sindicais.

26. A questão de saber se as matérias levantadas numa queixa dizem respeito ao direito penal, ou ao exercício dos direitos sindicais, não pode ser decidida unilateralmente pelo governo contra o qual é apresentada uma queixa. Compete ao Comité pronunciar-se sobre a matéria após ter apreciado todas as informações disponíveis⁸.

6. Ver 287.º relatório, caso n.º 1627, par. 32.

7. Ver Compilação de 2006, par. 10.

8. Ver 268.º relatório, caso n.º 1500, par. 693.

27. Quando lhe foram apresentadas alegações precisas e detalhadas sobre projetos de legislação, o Comité entendeu que o facto dessas alegações se referirem a um texto sem força legal não deve, por si só, impedi-lo de se pronunciar sobre o mérito das alegações apresentadas. Considerou aliás desejável que, nesses casos, o governo e o autor da queixa devam ser informados do ponto de vista do Comité relativamente ao projeto de lei proposto antes da sua promulgação, uma vez que o governo, de cuja iniciativa depende essa matéria, pode introduzir as alterações que considere necessárias.

28. Sempre que a legislação nacional preveja a possibilidade de recurso perante os tribunais independentes, e este procedimento não se tenha verificado quanto às matérias objeto de queixa, o Comité tem esse facto em consideração ao examinar a fundo a dita queixa.

29. Quando um processo for examinado por uma jurisdição nacional independente, cujos procedimentos ofereçam garantias adequadas, e o Comité considerar que a decisão a tomar poderá fornecer informações adicionais, suspenderá a sua apreciação do processo por um período razoável para aguardar pela decisão, desde que o atraso gerado não prejudique a parte cujos direitos foram alegadamente violados.

30. Embora o recurso a procedimentos jurídicos internos, qualquer que seja o resultado, seja indubitavelmente um fator a ter em consideração, o Comité sempre considerou que, atendendo às suas responsabilidades, a sua competência para examinar alegações não está dependente de serem esgotados todos os procedimentos nacionais.

Receção das queixas

31. As queixas apresentadas à OIT, quer diretamente, quer através das Nações Unidas, devem provir de organizações de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras, ou de governos. As alegações só podem ser recebidas se forem apresentadas por uma organização nacional diretamente interessada na matéria, por organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras, com estatuto consultivo junto da OIT, ou ainda, por outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras quando as alegações se relacionem com questões que afetem diretamente as suas organizações filiadas. Tais queixas podem ser apresentadas independentemente do país em causa ter ou não ratificado as convenções em matéria de liberdade de associação.

32. O Comité tem plena liberdade para decidir se uma organização pode ser considerada como uma organização de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras na aceção da Constituição da OIT, e não se considera vinculado a nenhuma definição nacional do termo.

33. O Comité não considerou nenhuma queixa como inadmissível pelo simples facto de o governo em questão ter dissolvido, ou proposto dissolver, a organização em nome da qual a queixa foi apresentada, ou pelo facto de a pessoa, ou pessoas que formularam a queixa se terem refugiado no estrangeiro.

34. O facto de um sindicato não ter depositado os seus estatutos, como exigido pelas legislações nacionais, não é suficiente para tornar a respetiva queixa inadmissível, uma vez que os princípios da liberdade de associação preveem, precisamente, que os trabalhadores e trabalhadoras poderão, sem autorização prévia, criar organizações da sua escolha.

35. O facto de uma organização não ter sido oficialmente reconhecida, não justifica a rejeição de alegações, quando resulte claro das queixas, que a mesma tem pelo menos uma existência *de facto*.

36. Nos casos em que o Comité é chamado a apreciar queixas apresentadas por uma organização relativamente à qual não possui nenhuma informação precisa, o diretor-geral está autorizado a solicitar à organização que forneça informações sobre a dimensão da sua filiação, estatutos, filiações nacionais ou internacionais e, em geral, quaisquer outras informações expectáveis em toda e qualquer apreciação da admissibilidade de uma queixa, capaz de conduzir a uma melhor apreciação da natureza exata da organização requerente.

37. O Comité apenas tomará conhecimento de queixas apresentadas por pessoas que, por recearem represálias, solicitem que os seus nomes, ou a origem das queixas não sejam divulgados, exceto se o diretor-geral, após ter examinado a queixa em questão, informar o Comité de que contém alegações de um certo grau de gravidade que não foram previamente apreciadas da sua parte. O Comité pode então examinar o eventual seguimento que convirá dar a tais queixas.

Natureza repetitiva das queixas

38. Em qualquer caso em que uma queixa diga precisamente respeito às mesmas infrações em relação às quais o Comité já tenha deliberado, o diretor-geral pode, num primeiro momento, submeter a queixa ao Comité, que decidirá quanto à oportunidade de lhe dar seguimento.

39. O Comité considerou que só pode reabrir um processo que já tenha examinado quanto ao fundo, e no qual tenha apresentado recomendações finais ao Conselho de Administração nos casos em que tenham sido apresentados e comunicados novos elementos de prova. Do mesmo modo, o Comité não reexamina as alegações sobre as quais já se tenha pronunciado: por exemplo, quando uma queixa se refere a uma lei que já apreciou e que, como tal, não contém novos elementos⁹.

9. Ver 297.º relatório, par. 13.

Forma da denúncia

40. As denúncias devem ser apresentadas por escrito, devidamente assinadas por um representante de um órgão habilitado a apresentá-las, e devem ser plenamente suportadas, tanto quanto possível, por provas de apoio às alegações respeitantes a casos específicos de violações dos direitos sindicais.

41. Quando o Comité recebe diretamente, ou através das Nações Unidas, meras cópias de comunicações enviadas por organizações a terceiros, essas comunicações não constituem queixas formais e não exigem a intervenção do Comité.

42. Não são admissíveis queixas provenientes de assembleias ou reuniões que não constituam organismos com existência permanente, ou de grupos organizados, constituindo entidades definidas, e com as quais seja impossível manter correspondência, quer por possuírem apenas uma existência temporária, quer por as queixas não conterem qualquer endereço dos seus autores.

Regras relativas às relações com os autores e autoras das queixas

43. As queixas que não se relacionem com violações específicas dos direitos sindicais, são reencaminhadas pelo diretor-geral para o Comité da Liberdade Sindical para parecer, e o Comité decide se deve ou não ser tomada qualquer medida sobre as mesmas. Nestes casos, o diretor-geral não é obrigado a aguardar pela reunião do Comité, e pode contactar diretamente a organização queixosa para a informar de que o mandato do Comité apenas lhe permite tratar de questões relativas à liberdade de associação, solicitando que especifique, a este respeito, os pontos que, concretamente, pretende que sejam objeto de apreciação pelo Comité.

44. O diretor-geral, ao receber uma nova queixa relativa a casos específicos de violação da liberdade de associação, quer diretamente da organização autora da queixa, quer através das Nações Unidas, informa o autor ou autora da queixa de que qualquer informação que pretenda disponibilizar em apoio da mesma, lhe deverá ser comunicada no prazo de um mês. caso sejam enviadas informações complementares à OIT após o termo do prazo previsto nos procedimentos, caberá ao Comité determinar se tais informações constituem novos elementos de prova que o autor da queixa não teria podido juntar dentro do prazo fixado; caso o Comité considere não ser esse o caso, as informações em questão são consideradas inadmissíveis. Por outro lado, se o autor ou autora da queixa não disponibilizar as informações necessárias à sua fundamentação (caso não se afigure devidamente fundamentada) no prazo de um mês, a contar da data do aviso de receção da queixa pelo diretor-geral, cabe ao Comité decidir se é, ou não, adequado tomar outras medidas sobre ao assunto.

45. Nos casos em que um número considerável de exemplares de uma mesma queixa, provem de diferentes organizações, o diretor-geral não é obrigado a solicitar a cada

autor da referida queixa, em separado, o envio de informações complementares; por norma, bastará que o diretor-geral formule o pedido à organização central do país a que pertencem os organismos emissores das cópias da dita queixa ou, se as circunstâncias impossibilitarem tal opção, aos autores ou autoras da primeira cópia rececionada, entendendo-se que tal não impede o diretor-geral de comunicar com mais do que um daqueles organismos, se tal se afigurar justificado por quaisquer circunstâncias especiais do caso em apreço. O diretor-geral transmitirá ao governo em causa a primeira cópia recebida, e informará igualmente o governo sobre os nomes dos demais autores e autoras que apresentaram comunicações idênticas.

46. Quando uma queixa tiver sido comunicada ao governo em causa, e este tiver emitido as suas observações sobre a mesma, e quando as declarações contidas na queixa e as observações do governo se limitarem a anular-se mutuamente, mas não contiverem quaisquer elementos de prova válidos, impossibilitando assim o Comité de emitir um parecer fundamentado, o Comité está autorizado a solicitar ao autor ou autora da queixa informações complementares, por escrito, sobre questões relativas aos termos da queixa que exigem esclarecimentos adicionais. Nesses casos, tem-se entendido que, por um lado, o governo em causa, enquanto demandado, teria a oportunidade de responder, por sua vez, a quaisquer observações adicionais que os autores e autoras da queixa possam formular e, por outro, que este método não seria automaticamente seguido em todos os casos, mas apenas naqueles em que tal pedido dirigido aos autores e autoras da queixa se afigurasse útil para estabelecer os factos.

47. Sob reserva das duas condições mencionadas no número anterior, o Comité pode, além disso, informar os autores e autoras da queixa, nos casos adequados, do teor das observações do governo e convidá-los a pronunciarem-se sobre as mesmas, num prazo determinado. Além disso, o diretor-geral pode verificar se, à luz das observações enviadas pelo governo em causa, são necessários comentários ou informações adicionais por parte dos autores e autoras da queixa, sobre questões relacionadas com a mesma e, em caso afirmativo, pode dirigir-se diretamente aos autores e autoras da queixa, em nome do Comité, e sem aguardar pela sua próxima sessão, solicitando a informação pretendida, ou os comentários sobre as observações do governo até uma determinada data, respeitando o direito de resposta do governo, tal como referido no número anterior.

48. A fim de manter o autor ou autora da queixa regularmente informado sobre as principais fases do procedimento, é o mesmo notificado, após cada sessão do Comité, de que a queixa foi apresentada a este último e, se o Comité não tiver chegado a uma conclusão que conste do seu relatório, que, dependendo do caso, o exame foi adiado na ausência de observações do governo, ou que o Comité solicitou o envio de determinadas informações do governo e/ou do próprio reclamante.

Prescrição

49. Embora não existam regras formais que fixem um determinado prazo de prescrição para o processo de análise das queixas, poderá ser difícil, se não mesmo impossível a um governo responder, de forma detalhada, a alegações relativas a factos ocorridos num passado distante.

Retirada de queixas

50. Sempre que o Comité foi confrontado com um pedido de retirada de uma queixa que lhe foi apresentada, considerou que a vontade expressa por uma organização que formalizou uma queixa, de retirar essa mesma queixa, constitui um elemento que deve ser tido em conta, mas que tal não é suficiente, por si só, para que o Comité deixe automaticamente de prosseguir com o processo. Nesses casos, o Comité decidiu que tem exclusiva competência para avaliar, em plena liberdade, as razões apresentadas para a retirada de uma queixa, e para tentar determinar se tais razões se afiguram ser suficientemente plausíveis para se poder concluir que a retirada é feita com total independência. Neste contexto, o Comité constatou que poderia haver casos em que a retirada de uma queixa pela organização que a apresentou, resultasse não do facto de a queixa ter perdido sentido útil, mas da eventual pressão exercida pelo governo sobre os autores e autoras da queixa, que se encontrariam ameaçados de agravamento da situação se não consentissem na sua retirada.

Regras para as relações com os governos interessados

51. Ao aderir à Organização Internacional do Trabalho, cada Estado-membro é obrigado a respeitar um certo número de princípios, incluindo os princípios da liberdade de associação, que se tornaram regras habituais acima das Convenções¹⁰.

