

A liberdade sindical como direito fundamental e a não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil: os limites da negociação coletiva e a proteção em face de atos antissindicais

Bento Herculano Duarte

Desembargador Federal do Trabalho, no TRT da 21ª Região. Mestre e doutor em Direito (PUC/SP). Professor da UFRN. Titular da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

José Diniz de Moraes

Procurador do Trabalho, na PRT da 21ª Região. Mestre (UFBA) e doutor em Direito (PUC/SP). Professor da UFRN.

Resumo: Apresenta a situação atual do enquadramento da liberdade sindical no direito pátrio, à luz das recentes decisões do Colendo TST e do Excelso STF, como enquadrado nos direitos humanos fundamentais, e com *status* jurídico de norma superior às leis e abaixo da Constituição Federal, em consonância parcial com as previsões das convenções nºs 87 e 98 da OIT, a segunda ratificada pelo Brasil.

Palavras-chave: Liberdade sindical. Direito fundamental do trabalho. *Status* supralegal e infraconstitucional.

Sumário: **1** Considerações introdutórias – **2** A liberdade sindical e as convenções da OIT – **3** Conteúdo normativo do princípio da liberdade sindical – **4** A liberdade sindical de negociação e o STF – **5** A liberdade sindical de negociação e o TST – **6** Considerações finais – Referências

1 