52. Se a queixa inicial, ou quaisquer outras informações recebidas em resposta ao aviso de receção da queixa, forem suficientemente fundamentadas, a queixa e as referidas informações complementares são comunicadas, pelo diretor-geral ao governo em causa, com a maior celeridade possível; na mesma ocasião, o governo é convidado a comunicar ao diretor-geral, as suas observações, num determinado prazo, fixado antecipadamente em função da data da próxima reunião do Comité. Ao comunicar as alegações recebidas, o diretor-geral chama a atenção dos governos para a importância que o Conselho de Administração atribui à receção das suas respostas, no prazo especificado, a fim de que o Comité reúna condições para apreciar os casos, o mais rapidamente possível, após a ocorrência dos acontecimentos a que as alegações se referem. Se o diretor-geral tiver dificuldade em decidir se uma

10. relatório da Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical relativo à situação no Chile, 1975, par. 466.

determinada queixa pode ser considerada suficientemente fundamentada para justificar a sua comunicação ao governo em causa, com vista à formulação das respetivas observações, pode consultar o Comité, antes da tomada de decisão sobre a matéria.

53. Nos casos em que as alegações dizem respeito a empresas específicas, ou em casos apropriados, a carta através da qual as alegações são transmitidas ao governo solicita que este obtenha os pontos de vista de todas as organizações e instituições pertinentes, de modo a poder dar uma resposta o mais exhaustiva possível ao Comité. No entanto, a aplicação desta regra processual não deverá resultar, na prática, num atraso no recurso a apelos urgentes dirigidos aos governos, nem na apreciação de processos.

54. É feita uma distinção entre casos urgentes, que são tratados prioritariamente, e casos menos urgentes. As questões que envolvem a vida humana, ou a liberdade pessoal, ou as condições novas ou em mutação, que afetam a liberdade de ação de um movimento sindical no seu conjunto, os casos decorrentes de um estado de emergência contínuo e aqueles que envolvem a dissolução de uma organização, são tratados como casos de urgência. É também dada prioridade ao tratamento dos casos em que já tenha sido apresentado um relatório ao Conselho de Administração.

55. Em todo o caso, se a primeira resposta do governo em questão for de carácter demasiado generalizado, o Comité solicita ao diretor-geral que obtenha do governo, todas as informações complementares necessárias, sempre que o considere apropriado.

56. O diretor-geral está ainda habilitado a verificar, sem no entanto, apreciar o mérito de um processo, se as observações dos governos sobre o objeto de uma queixa, ou as respostas dos mesmos aos pedidos de informação complementar são suficientes para permitir ao Comité apreciar a queixa apresentada e, se tal não for o caso, escrever diretamente ao governo em causa, em nome do Comité, e sem esperar pela sua próxima sessão, para informar de que seria desejável que fornecesse informações mais precisas sobre os pontos suscitados pelo Comité, ou pelo autor ou autora da queixa.

57. O objetivo de todo o procedimento estabelecido na OIT para a apreciação de todas as alegações de violação da liberdade de associação consiste na promoção do respeito pelos direitos sindicais de direito e de facto. Se o procedimento protege os governos de acusações despropositadas, os governos, por seu lado, devem reconhecer a importância de formular, protegendo a sua própria reputação, respostas pormenorizadas às alegações contra eles formuladas, que permitam uma apreciação objetiva. O Comité gostaria de salientar que, em todos os casos que lhe foram apresentados desde a sua criação, sempre considerou que as respostas dos governos contra os quais são apresentadas queixas não deveriam limitar-se a observações de carácter geral.

58. Nos casos em que os governos demoram a enviar as suas observações, sobre as queixas que lhes tenham sido comunicadas, ou das informações complementares que lhes tenham sido solicitadas, o Comité menciona esses governos num parágrafo introdutório especial, para a apresentação dos seus relatórios, uma vez decorrido um prazo razoável, que varia em função da natureza do caso, ou do grau de urgência das questões em causa. Este parágrafo contém um apelo urgente aos governos em causa e, logo de seguida são dirigidas comunicações especiais a esses governos pelo diretor-geral, em nome do Comité.

59. Estes governos são prevenidos de que, na sessão seguinte, o Comité poderá apresentar um relatório sobre o conteúdo da questão, mesmo que as informações aguardadas dos governos em causa ainda não tenham sido recebidas até à data.

60. Os casos em que os governos continuam a não cooperar com o Comité, ou em que persistem certas dificuldades, são mencionados num parágrafo especial da introdução do relatório do Comité. Os governos em causa são então prontamente informados de que o presidente do Comité entrará em contacto, em nome do Comité, com os representantes dos governos que participam na sessão do Conselho de Administração, ou na Conferência Internacional do Trabalho. O presidente chamará a atenção dos referidos representantes para os casos específicos em causa e, se for caso disso, para a gravidade das dificuldades em questão, discutirá com eles as razões do atraso na transmissão das observações solicitadas pelo Comité, e examinará em conjunto diversos meios para remediar a situação. De seguida, o presidente informa então o Comité sobre os resultados destes contactos.

61. Se for caso disso, quando não forem dadas respostas, os gabinetes externos da OIT poderão dirigir-se aos governos para obter as informações que lhes são solicitadas, quer durante a apreciação do caso, quer em conexão com as medidas a tomar no seguimento das recomendações do Comité, aprovadas pelo Conselho de Administração. Para esse efeito, os gabinetes externos da OIT recebem informações pormenorizadas sobre as queixas relativas à sua área específica, e são instados a dirigir-se aos governos que tardam em transmitir as suas respostas, a fim de chamar a sua atenção para a importância de apresentarem as observações, ou informações que lhes tenham sido solicitadas.

62. Nos casos em que os governos implicados manifestamente não estejam dispostos a cooperar, o Comité poderá recomendar, a título excecional, que seja dada maior publicidade às alegações, às recomendações do Conselho de Administração, e à atitude negativa dos governos em causa.

63. O procedimento de apreciação das queixas de alegadas violações do exercício dos direitos sindicais prevê a apreciação das queixas apresentadas contra Estados-membros da OIT. Evidentemente, é possível que as consequências dos acontecimentos que deram origem à apresentação da queixa inicial, subsistam após a criação de um novo Estado que se tornou membro da OIT, mas, se tal se verificar, os autores e autoras da queixa podem recorrer, no que ao novo Estado diz respeito,

ao procedimento estabelecido para apreciação das queixas relativas a violações do exercício dos direitos sindicais.

64. Existe uma ligação de continuidade entre os sucessivos governos de um mesmo Estado, de tal modo que, embora um governo não possa ser responsabilizado por acontecimentos ocorridos sob o mandato de um governo anterior, é claramente responsável por quaisquer consequências que esses acontecimentos possam ter causado desde a sua subida ao poder.

65. Sempre que se verifique uma mudança de regime num país, o novo governo deve, desde o momento em que assume o poder, tomar todas as medidas necessárias para corrigir eventuais impactos decorrentes dos factos que motivaram a queixa, mesmo que esses factos tenham ocorrido durante o mandato do seu antecessor.

Pedidos de adiamento de apreciação dos processos

66. No que diz respeito aos pedidos de adiamento da apreciação dos processos pela organização autora da queixa, ou pelo governo em causa, a prática seguida pelo Comité consiste em decidir a questão em plena liberdade, depois de ter apreciado razões os motivos invocados e as circunstâncias do caso¹¹.

Missões no local

67. Em diversas fases do processo, pode ser enviado ao país em causa um representante da OIT, nomeadamente no âmbito de contactos diretos, a fim de procurar uma solução para as dificuldades encontradas, seja durante a apreciação do processo, seja na fase das medidas tomadas como seguimento a dar às recomendações do Conselho de Administração. Tais contactos, contudo, só podem ser estabelecidos a convite dos governos interessados, ou pelo menos com o seu consentimento. Além disso, após receção de uma queixa que contenha alegações de natureza particularmente grave, e após ter recebido a aprovação prévia do presidente do Comité, o diretor-geral pode nomear um representante com o mandato de realizar contactos preliminares para os seguintes fins: transmitir às autoridades competentes do país a preocupação suscitada pelos factos descritos na queixa; explicar a estas autoridades os princípios da liberdade de associação em causa; obter das autoridades a sua reação inicial, bem como quaisquer comentários e informações sobre as questões levantadas na queixa; explicar às autoridades o procedimento especial em caso de alegadas violações dos direitos sindicais e, em particular, o método de contacto direto que pode ser posteriormente solicitado pelo governo, a fim de facilitar uma avaliação completa da situação pelo Comité, e pelo Conselho de Administração; solicitar e incentivar as autoridades a comunicar com a maior celeridade possível uma

11. Ver 274.º relatório, casos n.º 1455, 1456, 1696 e 1515, par. 10.

resposta pormenorizada, com as observações do governo sobre a queixa. O relatório do representante do diretor-geral é apresentado ao Comité na sua próxima reunião para apreciação, juntamente com todas as outras informações disponibilizadas. O representante da OIT pode ser um funcionário da OIT, ou uma pessoa independente nomeada pelo diretor-geral. Escusado será dizer, que a missão do representante da OIT consiste, acima de tudo, em apurar os factos e procurar possíveis soluções no local. O Comité e o Conselho de Administração continuam a ser plenamente competentes para apreciar a situação na sequência desses contactos diretos.

68. O representante do diretor-geral, encarregado de uma missão no local, não poderá desempenhar devidamente a sua missão e, como tal, ser plena e objetivamente informado sobre todos os aspetos do caso, se não puder reunir livremente com todas as partes envolvidas¹².

Audição das partes

69. O Comité decidirá, nos casos apropriados, e tendo em conta todas as circunstâncias do caso, se deve ouvir as partes, ou uma delas, durante as suas sessões, a fim de obter informações mais completas sobre o assunto. Poderá fazê-lo especialmente: a) nos casos adequados em que os autores e autoras das queixas, e os governos, tenham apresentado declarações contraditórias sobre o conteúdo dos factos em causa, e em que o Comité considere útil que os representantes das partes forneçam, oralmente, informações mais pormenorizadas, tal como solicitado pelo Comité; b) nos casos em que o Comité considere útil proceder a uma troca de pontos de vista com os governos em questão, por um lado, e com os autores e autoras da queixa, por outro, sobre questões fundamentais, a fim de alcançar uma melhor apreciação da situação de facto, e a evolução da situação que possa conduzir a uma solução dos problemas envolvidos, e de procurar uma conciliação assente nos princípios da liberdade de associação; c) noutros casos em que tenham surgido dificuldades especiais na apreciação das questões em causa, ou na aplicação das suas recomendações, e em que o Comité considere adequado debater as questões com o representante do governo em interessado.

Efeitos das recomendações do Comité

70. Em todos os casos em que é sugerido ao Conselho de Administração que apresente recomendações a um governo, o Comité acrescenta às suas conclusões sobre esses casos um parágrafo propondo que o governo em causa seja convidado a indicar, após um período razoável, e tendo em conta as circunstâncias do caso, que medidas tomar no seguimento das recomendações que lhe foram dirigidas.

12. Ver 229.º relatório, caso n.º 1097, par. 51.

71. É feita uma distinção entre os países que ratificaram uma ou mais convenções sobre liberdade de associação, e aqueles que não o fizeram.

72. No primeiro caso (convenções ratificadas), a apreciação das medidas tomadas como seguimento às recomendações do Conselho de Administração é normalmente confiada à Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, cuja atenção se chama de forma expressa, no parágrafo final dos relatórios do Comité, para as discrepâncias entre as legislações e práticas nacionais, e os termos das convenções, ou para a incompatibilidade de uma determinada situação com as disposições desses instrumentos. É evidente que esta possibilidade não é de molde a impedir o Comité de examinar, através do procedimento a seguir descrito, o efeito dado a certas recomendações por si formuladas; tal pode ser útil tendo em conta a natureza ou a urgência de determinadas questões.

73. No segundo caso (convenções não ratificadas), na falta de resposta, ou em caso de resposta parcial, ou totalmente insatisfatória, o assunto pode ser objeto de um acompanhamento periódico, devendo o Comité incumbir o diretor-geral, com a periodicidade adequada, consoante a natureza de cada caso, de recordar a questão ao governo em causa, e de lhe solicitar informações sobre as medidas tomadas como seguimento às recomendações que o Conselho de Administração tiver aprovado. Por sua vez, o próprio Comité, procede de vez em quando, à recapitulação da situação.

74. O Comité pode recomendar ao Conselho de Administração que tente obter o consentimento do governo em causa para o reencaminhamento do processo para a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de Liberdade Sindical. O Comité apresenta, em cada sessão do Conselho de Administração, um relatório de progresso relativo a todos os casos que o Conselho de Administração tenha determinado merecerem uma apreciação mais aprofundada. Em todos os casos em que o governo contra o qual é apresentada a queixa tenha recusado dar o seu consentimento à Comissão de Investigação e Conciliação, ou não tenha respondido no prazo de quatro meses a um pedido de consentimento, o Comité pode incluir, no seu relatório do Conselho de Administração, recomendações quanto à “ação alternativa adequada” que, no entender do Comité, o Conselho de Administração possa tomar. Em certos casos, o próprio Conselho de Administração debateu as medidas a tomar nas situações em que um governo não autorizou o reencaminhamento para a Comissão de Investigação e Conciliação.

Índice cronológico de casos

Anexo II

N.º	País
1	Peru
2	Venezuela, República Bolivariana da
3	República Dominicana
4	Egito
5	Índia
6	Irão, República Islâmica do
7	Itália
8	Israel
9	Países Baixos
10	Chile
11	Brasil
12	Argentina
13	Bolívia, Estado Plurinacional da
14	Checoslováquia
15	França
16	França
17	França
18	Grécia
19	Hungria
20	Líbano
21	Nova Zelândia
22	Filipinas
23	Reino Unido
24	Reino Unido
25	Reino Unido
26	Reino Unido
27	Reino Unido
28	Reino Unido
29	Reino Unido
30	Reino Unido

N.º	País
31	Reino Unido
32	Reino Unido
33	Estados Unidos
34	Seri Lanca
35	Hungria
36	Arábia Saudita
37	Reino Unido
38	Reino Unido
39	Bolívia, Estado Plurinacional da
40	França
41	Reino Unido
42	Estados Unidos
43	Chile
44	Colômbia
45	Estados Unidos
46	Estados Unidos
47	Índia
48	Japão
49	Paquistão
50	Turquia
51	Alemanha
52	Itália
53	Espanha
54	Argentina
55	Grécia
56	Uruguai
57	Reino Unido
58	Polónia
59	Reino Unido
60	Japão
61	França

N.º	País
62	Países Baixos
63	África do Sul
64	Itália
65	Cuba
66	Grécia
67	Egito
68	Colômbia
69	França
70	Estados Unidos
71	Estados Unidos
72	Venezuela, República Bolivariana da
73	Reino Unido
74	Mianmar
75	França
76	Costa Rica
77	França
78	Suíça
79	Bélgica
80	Alemanha
81	Chile
82	Líbano
83	Brasil
84	México
85	Áustria
86	Itália
87	Índia
88	França
89	Estados Unidos
90	França
91	Reino Unido
92	Peru

N.º	País
93	Irão, República Islâmica do
94	Cuba
95	Estados Unidos
96	Reino Unido
97	Índia
98	França
99	França
100	El Salvador
101	Reino Unido
102	África do Sul
103	Reino Unido
104	Irão, República Islâmica do
105	Grécia
106	Argentina
107	Mianmar
108	Costa Rica
109	Guatemala
110	Paquistão
111	Federação Russa
112	Grécia
113	França
114	Estados Unidos
115	Grécia
116	Irão, República Islâmica do
117	Argentina
118	França
119	África do Sul
120	França
121	Grécia
122	Venezuela, República Bolivariana da
123	República Democrática Alemã
124	Colômbia
125	Brasil
126	Costa Rica
127	Guatemala
128	Países Baixos
129	Peru
130	Suíça
131	Guatemala
132	Grécia
133	Países Baixos

N.º	País
134	Chile
135	Mianmar
136	Reino Unido
137	Brasil
138	Estados Unidos
139	Áustria
140	Argentina
141	Chile
142	Honduras
143	Espanha
144	Guatemala
145	África do Sul
146	Colômbia
147	África do Sul
148	Polónia
149	Índia
150	Reino Unido
151	República Dominicana
152	Reino Unido
153	Chile
154	Chile
155	Federação Russa
156	França
157	Grécia
158	Hungria
159	Cuba
160	Hungria
161	França
162	Reino Unido
163	Mianmar
164	Estados Unidos
165	Argentina
166	Grécia
167	Jordânia
168	Paraguai
169	Turquia
170	França
171	Canadá
172	Argentina
173	Estados Unidos
174	Grécia
175	Sérvia
176	Grécia
177	Honduras
178	Reino Unido

N.º	País
179	Japão
180	Reino Unido
181	Equador
182	Reino Unido
183	África do Sul
184	Haiti
185	Grécia
186	Bolívia, Estado Plurinacional da
187	Reino Unido
188	Dinamarca
189	Honduras
190	Argentina
191	Sudão
192	Argentina
193	Mianmar
194	Reino Unido
195	França
196	Grécia
197	Paquistão
198	Grécia
199	Argentina
200	África do Sul
201	Grécia
202	Tailândia
203	Hungria
204	Índia
205	Brasil
206	Uruguai
207	Grécia
208	França
209	Egito
210	Haiti
211	Canadá
212	Estados Unidos
213	Alemanha
214	Guiné
215	Grécia
216	Argentina
217	Paraguai
218	França
219	Iraque
220	Argentina
221	Reino Unido
222	Grécia
223	Marrocos

N.º	País
224	Grécia
225	México
226	Haiti
227	Chile
228	Grécia
229	África do Sul
230	Paraguai
231	Argentina
232	Marrocos
233	França
234	Grécia
235	Camarões
236	Irão, República Islâmica do
237	Marrocos
238	Grécia
239	Costa Rica
240	Grécia
241	França
242	Marrocos
243	Mianmar
244	Bélgica
245	Grécia
246	Cuba
247	Grécia
248	Senegal
249	Grécia
250	Bélgica
251	Reino Unido
252	Reino Unido
253	Cuba
254	República Democrática do Congo
255	Marrocos
256	Grécia
257	França
258	Argentina
259	Argentina
260	Iraque
261	África do Sul
262	Camarões
263	Grécia
264	Uruguai
265	Irão, República Islâmica do
266	Portugal

N.º	País
267	Argentina
268	Argentina
269	Mianmar
270	Chile
271	Chile
272	África do Sul
273	Argentina
274	Líbia
275	Reino Unido
276	Jordânia
277	Senegal
278	África do Sul
279	Reino Unido
280	França
281	Bélgica
282	Burundi
283	Cuba
284	África do Sul
285	Peru
286	Portugal
287	Índia
288	África do Sul
289	Senegal
290	República Democrática do Congo
291	Reino Unido
292	Reino Unido
293	Alemanha
294	Espanha
295	Grécia
296	Paquistão
297	Federação Russa
298	Reino Unido
299	Grécia
300	África do Sul
301	Libéria
302	Marrocos
303	Gana
304	Espanha
305	Chile
306	República Árabe Síria
307	Somália
308	Argentina
309	Grécia
310	Japão
311	África do Sul

N.º	País
312	República Dominicana
313	Benim
314	África do Sul
315	Reino Unido
316	Equador
317	Noruega
318	Marrocos
319	El Salvador
320	Paquistão
321	África do Sul
322	Serra Leoa
323	Peru
324	Itália
325	Reino Unido
326	Burquina Faso
327	República Democrática do Congo
328	Finlândia
329	Cuba
330	Iraque
331	Peru
332	Brasil
333	Grécia
334	Argentina
335	Peru
336	Benim
337	França
338	Camarões
339	Marrocos
340	África do Sul
341	Grécia
342	Iraque
343	Seri Langa
344	Mali
345	Reino Unido
346	Argentina
347	Venezuela, República Bolivariana da
348	Honduras
349	Panamá
350	República Dominicana
351	Espanha
352	Guatemala
353	Grécia
354	Chile

N.º	País	N.º	País	N.º	País
355	Jamaica	395	Colômbia	437	República Democrática do Congo
356	Espanha	396	Guatemala	438	Grécia
357	República Democrática do Congo	397	Espanha	439	Paraguai
358	México	398	Japão	440	Estados Unidos
359	Marrocos	399	Argentina	441	Paraguai
360	República Dominicana	400	Espanha	442	Guatemala
361	Marrocos	401	Burundi	443	Bolívia, Estado Plurinacional da
362	Marrocos	402	República Democrática do Congo	444	Costa Rica
363	Colômbia	403	Burquina Faso	445	Marrocos
364	Equador	404	África do Sul	446	Panamá
365	República Democrática do Congo	405	Peru	447	República Dominicana
366	Reino Unido	406	Reino Unido	448	Uganda
367	República Democrática do Congo	407	Paquistão	449	Reino Unido
368	Áustria	408	Honduras	450	El Salvador
369	Argentina	409	Bolívia, Estado Plurinacional da	451	Bolívia, Estado Plurinacional da
370	Portugal	410	Paraguai	452	Colômbia
371	Alemanha	411	República Dominicana	453	Grécia
372	República Democrática do Congo	412	Países Baixos	454	Honduras
373	Haiti	413	Grécia	455	Irlanda
374	Costa Rica	414	Reino Unido	456	Bolívia, Estado Plurinacional da
375	Chipre	415	Reino Unido	457	México
376	Bélgica	416	Paquistão	458	Cuba
377	República Democrática do Congo	417	Vietname	459	Uruguai
378	Honduras	418	Camarões	460	México
379	Costa Rica	419	Congo	461	Espanha
380	Reino Unido	420	Índia	462	Venezuela, República Bolivariana da
381	Honduras	421	Reino Unido	463	República Democrática do Congo
382	Grécia	422	Equador	464	Grécia
383	Espanha	423	Honduras	465	Reino Unido
384	Equador	424	Índia	466	Panamá
385	Brasil	425	Cuba	467	República Dominicana
386	Índia	426	Grécia	468	República Democrática do Congo
387	Vietname	427	República Democrática do Congo	469	Cuba
388	Costa Rica	428	República Dominicana	470	Grécia
389	Camarões	429	Espanha	471	Itália
390	Venezuela, República Bolivariana da	430	Estados Unidos	472	África do Sul
391	Equador	431	Malta	473	Equador
392	República Democrática do Congo	432	Portugal	474	Equador
393	República Árabe Síria	433	Equador	475	Chile
394	México	434	Colômbia	476	Peru
		435	Barém		
		436	Índia		

N.º	País
477	Equador
478	Reino Unido
479	Nicarágua
480	Tunísia
481	Grécia
482	Chipre
483	Vietname
484	Índia
485	Venezuela, República Bolivariana da
486	Marrocos
487	Espanha
488	Bélgica
489	Grécia
490	Colômbia
491	Seri Lanca
492	México
493	Índia
494	Sudão
495	França
496	Honduras
497	Espanha
498	Grécia
499	França
500	República Democrática do Congo
501	Indonésia
502	Jordânia
503	Argentina
504	Espanha
505	Marrocos
506	Libéria
507	Espanha
508	Grécia
509	Espanha
510	Paraguai
511	Nicarágua
512	Chipre
513	Marrocos
514	Colômbia
515	França
516	Peru
517	Grécia
518	Colômbia
519	Grécia
520	Espanha

N.º	País
521	Reino Unido
522	República Dominicana
523	Canadá
524	Marrocos
525	Reino Unido
526	Bolívia, Estado Plurinacional da
527	Colômbia
528	Marrocos
529	Peru
530	Uruguai
531	Panamá
532	Peru
533	Índia
534	Colômbia
535	Venezuela, República Bolivariana da
536	Gabão
537	Indonésia
538	Índia
539	El Salvador
540	Espanha
541	Argentina
542	Benim
543	Turquia
544	República Dominicana
545	Vietname
546	Colômbia
547	Peru
548	Haiti
549	Chile
550	Guatemala
551	Cuba
552	Argentina
553	Argentina
554	Brasil
555	Líbia
556	Marrocos
557	República Dominicana
558	Brasil
559	Trindade e Tobago
560	Marrocos
561	Uruguai
562	República Dominicana
563	Costa Rica
564	Nicarágua

N.º	País
565	França
566	República Dominicana
567	Israel
568	Marrocos
569	Chade
570	Nicarágua
571	Bolívia, Estado Plurinacional da
572	Panamá
573	Bolívia, Estado Plurinacional da
574	Argentina
575	Índia
576	Argentina
577	Marrocos
578	Gana
579	Guatemala
580	Estados Unidos
581	Panamá
582	Brasil
583	Argentina
584	Nicarágua
585	Paquistão
586	Panamá
587	Costa Rica
588	Argentina
589	Índia
590	Luxemburgo
591	Senegal
592	Jamaica
593	Argentina
594	Índia
595	Brasil
596	Panamá
597	Togo
598	Equador
599	Países Baixos
600	Iémen
601	Colômbia
602	Guiana
603	México
604	Uruguai
605	Jamaica
606	Paraguai
607	Uruguai
608	Índia

N.º	País	N.º	País	N.º	País
609	Argentina	652	Filipinas	696	México
610	Panamá	653	Argentina	697	Espanha
611	Costa Rica	654	Portugal	698	Senegal
612	Espanha	655	Bélgica	699	Canadá
613	Maurícia	656	Argentina	700	Guiana
614	Peru	657	Espanha	701	Colômbia
615	República Dominicana	658	Espanha	702	Costa Rica
616	Brasil	659	Guatemala	703	Chile
617	Venezuela, República Bolivariana da	660	Mauritânia	704	Espanha
618	Malásia	661	Espanha	705	Estados Unidos
619	Honduras	662	Nicarágua	706	Uruguai
620	Panamá	663	Paraguai	707	Argentina
621	Suécia	664	Colômbia	708	Bulgária
622	Espanha	665	Costa Rica	709	Maurícia
623	Brasil	666	Portugal	710	Argentina
624	Reino Unido	667	Espanha	711	Marrocos
625	Venezuela, República Bolivariana da	668	Jordânia	712	Guatemala
626	Guatemala	669	Argentina	713	Peru
627	Estados Unidos	670	Chipre	714	Equador
628	Venezuela, República Bolivariana da	671	Bolívia, Estado Plurinacional da	715	Nicarágua
629	Nicarágua	672	República Dominicana	716	Reino Unido
630	Espanha	673	Madagáscar	717	Costa Rica
631	Turquia	674	Indonésia	718	República Dominicana
632	Brasil	675	Colômbia	719	Colômbia
633	Argentina	676	Nicarágua	720	Índia
634	Itália	677	Sudão	721	Índia
635	Costa Rica	678	Espanha	722	Espanha
636	Argentina	679	Espanha	723	Colômbia
637	Espanha	680	Reino Unido	724	Filipinas
638	Lesoto	681	República Centro-Africana	725	Japão
639	Estados Unidos	682	Costa Rica	726	Uruguai
640	Índia	683	Equador	727	Nigéria
641	Colômbia	684	Espanha	728	Jamaica
642	Reino Unido	685	Bolívia, Estado Plurinacional da	729	Bangladeche
643	Colômbia	686	Japão	730	Jordânia
644	Mali	687	Colômbia	731	Argentina
645	Equador	688	Chile	732	Togo
646	Costa Rica	689	Maurícia	733	Guatemala
647	Portugal	690	Reino Unido	734	Colômbia
648	Reino Unido	691	Argentina	735	Espanha
649	El Salvador	692	Brasil	736	Espanha
650	El Salvador	693	Uruguai	737	Japão
651	Argentina	694	Honduras	738	Japão
		695	Índia	739	Japão
				740	Japão
				741	Japão

N.º	País
742	Japão
743	Japão
744	Japão
745	Japão
746	Canadá
747	Guatemala
748	Brasil
749	Senegal
750	Espanha
751	Vietname
752	El Salvador
753	Japão
754	Jamaica
755	Japão
756	Índia
757	Austrália
758	Costa Rica
759	Reino Unido
760	Espanha
761	Maurícia
762	Peru
763	Uruguai
764	Colômbia
765	Chile
766	Iémen
767	África do Sul
768	República Dominicana
769	Nicarágua
770	Grécia
771	Uruguai
772	Israel
773	México
774	República Centro-Africana
775	Uganda
776	Jamaica
777	Índia
778	França
779	Argentina
780	Espanha
781	Bolívia, Estado Plurinacional da
782	Libéria
783	Costa Rica
784	Grécia
785	Colômbia
786	Uruguai

N.º	País
787	Brasil
788	Peru
789	Guatemala
790	Jamaica
791	Israel
792	Japão
793	Índia
794	Grécia
795	Libéria
796	Baamas
797	Jordânia
798	Chipre
799	Turquia
800	Brasil
801	Uruguai
802	República Dominicana
803	Espanha
804	Paquistão
805	Malta
806	Bolívia, Estado Plurinacional da
807	Estados Unidos
808	Costa do Marfim
809	Argentina
810	França
811	Jordânia
812	Espanha
813	Colômbia
814	Bolívia, Estado Plurinacional da
815	Etiópia
816	Bangladeche
817	França
818	Canadá
819	República Dominicana
820	Honduras
821	Costa Rica
822	República Dominicana
823	Chile
824	Benim
825	Nicarágua
826	Costa Rica
827	México
828	Índia
829	Itália
830	Brasil

N.º	País
831	México
832	Índia
833	Índia
834	Grécia
835	Espanha
836	Argentina
837	Índia
838	Espanha
839	Jordânia
840	Sudão
841	Canadá
842	Argentina
843	Índia
844	El Salvador
845	Canadá
846	Austrália
847	República Dominicana
848	Espanha
849	Nicarágua
850	Colômbia
851	Grécia
852	África do Sul
853	Chade
854	Paraguai
855	Honduras
856	Guatemala
857	Reino Unido
858	Equador
859	Costa Rica
860	Reino Unido
861	Bangladeche
862	Índia
863	Turquia
864	Espanha
865	Equador
866	França
867	Reino Unido
868	Peru
869	Índia
870	Peru
871	Colômbia
872	Grécia
873	El Salvador
874	Espanha
875	Costa Rica
876	Grécia

N.º	País	N.º	País	N.º	País
877	Grécia	923	Espanha	969	Peru
878	Nigéria	924	Guatemala	970	Grécia
879	Malásia	925	Iémen	971	República Dominicana
880	Madagáscar	926	Itália	972	Peru
881	Índia	927	Brasil	973	El Salvador
882	Reino Unido	928	Malásia	974	Peru
883	Reino Unido	929	Honduras	975	Guatemala
884	Peru	930	Turquia	976	Grécia
885	Equador	931	Canadá	977	Colômbia
886	Canadá	932	Grécia	978	Guatemala
887	Etiópia	933	Peru	979	Espanha
888	Equador	934	Marrocos	980	Costa Rica
889	Colômbia	935	Grécia	981	Bélgica
890	Guiana	936	Nova Zelândia	982	Costa Rica
891	Guatemala	937	Espanha	983	Bolívia, Estado Plurinacional da
892	Fiji	938	Honduras	984	Quénia
893	Canadá	939	Grécia	985	Turquia
894	Equador	940	Sudão	986	República Dominicana
895	Marrocos	941	Guiana	987	El Salvador
896	Honduras	942	Índia	988	Seri Lanca
897	Paraguai	943	República Dominicana	989	Grécia
898	Estados Unidos	944	Egito	990	Seri Lanca
899	Tunísia	945	Argentina	991	Costa Rica
900	Espanha	946	Paraguai	992	Marrocos
901	Nicarágua	947	Grécia	993	Marrocos
902	Austrália	948	Colômbia	994	Colômbia
903	Canadá	949	Malta	995	Índia
904	El Salvador	950	República Dominicana	996	Grécia
905	Federação Russa	951	Peru	997	Turquia
906	Peru	952	Espanha	998	Grécia
907	Colômbia	953	El Salvador	999	Turquia
908	Marrocos	954	Guatemala	1000	El Salvador
909	Polónia	955	Bangladeche	1001	Espanha
910	Grécia	956	Nova Zelândia	1002	Brasil
911	Malásia	957	Guatemala	1003	Seri Lanca
912	Peru	958	Brasil	1004	Haiti
913	Seri Lanca	959	Honduras	1005	Reino Unido
914	Nicarágua	960	Peru	1006	Grécia
915	Espanha	961	Grécia	1007	Nicarágua
916	Peru	962	Turquia	1008	Grécia
917	Costa Rica	963	Granada	1009	Colômbia
918	Bélgica	964	Canadá	1010	Espanha
919	Colômbia	965	Malásia	1011	Senegal
920	Reino Unido	966	Portugal	1012	Equador
921	Grécia	967	Peru	1013	Burquina Faso
922	Índia	968	Grécia		

N.º	País
1014	República Dominicana
1015	Tailândia
1016	El Salvador
1017	Marrocos
1018	Marrocos
1019	Grécia
1020	Mali
1021	Grécia
1022	Malásia
1023	Colômbia
1024	Índia
1025	Haiti
1026	Guatemala
1027	Paraguai
1028	Chile
1029	Turquia
1030	França
1031	Nicarágua
1032	Equador
1033	Jamaica
1034	Brasil
1035	Índia
1036	Colômbia
1037	Sudão
1038	Reino Unido
1039	Espanha
1040	República Centro-Africana
1041	Brasil
1042	Portugal
1043	Barém
1044	República Dominicana
1045	Portugal
1046	Chile
1047	Nicarágua
1048	Paquistão
1049	Peru
1050	Índia
1051	Chile
1052	Panamá
1053	República Dominicana
1054	Marrocos
1055	Canadá
1056	Honduras
1057	Grécia
1058	Grécia
1059	República Dominicana

N.º	País
1060	Argentina
1061	Espanha
1062	Grécia
1063	Costa Rica
1064	Uruguai
1065	Colômbia
1066	Roménia
1067	Argentina
1068	Grécia
1069	Índia
1070	Canadá
1071	Canadá
1072	Colômbia
1073	Colômbia
1074	Estados Unidos
1075	Paquistão
1076	Bolívia, Estado Plurinacional da
1077	Marrocos
1078	Espanha
1079	Colômbia
1080	Zâmbia
1081	Peru
1082	Grécia
1083	Colômbia
1084	Nicarágua
1085	Colômbia
1086	Grécia
1087	Portugal
1088	Mauritânia
1089	Burquina Faso
1090	Espanha
1091	Índia
1092	Uruguai
1093	Bolívia, Estado Plurinacional da
1094	Chile
1095	Chile
1096	Chile
1097	Polónia
1098	Uruguai
1099	Noruega
1100	Índia
1101	Colômbia
1102	Panamá
1103	Nicarágua

N.º	País
1104	Bolívia, Estado Plurinacional da
1105	Colômbia
1106	República Dominicana
1107	Índia
1108	Costa Rica
1109	Chile
1110	Tailândia
1111	Índia
1112	Bolívia, Estado Plurinacional da
1113	Índia
1114	Nicarágua
1115	Marrocos
1116	Marrocos
1117	Chile
1118	República Dominicana
1119	Argentina
1120	Espanha
1121	Serra Leoa
1122	Costa Rica
1123	Nicarágua
1124	Bolívia, Estado Plurinacional da
1125	Argentina
1126	Chile
1127	Colômbia
1128	Bolívia, Estado Plurinacional da
1129	Nicarágua
1130	Estados Unidos
1131	Burquina Faso
1132	Uruguai
1133	Nicarágua
1134	Chipre
1135	Gana
1136	Chile
1137	Chile
1138	Peru
1139	Jordânia
1140	Colômbia
1141	Venezuela, República Bolivariana da
1142	Tailândia
1143	Estados Unidos
1144	Chile

N.º País	N.º País	N.º País
1145 Honduras	1189 Quênia	1235 Canadá
1146 Iraque	1190 Peru	1236 Uruguai
1147 Canadá	1191 Chile	1237 Brasil
1148 Nicarágua	1192 Filipinas	1238 Grécia
1149 Honduras	1193 Grécia	1239 Colômbia
1150 El Salvador	1194 Chile	1240 Colômbia
1151 Japão	1195 Guatemala	1241 Austrália
1152 Chile	1196 Marrocos	1242 Costa Rica
1153 Uruguai	1197 Jordânia	1243 Granada
1154 Camarões	1198 Cuba	1244 Espanha
1155 Colômbia	1199 Peru	1245 Chipre
1156 Chile	1200 Chile	1246 Bangladeche
1157 Filipinas	1201 Marrocos	1247 Canadá
1158 Jamaica	1202 Grécia	1248 Colômbia
1159 Nicarágua	1203 Espanha	1249 Espanha
1160 Suriname	1204 Paraguai	1250 Bélgica
1161 Bolívia, Estado Plurinacional da	1205 Chile	1251 Portugal
1162 Chile	1206 Peru	1252 Colômbia
1163 Chipre	1207 Uruguai	1253 Marrocos
1164 Malta	1208 Nicarágua	1254 Uruguai
1165 Japão	1209 Uruguai	1255 Noruega
1166 Honduras	1210 Colômbia	1256 Portugal
1167 Grécia	1211 Barém	1257 Uruguai
1168 El Salvador	1212 Chile	1258 El Salvador
1169 Nicarágua	1213 Grécia	1259 Bangladeche
1170 Chile	1214 Bangladeche	1260 Canadá
1171 Canadá	1215 Guatemala	1261 Reino Unido
1172 Canadá	1216 Honduras	1262 Guatemala
1173 Canadá	1217 Chile	1263 Japão
1174 Portugal	1218 Costa Rica	1264 Barbados
1175 Paquistão	1219 Libéria	1265 Estados Unidos
1176 Guatemala	1220 Argentina	1266 Burquina Faso
1177 República Dominicana	1221 República Dominicana	1267 Papua-Nova Guiné
1178 Israel	1222 Baamas	1268 Honduras
1179 República Dominicana	1223 Jibuti	1269 El Salvador
1180 Austrália	1224 Grécia	1270 Brasil
1181 Peru	1225 Brasil	1271 Honduras
1182 Bélgica	1226 Canadá	1272 Chile
1183 Chile	1227 Índia	1273 El Salvador
1184 Chile	1228 Peru	1274 Uruguai
1185 Nicarágua	1229 Chile	1275 Paraguai
1186 Chile	1230 Equador	1276 Chile
1187 Irão, República Islâmica do	1231 Peru	1277 República Dominicana
1188 República Dominicana	1232 Índia	1278 Chile
	1233 El Salvador	1279 Portugal
	1234 Canadá	1280 Chile

N.º País
1281 El Salvador
1282 Marrocos
1283 Nicarágua
1284 Granada
1285 Chile
1286 El Salvador
1287 Costa Rica
1288 República Dominicana
1289 Peru
1290 Uruguai
1291 Colômbia
1292 Espanha
1293 República Dominicana
1294 Brasil
1295 Reino Unido
1296 Antígua e Barbuda
1297 Chile
1298 Nicarágua
1299 Uruguai
1300 Costa Rica
1301 Paraguai
1302 Colômbia
1303 Portugal
1304 Costa Rica
1305 Costa Rica
1306 Maurítânia
1307 Honduras
1308 Granada
1309 Chile
1310 Costa Rica
1311 Guatemala
1312 Grécia
1313 Brasil
1314 Portugal
1315 Portugal
1316 Uruguai
1317 Nicarágua
1318 Alemanha
1319 Equador
1320 Espanha
1321 Peru
1322 República Dominicana
1323 Filipinas
1324 Austrália
1325 Sudão
1326 Bangladesh

N.º País
1327 Tunísia
1328 Paraguai
1329 Canadá
1330 Guiana
1331 Brasil
1332 Paquistão
1333 Jordânia
1334 Nova Zelândia
1335 Malta
1336 Maurícia
1337 Nepal
1338 Dinamarca
1339 República Dominicana
1340 Marrocos
1341 Paraguai
1342 Espanha
1343 Colômbia
1344 Nicarágua
1345 Austrália
1346 Índia
1347 Bolívia, Estado Plurinacional da
1348 Equador
1349 Malta
1350 Canadá
1351 Nicarágua
1352 Israel
1353 Filipinas
1354 Grécia
1355 Senegal
1356 Canadá
1357 Grécia
1358 Espanha
1359 Paquistão
1360 República Dominicana
1361 Nicarágua
1362 Espanha
1363 Peru
1364 França
1365 Portugal
1366 Espanha
1367 Peru
1368 Paraguai
1369 Honduras
1370 Portugal
1371 Austrália

N.º País
1372 Nicarágua
1373 Bélgica
1374 Espanha
1375 Espanha
1376 Colômbia
1377 Brasil
1378 Bolívia, Estado Plurinacional da
1379 Fiji
1380 Malásia
1381 Equador
1382 Portugal
1383 Paquistão
1384 Grécia
1385 Nova Zelândia
1386 Peru
1387 Irlanda
1388 Marrocos
1389 Noruega
1390 Israel
1391 Reino Unido
1392 Venezuela, República Bolivariana da
1393 República Dominicana
1394 Canadá
1395 Costa Rica
1396 Haiti
1397 Argentina
1398 Honduras
1399 Espanha
1400 Equador
1401 Estados Unidos
1402 Checoslováquia
1403 Uruguai
1404 Uruguai
1405 Burquina Faso
1406 Zâmbia
1407 México
1408 Venezuela, República Bolivariana da
1409 Argentina
1410 Libéria
1411 Equador
1412 Venezuela, República Bolivariana da
1413 Barém

N.º País
1414 Israel
1415 Austrália
1416 Estados Unidos
1417 Brasil
1418 Dinamarca
1419 Panamá
1420 Estados Unidos
1421 Dinamarca
1422 Colômbia
1423 Costa do Marfim
1424 Portugal
1425 Fiji
1426 Filipinas
1427 Brasil
1428 Índia
1429 Colômbia
1430 Canadá
1431 Indonésia
1432 Peru
1433 Espanha
1434 Colômbia
1435 Paraguai
1436 Colômbia
1437 Estados Unidos
1438 Canadá
1439 Reino Unido
1440 Paraguai
1441 El Salvador
1442 Nicarágua
1443 Dinamarca
1444 Filipinas
1445 Peru
1446 Paraguai
1447 Santa Lúcia
1448 Noruega
1449 Mali
1450 Peru
1451 Canadá
1452 Equador
1453 Venezuela, República Bolivariana da
1454 Nicarágua
1455 Argentina
1456 Argentina
1457 Colômbia
1458 Islândia

N.º País
1459 Guatemala
1460 Uruguai
1461 Brasil
1462 Burquina Faso
1463 Libéria
1464 Honduras
1465 Colômbia
1466 Espanha
1467 Estados Unidos
1468 Índia
1469 Países Baixos
1470 Dinamarca
1471 Índia
1472 Espanha
1473 Marrocos
1474 Espanha
1475 Panamá
1476 Panamá
1477 Colômbia
1478 Peru
1479 Índia
1480 Malásia
1481 Brasil
1482 Paraguai
1483 Costa Rica
1484 Peru
1485 Venezuela, República Bolivariana da
1486 Portugal
1487 Brasil
1488 Guatemala
1489 Chipre
1490 Marrocos
1491 Trindade e Tobago
1492 Roménia
1493 Chipre
1494 El Salvador
1495 Filipinas
1496 Argentina
1497 Portugal
1498 Equador
1499 Marrocos
1500 China
1501 Venezuela, República Bolivariana da
1502 Peru

N.º País
1503 Peru
1504 República Dominicana
1505 Barbados
1506 El Salvador
1507 Turquia
1508 Sudão
1509 Brasil
1510 Paraguai
1511 Austrália
1512 Guatemala
1513 Malta
1514 Índia
1515 Argentina
1516 Bolívia, Estado Plurinacional da
1517 Índia
1518 Reino Unido
1519 Paraguai
1520 Haiti
1521 Turquia
1522 Colômbia
1523 Estados Unidos
1524 El Salvador
1525 Paquistão
1526 Canadá
1527 Peru
1528 Alemanha
1529 Filipinas
1530 Nigéria
1531 Panamá
1532 Argentina
1533 Venezuela, República Bolivariana da
1534 Paquistão
1535 Venezuela, República Bolivariana da
1536 Espanha
1537 Níger
1538 Honduras
1539 Guatemala
1540 Reino Unido
1541 Peru
1542 Malásia
1543 Estados Unidos
1544 Equador
1545 Polónia

N.º País	N.º País	N.º País
1546 Paraguai	1591 Índia	1634 Federação Russa
1547 Canadá	1592 Chade	1635 Portugal
1548 Peru	1593 República Centro-Africana	1636 Venezuela, República Bolivariana da
1549 República Dominicana	1594 Costa do Marfim	1637 Togo
1550 Índia	1595 Guatemala	1638 Maláui
1551 Argentina	1596 Uruguai	1639 Argentina
1552 Malásia	1597 Mauritània	1640 Marrocos
1553 Reino Unido	1598 Peru	1641 Dinamarca
1554 Honduras	1599 Gabão	1642 Peru
1555 Colômbia	1600 Checoslováquia	1643 Marrocos
1556 Iraque	1601 Canadá	1644 Polónia
1557 Estados Unidos	1602 Espanha	1645 República Centro-Africana
1558 Equador	1603 Canadá	1646 Marrocos
1559 Austrália	1604 Canadá	1647 Costa do Marfim
1560 Argentina	1605 Canadá	1648 Peru
1561 Espanha	1606 Canadá	1649 Nicarágua
1562 Colômbia	1607 Canadá	1650 Peru
1563 Islândia	1608 Líbano	1651 Índia
1564 Serra Leoa	1609 Peru	1652 China
1565 Grécia	1610 Filipinas	1653 Argentina
1566 Peru	1611 Venezuela, República Bolivariana da	1654 Paraguai
1567 Argentina	1612 Venezuela, República Bolivariana da	1655 Nicarágua
1568 Honduras	1613 Espanha	1656 Paraguai
1569 Panamá	1614 Peru	1657 Portugal
1570 Filipinas	1615 Filipinas	1658 República Dominicana
1571 Roménia	1616 Canadá	1659 El Salvador
1572 Filipinas	1617 Equador	1660 Argentina
1573 Paraguai	1618 Reino Unido	1661 Peru
1574 Marrocos	1619 Reino Unido	1662 Argentina
1575 Zâmbia	1620 Colômbia	1663 Peru
1576 Noruega	1621 Seri Lanca	1664 Equador
1577 Turquia	1622 Fiji	1665 Equador
1578 Venezuela, República Bolivariana da	1623 Bulgária	1666 Guatemala
1579 Peru	1624 Canadá	1667 Equador
1580 Panamá	1625 Colômbia	1668 Chipre
1581 Tailândia	1626 Venezuela, República Bolivariana da	1669 Chade
1582 Turquia	1627 Uruguai	1670 Canadá
1583 Turquia	1628 Cuba	1671 Marrocos
1584 Grécia	1629 Coreia, República da	1672 Venezuela, República Bolivariana da
1585 Filipinas	1630 Malta	1673 Nicarágua
1586 Nicarágua	1631 Colômbia	1674 Dinamarca
1587 Canadá	1632 Grécia	1675 Senegal
1588 Guatemala	1633 Reino Unido	1676 Venezuela, República Bolivariana da
1589 Marrocos		
1590 Lesoto		

N.º País
1677 Polónia
1678 Costa Rica
1679 Argentina
1680 Noruega
1681 Canadá
1682 Haiti
1683 Federação Russa
1684 Argentina
1685 Venezuela, República Bolivariana da
1686 Colômbia
1687 Marrocos
1688 Sudão
1689 Costa do Marfim
1690 Peru
1691 Marrocos
1692 Alemanha
1693 El Salvador
1694 Portugal
1695 Costa Rica
1696 Paquistão
1697 Turquia
1698 Nova Zelândia
1699 Camarões
1700 Nicarágua
1701 Egipto
1702 Colômbia
1703 Guiné
1704 Líbano
1705 Paraguai
1706 Peru
1707 Malta
1708 Peru
1709 Marrocos
1710 Chile
1711 Haiti
1712 Marrocos
1713 Quénia
1714 Marrocos
1715 Canadá
1716 Haiti
1717 Cabo Verde
1718 Filipinas
1719 Nicarágua
1720 Brasil
1721 Colômbia

N.º País
1722 Canadá
1723 Argentina
1724 Marrocos
1725 Dinamarca
1726 Paquistão
1727 Turquia
1728 Argentina
1729 Equador
1730 Reino Unido
1731 Peru
1732 República Dominicana
1733 Canadá
1734 Guatemala
1735 Canadá
1736 Argentina
1737 Canadá
1738 Canadá
1739 Venezuela, República Bolivariana da
1740 Guatemala
1741 Argentina
1742 Hungria
1743 Canadá
1744 Argentina
1745 Argentina
1746 Equador
1747 Canadá
1748 Canadá
1749 Canadá
1750 Canadá
1751 República Dominicana
1752 Mianmar
1753 Burundi
1754 El Salvador
1755 Turquia
1756 Indonésia
1757 El Salvador
1758 Canadá
1759 Peru
1760 Suécia
1761 Colômbia
1762 Chéquia
1763 Noruega
1764 Nicarágua
1765 Bulgária
1766 Portugal

N.º País
1767 Equador
1768 Islândia
1769 Federação Russa
1770 Costa Rica
1771 Paquistão
1772 Camarões
1773 Indonésia
1774 Austrália
1775 Belize
1776 Nicarágua
1777 Argentina
1778 Guatemala
1779 Canadá
1780 Costa Rica
1781 Costa Rica
1782 Portugal
1783 Paraguai
1784 Peru
1785 Polónia
1786 Guatemala
1787 Colômbia
1788 Roménia
1789 Coreia, República da
1790 Paraguai
1791 Chade
1792 Quénia
1793 Nigéria
1794 Peru
1795 Honduras
1796 Peru
1797 Venezuela, República Bolivariana da
1798 Espanha
1799 Cazaquistão
1800 Canadá
1801 Canadá
1802 Canadá
1803 Jibuti
1804 Peru
1805 Cuba
1806 Canadá
1807 Ucrânia
1808 Costa Rica
1809 Quénia
1810 Turquia
1811 Paraguai

N.º País
1812 Venezuela, República Bolivariana da
1813 Peru
1814 Equador
1815 Espanha
1816 Paraguai
1817 Índia
1818 República Democrática do Congo
1819 China
1820 Alemanha
1821 Etiópia
1822 Venezuela, República Bolivariana da
1823 Guatemala
1824 El Salvador
1825 Marrocos
1826 Filipinas
1827 Venezuela, República Bolivariana da
1828 Venezuela, República Bolivariana da
1829 Chile
1830 Turquia
1831 Bolívia, Estado Plurinacional da
1832 Argentina
1833 República Democrática do Congo
1834 Cazaquistão
1835 Chéquia
1836 Colômbia
1837 Argentina
1838 Burquina Faso
1839 Brasil
1840 Índia
1841 Burundi
1842 El Salvador
1843 Sudão
1844 México
1845 Peru
1846 Costa do Marfim
1847 Guatemala
1848 Equador
1849 Bielorrússia
1850 Congo

N.º País
1851 Jibuti
1852 Reino Unido
1853 El Salvador
1854 Índia
1855 Peru
1856 Uruguai
1857 Chade
1858 França
1859 Canadá
1860 República Dominicana
1861 Dinamarca
1862 Bangladesh
1863 Guiné
1864 Paraguai
1865 Coreia, República da
1866 Brasil
1867 Argentina
1868 Costa Rica
1869 Letónia
1870 Congo
1871 Brasil
1872 Argentina
1873 Barbados
1874 El Salvador
1875 Costa Rica
1876 Guatemala
1877 Marrocos
1878 Peru
1879 Costa Rica
1880 Peru
1881 Argentina
1882 Dinamarca
1883 Quénia
1884 Suazilândia
1885 Bielorrússia
1886 Uruguai
1887 Argentina
1888 Etiópia
1889 Brasil
1890 Índia
1891 Roménia
1892 Guatemala
1893 Chade
1894 Mauritània
1895 Venezuela, República Bolivariana da

N.º País
1896 Colômbia
1897 Japão
1898 Guatemala
1899 Argentina
1900 Canadá
1901 Costa Rica
1902 Venezuela, República Bolivariana da
1903 Paquistão
1904 Roménia
1905 República Democrática do Congo
1906 Peru
1907 México
1908 Etiópia
1909 Zimbabué
1910 República Democrática do Congo
1911 Equador
1912 Reino Unido
1913 Panamá
1914 Filipinas
1915 Equador
1916 Colômbia
1917 Comores
1918 Croácia
1919 Espanha
1920 Líbano
1921 Níger
1922 Jibuti
1923 Croácia
1924 Argentina
1925 Colômbia
1926 Peru
1927 México
1928 Canadá
1929 França
1930 China
1931 Panamá
1932 Panamá
1933 Dinamarca
1934 Camboja
1935 Nigéria
1936 Guatemala
1937 Zimbabué
1938 Croácia

N.º País	N.º País	N.º País
1939 Argentina	1982 Brasil	2025 Canadá
1940 Maurícia	1983 Portugal	2026 Estados Unidos
1941 Chile	1984 Costa Rica	2027 Zimbabué
1942 China - Região Administrativa Especial de Hong Kong	1985 Canadá	2028 Gabão
1943 Canadá	1986 Venezuela, República Bolivariana da	2029 Argentina
1944 Peru	1987 El Salvador	2030 Costa Rica
1945 Chile	1988 Comores	2031 China
1946 Chile	1989 Bulgária	2032 Guatemala
1947 Argentina	1990 México	2033 Uruguai
1948 Colômbia	1991 Japão	2034 Nicarágua
1949 Barém	1992 Brasil	2035 Haiti
1950 Dinamarca	1993 Venezuela, República Bolivariana da	2036 Paraguai
1951 Canadá	1994 Senegal	2037 Argentina
1952 Venezuela, República Bolivariana da	1995 Camarões	2038 Ucrânia
1953 Argentina	1996 Uganda	2039 México
1954 Costa do Marfim	1997 Brasil	2040 Espanha
1955 Colômbia	1998 Bangladeche	2041 Argentina
1956 Guiné-Bissau	1999 Canadá	2042 Jibuti
1957 Bulgária	2000 Marrocos	2043 Federação Russa
1958 Dinamarca	2001 Ucrânia	2044 Cabo Verde
1959 Reino Unido	2002 Chile	2045 Argentina
1960 Guatemala	2003 Peru	2046 Colômbia
1961 Cuba	2004 Peru	2047 Bulgária
1962 Colômbia	2005 República Centro-Africana	2048 Marrocos
1963 Austrália	2006 Paquistão	2049 Peru
1964 Colômbia	2007 Bolívia, Estado Plurinacional da	2050 Guatemala
1965 Panamá	2008 Guatemala	2051 Colômbia
1966 Costa Rica	2009 Maurícia	2052 Haiti
1967 Panamá	2010 Equador	2053 Bósnia-Herzegovina
1968 Espanha	2011 Estónia	2054 Argentina
1969 Camarões	2012 Federação Russa	2055 Marrocos
1970 Guatemala	2013 México	2056 República Centro-Africana
1971 Dinamarca	2014 Uruguai	2057 Roménia
1972 Polónia	2015 Colômbia	2058 Venezuela, República Bolivariana da
1973 Colômbia	2016 Brasil	2059 Peru
1974 México	2017 Guatemala	2060 Dinamarca
1975 Canadá	2018 Ucrânia	2061 Nova Zelândia
1976 Zâmbia	2019 Suazilândia	2062 Argentina
1977 Togo	2020 Nicarágua	2063 Paraguai
1978 Gabão	2021 Guatemala	2064 Espanha
1979 Peru	2022 Nova Zelândia	2065 Argentina
1980 Luxemburgo	2023 Cabo Verde	2066 Malta
1981 Turquia	2024 Costa Rica	2067 Venezuela, República Bolivariana da
		2068 Colômbia

N.º País	N.º País	N.º País
2069 Costa Rica	2113 Mauritânia	2157 Argentina
2070 México	2114 Japão	2158 Índia
2071 Togo	2115 México	2159 Colômbia
2072 Haiti	2116 Indonésia	2160 Venezuela, República Bolivariana da
2073 Chile	2117 Argentina	2161 Venezuela, República Bolivariana da
2074 Camarões	2118 Hungria	2162 Peru
2075 Ucrânia	2119 Canadá	2163 Nicarágua
2076 Peru	2120 Nepal	2164 Marrocos
2077 El Salvador	2121 Espanha	2165 El Salvador
2078 Lituânia	2122 Guatemala	2166 Canadá
2079 Ucrânia	2123 Espanha	2167 Guatemala
2080 Venezuela, República Bolivariana da	2124 Líbano	2168 Argentina
2081 Zimbabuê	2125 Tailândia	2169 Paquistão
2082 Marrocos	2126 Turquia	2170 Islândia
2083 Canadá	2127 Baamas	2171 Suécia
2084 Costa Rica	2128 Gabão	2172 Chile
2085 El Salvador	2129 Chade	2173 Canadá
2086 Paraguai	2130 Argentina	2174 Uruguai
2087 Uruguai	2131 Argentina	2175 Marrocos
2088 Venezuela, República Bolivariana da	2132 Madagáscar	2176 Japão
2089 Roménia	2133 Ex-República Jugoslava da Macedónia	2177 Japão
2090 Bielorrússia	2134 Panamá	2178 Dinamarca
2091 Roménia	2135 Chile	2179 Guatemala
2092 Nicarágua	2136 México	2180 Canadá
2093 Coreia, República da	2137 Uruguai	2181 Tailândia
2094 Eslováquia	2138 Equador	2182 Canadá
2095 Argentina	2139 Japão	2183 Japão
2096 Paquistão	2140 Bósnia-Herzegovina	2184 Zimbabuê
2097 Colômbia	2141 Chile	2185 Federação Russa
2098 Peru	2142 Colômbia	2186 China - Região Administrativa Especial de Hong Kong
2099 Brasil	2143 Suazilândia	2187 Guiana
2100 Honduras	2144 Geórgia	2188 Bangladesh
2101 Nicarágua	2145 Canadá	2189 China
2102 Baamas	2146 Sérvia	2190 El Salvador
2103 Guatemala	2147 Turquia	2191 Venezuela, República Bolivariana da
2104 Costa Rica	2148 Togo	2192 Togo
2105 Paraguai	2149 Roménia	2193 França
2106 Maurícia	2150 Chile	2194 Guatemala
2107 Chile	2151 Colômbia	2195 Filipinas
2108 Equador	2152 México	2196 Canadá
2109 Marrocos	2153 Argélia	2197 África do Sul
2110 Chipre	2154 Venezuela, República Bolivariana da	
2111 Peru	2155 México	
2112 Nicarágua	2156 Brasil	

N.º País	N.º País	N.º País
2198 Cazaquistão	2243 Marrocos	2285 Peru
2199 Federação Russa	2244 Federação Russa	2286 Peru
2200 Turquia	2245 Chile	2287 Seri Lanca
2201 Equador	2246 Federação Russa	2288 Níger
2202 Venezuela, República Bolivariana da	2247 México	2289 Peru
2203 Guatemala	2248 Peru	2290 Chile
2204 Argentina	2249 Venezuela, República Bolivariana da	2291 Polónia
2205 Nicarágua	2250 Argentina	2292 Estados Unidos
2206 Nicarágua	2251 Federação Russa	2293 Peru
2207 México	2252 Filipinas	2294 Brasil
2208 El Salvador	2253 China – Região Administrativa Especial de Hong Kong	2295 Guatemala
2209 Uruguai	2254 Venezuela, República Bolivariana da	2296 Chile
2210 Espanha	2255 Seri Lanca	2297 Colômbia
2211 Peru	2256 Argentina	2298 Guatemala
2212 Grécia	2257 Canadá	2299 El Salvador
2213 Colômbia	2258 Cuba	2300 Costa Rica
2214 El Salvador	2259 Guatemala	2301 Malásia
2215 Chile	2260 Brasil	2302 Argentina
2216 Federação Russa	2261 Grécia	2303 Turquia
2217 Chile	2262 Camboja	2304 Japão
2218 Chile	2263 Argentina	2305 Canadá
2219 Argentina	2264 Nicarágua	2306 Bélgica
2220 Quênia	2265 Suíça	2307 Chile
2221 Argentina	2266 Lituânia	2308 México
2222 Camboja	2267 Nigéria	2309 Estados Unidos
2223 Argentina	2268 Mianmar	2310 Polónia
2224 Argentina	2269 Uruguai	2311 Nicarágua
2225 Bósnia-Herzegovina	2270 Uruguai	2312 Argentina
2226 Colômbia	2271 Uruguai	2313 Zimbabué
2227 Estados Unidos	2272 Costa Rica	2314 Canadá
2228 Índia	2273 Paquistão	2315 Japão
2229 Paquistão	2274 Nicarágua	2316 Fiji
2230 Guatemala	2275 Nicarágua	2317 Moldávia, República da
2231 Costa Rica	2276 Burundi	2318 Camboja
2232 Chile	2277 Canadá	2319 Japão
2233 França	2278 Canadá	2320 Chile
2234 México	2279 Peru	2321 Haiti
2235 Peru	2280 Uruguai	2322 Venezuela, República Bolivariana da
2236 Indonésia	2281 Maurícia	2323 Irão, República Islâmica do
2237 Colômbia	2282 México	2324 Canadá
2238 Zimbabué	2283 Argentina	2325 Portugal
2239 Colômbia	2284 Peru	2326 Austrália
2240 Argentina		2327 Bangladeche
2241 Guatemala		2328 Zimbabué
2242 Paquistão		

N.º País
2329 Turquia
2330 Honduras
2331 Colômbia
2332 Polónia
2333 Canadá
2334 Portugal
2335 Chile
2336 Indonésia
2337 Chile
2338 México
2339 Guatemala
2340 Nepal
2341 Guatemala
2342 Panamá
2343 Canadá
2344 Argentina
2345 Albânia
2346 México
2347 México
2348 Iraque
2349 Canadá
2350 Moldávia, República da
2351 Turquia
2352 Chile
2353 Venezuela, República Bolivariana da
2354 Nicarágua
2355 Colômbia
2356 Colômbia
2357 Venezuela, República Bolivariana da
2358 Roménia
2359 Uruguai
2360 El Salvador
2361 Guatemala
2362 Colômbia
2363 Colômbia
2364 Índia
2365 Zimbabué
2366 Turquia
2367 Costa Rica
2368 El Salvador
2369 Argentina
2370 Argentina
2371 Bangladesh
2372 Panamá

N.º País
2373 Argentina
2374 Camboja
2375 Peru
2376 Costa do Marfim
2377 Argentina
2378 Uganda
2379 Países Baixos
2380 Seri Lanca
2381 Lituânia
2382 Camarões
2383 Reino Unido
2384 Colômbia
2385 Costa Rica
2386 Peru
2387 Geórgia
2388 Ucrânia
2389 Peru
2390 Guatemala
2391 Madagáscar
2392 Chile
2393 México
2394 Nicarágua
2395 Polónia
2396 El Salvador
2397 Guatemala
2398 Maurícia
2399 Paquistão
2400 Peru
2401 Canadá
2402 Bangladesh
2403 Canadá
2404 Marrocos
2405 Canadá
2406 África do Sul
2407 Benim
2408 Cabo Verde
2409 Costa Rica
2410 México
2411 Venezuela, República Bolivariana da
2412 Nepal
2413 Guatemala
2414 Argentina
2415 Sérvia
2416 Marrocos
2417 Argentina

N.º País
2418 El Salvador
2419 Seri Lanca
2420 Argentina
2421 Guatemala
2422 Venezuela, República Bolivariana da
2423 El Salvador
2424 Colômbia
2425 Burundi
2426 Burundi
2427 Brasil
2428 Venezuela, República Bolivariana da
2429 Níger
2430 Canadá
2431 Guiné Equatorial
2432 Nigéria
2433 Barém
2434 Colômbia
2435 El Salvador
2436 Dinamarca
2437 Reino Unido
2438 Argentina
2439 Camarões
2440 Argentina
2441 Indonésia
2442 México
2443 Camboja
2444 México
2445 Guatemala
2446 México
2447 Malta
2448 Colômbia
2449 Eritreia
2450 Jibuti
2451 Indonésia
2452 Peru
2453 Iraque
2454 Montenegro
2455 Marrocos
2456 Argentina
2457 França
2458 Argentina
2459 Argentina
2460 Estados Unidos
2461 Argentina

N.º País	N.º País	N.º País
2462 Chile	2507 Estónia	2552 Barém
2463 Argentina	2508 Irão, República Islâmica do	2553 Peru
2464 Barbados	2509 Roménia	2554 Colômbia
2465 Chile	2510 Panamá	2555 Chile
2466 Tailândia	2511 Costa Rica	2556 Colômbia
2467 Canadá	2512 Índia	2557 El Salvador
2468 Camboja	2513 Argentina	2558 Honduras
2469 Colômbia	2514 El Salvador	2559 Peru
2470 Brasil	2515 Argentina	2560 Colômbia
2471 Jibuti	2516 Etiópia	2561 Argentina
2472 Indonésia	2517 Honduras	2562 Argentina
2473 Reino Unido	2518 Costa Rica	2563 Argentina
2474 Polónia	2519 Seri Lanca	2564 Chile
2475 França	2520 Paquistão	2565 Colômbia
2476 Camarões	2521 Gabão	2566 Irão, República Islâmica do
2477 Argentina	2522 Colômbia	2567 Irão, República Islâmica do
2478 México	2523 Brasil	2568 Guatemala
2479 México	2524 Estados Unidos	2569 Coreia, República da
2480 Colômbia	2525 Montenegro	2570 Benim
2481 Colômbia	2526 Paraguai	2571 El Salvador
2482 Guatemala	2527 Peru	2572 El Salvador
2483 República Dominicana	2528 Filipinas	2573 Colômbia
2484 Noruega	2529 Bélgica	2574 Colômbia
2485 Argentina	2530 Uruguai	2575 Maurícia
2486 Roménia	2531 Argentina	2576 Panamá
2487 El Salvador	2532 Peru	2577 México
2488 Filipinas	2533 Peru	2578 Argentina
2489 Colômbia	2534 Cabo Verde	2579 Venezuela, República Bolivariana da
2490 Costa Rica	2535 Argentina	2580 Guatemala
2491 Benim	2536 México	2581 Chade
2492 Luxemburgo	2537 Turquia	2582 Bolívia, Estado Plurinacional da
2493 Colômbia	2538 Equador	2583 Colômbia
2494 Indonésia	2539 Peru	2584 Burundi
2495 Costa Rica	2540 Guatemala	2585 Indonésia
2496 Burquina Faso	2541 México	2586 Grécia
2497 Colômbia	2542 Costa Rica	2587 Peru
2498 Colômbia	2543 Estónia	2588 Brasil
2499 Argentina	2544 Nicarágua	2589 Indonésia
2500 Botsuana	2545 Noruega	2590 Nicarágua
2501 Uruguai	2546 Filipinas	2591 Mianmar
2502 Grécia	2547 Estados Unidos	2592 Tunísia
2503 México	2548 Burundi	2593 Argentina
2504 Colômbia	2549 Argentina	
2505 El Salvador	2550 Guatemala	
2506 Grécia	2551 El Salvador	

N.º País
2594 Peru
2595 Colômbia
2596 Peru
2597 Peru
2598 Togo
2599 Colômbia
2600 Colômbia
2601 Nicarágua
2602 Coreia, República da
2603 Argentina
2604 Costa Rica
2605 Ucrânia
2606 Argentina
2607 República Democrática do Congo
2608 Estados Unidos
2609 Guatemala
2611 Roménia
2612 Colômbia
2613 Nicarágua
2614 Argentina
2615 El Salvador
2616 Maurícia
2617 Colômbia
2618 Ruanda
2619 Comores
2620 Coreia, República da
2621 Líbano
2622 Cabo Verde
2623 Argentina
2624 Peru
2625 Equador
2626 Chile
2627 Peru
2628 Países Baixos
2629 El Salvador
2630 El Salvador
2631 Uruguai
2632 Roménia
2633 Costa do Marfim
2634 Tailândia
2635 Brasil
2636 Brasil
2637 Malásia
2638 Peru
2639 Peru

N.º País
2640 Peru
2641 Argentina
2642 Federação Russa
2643 Colômbia
2644 Colômbia
2645 Zimbabuê
2646 Brasil
2647 Argentina
2648 Paraguai
2649 Chile
2650 Bolívia, Estado Plurinacional da
2651 Argentina
2652 Filipinas
2653 Chile
2654 Canadá
2655 Camboja
2656 Brasil
2657 Colômbia
2658 Colômbia
2659 Argentina
2660 Argentina
2661 Peru
2662 Colômbia
2663 Geórgia
2664 Peru
2665 México
2666 Argentina
2667 Peru
2668 Colômbia
2669 Filipinas
2670 Argentina
2671 Peru
2672 Tunísia
2673 Guatemala
2674 Venezuela, República Bolivariana da
2675 Peru
2676 Colômbia
2677 Panamá
2678 Geórgia
2679 México
2680 Índia
2681 Paraguai
2682 Panamá
2683 Estados Unidos

N.º País
2684 Equador
2685 Maurícia
2686 República Democrática do Congo
2687 Peru
2688 Peru
2689 Peru
2690 Peru
2691 Argentina
2692 Chile
2693 Paraguai
2694 México
2695 Peru
2696 Bulgária
2697 Peru
2698 Austrália
2699 Uruguai
2700 Guatemala
2701 Argélia
2702 Argentina
2703 Peru
2704 Canadá
2705 Equador
2706 Panamá
2707 Coreia, República da
2708 Guatemala
2709 Guatemala
2710 Colômbia
2711 Venezuela, República Bolivariana da
2712 República Democrática do Congo
2713 República Democrática do Congo
2714 República Democrática do Congo
2715 República Democrática do Congo
2716 Filipinas
2717 Malásia
2718 Argentina
2719 Colômbia
2720 Colômbia
2721 Colômbia
2722 Botsuana
2723 Fiji

N.º País
2724 Peru
2725 Argentina
2726 Argentina
2727 Venezuela, República Bolivariana da
2728 Costa Rica
2729 Portugal
2730 Colômbia
2731 Colômbia
2732 Argentina
2733 Albânia
2734 México
2735 Indonésia
2736 Venezuela, República Bolivariana da
2737 Indonésia
2738 Federação Russa
2739 Brasil
2740 Iraque
2741 Estados Unidos
2742 Bolívia, Estado Plurinacional da
2743 Argentina
2744 Federação Russa
2745 Filipinas
2746 Costa Rica
2747 Irão, República Islâmica do
2748 Polónia
2749 França
2750 França
2751 Panamá
2752 Montenegro
2753 Jibuti
2754 Indonésia
2755 Equador
2756 Mali
2757 Peru
2758 Federação Russa
2759 Espanha
2760 Tailândia
2761 Colômbia
2762 Nicarágua
2763 Venezuela, República Bolivariana da
2764 El Salvador

N.º País
2765 Bangladeche
2766 México
2767 Costa Rica
2768 Guatemala
2769 El Salvador
2770 Chile
2771 Peru
2772 Camarões
2773 Brasil
2774 México
2775 Hungria
2776 Argentina
2777 Hungria
2778 Costa Rica
2779 Uruguai
2780 Irlanda
2781 El Salvador
2782 El Salvador
2783 Camboja
2784 Argentina
2785 Espanha
2786 República Dominicana
2787 Chile
2788 Argentina
2789 Turquia
2790 Colômbia
2791 Colômbia
2792 Brasil
2793 Colômbia
2794 Quiribati
2795 Brasil
2796 Colômbia
2797 República Democrática do Congo
2798 Argentina
2799 Paquistão
2801 Colômbia
2802 México
2803 Canadá
2804 Colômbia
2805 Alemanha
2806 Reino Unido
2807 Irão, República Islâmica do
2808 Camarões
2809 Argentina

N.º País
2810 Peru
2811 Guatemala
2812 Camarões
2813 Peru
2814 Chile
2815 Filipinas
2816 Peru
2817 Argentina
2818 El Salvador
2819 República Dominicana
2820 Grécia
2821 Canadá
2822 Colômbia
2823 Colômbia
2824 Colômbia
2825 Peru
2826 Peru
2827 Venezuela, República Bolivariana da
2828 México
2829 Coreia, República da
2830 Colômbia
2831 Peru
2832 Peru
2833 Peru
2834 Paraguai
2835 Colômbia
2836 El Salvador
2837 Argentina
2838 Grécia
2839 Uruguai
2840 Guatemala
2841 França
2842 Camarões
2843 Ucrânia
2844 Japão
2845 Colômbia
2846 Colômbia
2847 Argentina
2848 Canadá
2849 Colômbia
2850 Malásia
2851 El Salvador
2852 Colômbia
2853 Colômbia
2854 Peru

N.º País	N.º País	N.º País
2855 Paquistão	2900 Peru	2944 Argélia
2856 Peru	2901 Maurícia	2945 Líbano
2857 Canadá	2902 Paquistão	2946 Colômbia
2858 Brasil	2903 El Salvador	2947 Espanha
2859 Guatemala	2904 Chile	2948 Guatemala
2860 Seri Lanca	2905 Países Baixos	2949 Suazilândia
2861 Argentina	2906 Argentina	2950 Colômbia
2862 Zimbabué	2907 Lituânia	2951 Camarões
2863 Chile	2908 El Salvador	2952 Líbano
2864 Paquistão	2909 El Salvador	2953 Itália
2865 Argentina	2910 Peru	2954 Colômbia
2866 Peru	2911 Peru	2955 Venezuela, República Bolivariana da
2867 Bolívia, Estado Plurinacional da	2912 Chile	2956 Bolívia, Estado Plurinacional da
2868 Panamá	2913 Guiné	2957 El Salvador
2869 Guatemala	2914 Gabão	2958 Colômbia
2870 Argentina	2915 Peru	2959 Guatemala
2871 El Salvador	2916 Nicarágua	2960 Colômbia
2872 Guatemala	2917 Venezuela, República Bolivariana da	2961 Líbano
2873 Argentina	2918 Espanha	2962 Índia
2874 Peru	2919 México	2963 Chile
2875 Honduras	2920 México	2964 Paquistão
2876 Uruguai	2921 Panamá	2965 Peru
2877 Colômbia	2922 Panamá	2966 Peru
2878 El Salvador	2923 El Salvador	2967 Guatemala
2879 El Salvador	2924 Colômbia	2968 Venezuela, República Bolivariana da
2880 Colômbia	2925 República Democrática do Congo	2969 Maurícia
2881 Argentina	2926 Equador	2970 Equador
2882 Barém	2927 Guatemala	2971 Canadá
2883 Peru	2928 Equador	2972 Polónia
2884 Chile	2929 Costa Rica	2973 México
2885 Chile	2930 El Salvador	2974 Colômbia
2886 Canadá	2931 França	2975 Costa Rica
2887 Maurícia	2932 El Salvador	2976 Turquia
2888 Polónia	2933 Colômbia	2977 Jordânia
2889 Paquistão	2934 Peru	2978 Guatemala
2890 Ucrânia	2935 Colômbia	2979 Argentina
2891 Peru	2936 Chile	2980 El Salvador
2892 Turquia	2937 Paraguai	2981 México
2893 El Salvador	2938 Benim	2982 Peru
2894 Canadá	2939 Brasil	2983 Canadá
2895 Colômbia	2940 Bósnia-Herzegovina	2984 Ex-República Jugoslava da Macedónia
2896 El Salvador	2941 Peru	2985 El Salvador
2897 El Salvador	2942 Argentina	
2898 Peru	2943 Noruega	
2899 Honduras		

N.º País	N.º País	N.º País
2986 El Salvador	3028 Egito	3070 Benim
2987 Argentina	3029 Bolívia, Estado Plurinacional da	3071 República Dominicana
2988 Catar	3030 Mali	3072 Portugal
2989 Guatemala	3031 Panamá	3073 Lituânia
2990 Honduras	3032 Honduras	3074 Colômbia
2991 Índia	3033 Peru	3075 Argentina
2992 Costa Rica	3034 Colômbia	3076 Maldivas, República das
2993 Colômbia	3035 Guatemala	3077 Honduras
2994 Tunísia	3036 Venezuela, República Bolivariana da	3078 Argentina
2995 Colômbia	3037 Filipinas	3079 República Dominicana
2996 Peru	3038 Noruega	3080 Costa Rica
2997 Argentina	3039 Dinamarca	3081 Libéria
2998 Peru	3040 Guatemala	3082 Venezuela, República Bolivariana da
2999 Peru	3041 Camarões	3083 Argentina
3000 Chile	3042 Guatemala	3084 Turquia
3001 Bolívia, Estado Plurinacional da	3043 Peru	3085 Argélia
3002 Bolívia, Estado Plurinacional da	3044 Croácia	3086 Maurícia
3003 Canadá	3045 Nicarágua	3087 Colômbia
3004 Chade	3046 Argentina	3088 Colômbia
3005 Chile	3047 Coreia, República da	3089 Guatemala
3006 Venezuela, República Bolivariana da	3048 Panamá	3090 Colômbia
3007 El Salvador	3049 Panamá	3091 Colômbia
3008 El Salvador	3050 Indonésia	3092 Colômbia
3009 Peru	3051 Japão	3093 Espanha
3010 Paraguai	3052 Maurícia	3094 Guatemala
3011 Turquia	3053 Chile	3095 Tunísia
3012 El Salvador	3054 El Salvador	3096 Peru
3013 El Salvador	3055 Panamá	3097 Colômbia
3014 Montenegro	3056 Peru	3098 Turquia
3015 Canadá	3057 Canadá	3099 El Salvador
3016 Venezuela, República Bolivariana da	3058 Jibuti	3100 Índia
3017 Chile	3059 Venezuela, República Bolivariana da	3101 Paraguai
3018 Paquistão	3060 México	3102 Chile
3019 Paraguai	3061 Colômbia	3103 Colômbia
3020 Colômbia	3062 Guatemala	3104 Argélia
3021 Turquia	3063 Colômbia	3105 Togo
3022 Tailândia	3064 Camboja	3106 Panamá
3023 Suíça	3065 Peru	3107 Canadá
3024 Marrocos	3066 Peru	3108 Chile
3025 Egito	3067 República Democrática do Congo	3109 Suíça
3026 Peru	3068 República Dominicana	3110 Paraguai
3027 Colômbia	3069 Peru	3111 Polónia
		3112 Colômbia
		3113 Somália
		3114 Colômbia

N.º País	N.º País	N.º País
3115 Argentina	3161 El Salvador	3203 Bangladesh
3116 Chile	3162 Costa Rica	3204 Peru
3117 El Salvador	3163 México	3205 México
3118 Austrália	3164 Tailândia	3206 Chile
3119 Filipinas	3165 Argentina	3207 México
3120 Argentina	3166 Panamá	3208 Colômbia
3121 Camboja	3167 El Salvador	3209 Senegal
3122 Costa Rica	3168 Peru	3210 Argélia
3123 Paraguai	3169 Guiné	3211 Costa Rica
3124 Indonésia	3170 Peru	3212 Camarões
3125 Índia	3171 Mianmar	3213 Colômbia
3126 Malásia	3172 Venezuela, República Bolivariana da	3214 Chile
3127 Paraguai	3173 Peru	3215 El Salvador
3128 Zimbabué	3174 Peru	3216 Colômbia
3129 Roménia	3175 Uruguai	3217 Colômbia
3130 Croácia	3176 Indonésia	3218 Colômbia
3131 Colômbia	3177 Nicarágua	3219 Brasil
3132 Peru	3178 Venezuela, República Bolivariana da	3220 Argentina
3133 Colômbia	3179 Guatemala	3221 Guatemala
3134 Camarões	3180 Tailândia	3222 Guatemala
3135 Honduras	3181 Camarões	3223 Colômbia
3136 El Salvador	3182 Roménia	3224 Peru
3137 Colômbia	3183 Burundi	3225 Argentina
3138 Coreia, República da	3184 China	3226 México
3139 Guatemala	3185 Filipinas	3227 Coreia, República da
3140 Montenegro	3186 África do Sul	3228 Peru
3141 Argentina	3187 Venezuela, República Bolivariana da	3229 Argentina
3142 Camarões	3188 Guatemala	3230 Colômbia
3143 Canadá	3189 Bolívia, Estado Plurinacional da	3231 Camarões
3144 Colômbia	3190 Peru	3232 Argentina
3145 Federação Russa	3191 Chile	3233 Argentina
3146 Paraguai	3192 Argentina	3234 Colômbia
3147 Noruega	3193 Peru	3235 México
3148 Equador	3194 El Salvador	3236 Filipinas
3149 Colômbia	3195 Peru	3237 Coreia, República da
3150 Colômbia	3196 Tailândia	3238 Coreia, República da
3151 Canadá	3197 Peru	3239 Peru
3152 Honduras	3198 Chile	3240 Tunísia
3153 Maurícia	3199 Peru	3241 Costa Rica
3154 El Salvador	3200 Peru	3242 Paraguai
3155 Bósnia-Herzegovina	3201 Mauritânia	3243 Costa Rica
3156 México	3202 Libéria	3244 Nepal
3157 Colômbia		3245 Peru
3158 Paraguai		3246 Chile
3159 Filipinas		3247 Chile
3160 Peru		3248 Argentina

N.º País	N.º País	N.º País
3249 Haiti	3271 Cuba	3289 Paquistão
3250 Guatemala	3272 Argentina	3290 Gabão
3251 Guatemala	3273 Brasil	3291 México
3252 Guatemala	3274 Canadá	3292 Costa Rica
3253 Costa Rica	3275 Madagáscar	3293 Brasil
3254 Colômbia	3276 Cabo Verde	3294 Argentina
3255 El Salvador	3277 Venezuela, República Bolivariana da	3295 Colômbia
3256 El Salvador		3296 Moçambique
3257 Argentina	3278 Austrália	3297 República Dominicana
3258 El Salvador	3279 Equador	3298 Chile
3259 Brasil	3280 Colômbia	3299 Chile
3260 Colômbia	3281 Colômbia	3300 Paraguai
3261 Luxemburgo	3282 Colômbia	3301 Chile
3262 Coreia, República da	3283 Cazaquistão	3302 Argentina
3263 Bangladeche	3284 El Salvador	3303 Guatemala
3264 Brasil	3285 Bolívia, Estado Plurinacional da	3304 República Dominicana
3265 Peru		3306 Peru
3266 Guatemala	3286 Guatemala	3307 Paraguai
3267 Peru	3287 Honduras	3308 Argentina
3268 Honduras	3288 Bolívia, Estado Plurinacional da	3309 Colômbia
3269 Afeganistão		3310 Peru
3270 França		

RELATÓRIOS DO COMITÉ DA LIBERDADE SINDICAL

N.º do relatório	Ano
1	1952
2	
3	
4	1953
5	
6	
7	1954
8	
9	
10	
11	
12	1954
13	
14	1955
15	
16	1956
17	
18	1956
19	
20	
21	
22	
23	1957
24	
25	1958
26	
27	1960
28	
29	
30	
31	
32	1960
33	

N.º do relatório	Ano
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	1961
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	1962
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	1963

N.º do relatório	Ano
137	
138	
139	1974
140	
141	
142	
143	
144	
145	
146	1975
147	
148	
149	
150	
151	
152	
153-155	1976
156-157	
158-159	
160-163	1977
164-167	
168-171	
172-176	1978
177-186	
187-189	
190-193	1979
194-196	
197-198	
199-201	1980
202-203	
204-206	
207	1981
208-210	
211-213	
214-216	1982

N.º do relatório	Ano
217	
218-221	
222-225	1983
226-229	
230-232	
233	1984
234-235	
236-237	
238	1985
239-240	
241-242	
243	1986
244-245	
246-247	
248-250	1987
251-252	
253	
254-255	1988
256-258	
259-261	
262-264	1989
265-267	
268-269	
270-271	1990
272-274	
275-276	
277	1991
278	
279-280	
281-282	1992
283	
284-285	
286	1993
287-290	
291	

N.º do relatório	Ano
292-293	1994
294	
295-296	
297-298	1995
299	
300-301	
302-303	1996
304	
305	
306	1997
307	
308	
309	1998
310	
311-312	
313-315	1999
316-317	
318-319	
320	2000
321-322	
323	
324	2001
325	
326	
327	2002
328	
329	
330	2003
331	
332	
333	2004
334	
335	
336	2005
337	

N.º do relatório	Ano
338-339	2006
340-341	
342	
343	2007
344-345	
346-347	
348	2008
349	
350	
351-352	2009
353	
354	
355	2010
356	
357	
358	2011
359	
360	
361	2012
362	
363	
364	2013
365	
366	
367	2014
368	
369	
370	2015
371	
372	
373	2016
374	
375	
376	
377	

N.º do relatório	Ano
378	
379	
380	
381	2017
382	
383	
384	2018
385	
386	
387	
388	2019

Liberdade de associação

A missão do Comité Tripartido da Liberdade Sindical, criado pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho em 1951, consiste no tratamento de queixas de violação da liberdade de associação que lhe são submetidas, quer por governos, quer por organizações de empregadores ou de trabalhadores e trabalhadoras.

Desde a sua criação, o Comité já lidou com mais de 3 200 casos que abrangem a maioria dos aspetos da liberdade de associação e da proteção dos direitos sindicais. Nesta compilação, as decisões do Comité são reunidas de forma concisa para fácil consulta, em consonância com o pedido formulado pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 54.ª Sessão, numa resolução sobre os direitos sindicais, e a sua relação com as liberdades civis.

A compilação consiste em sensibilizar e orientar as reflexões para o respeito efetivo dos princípios fundamentais da liberdade de associação, e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Tradução para português financiada por:



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL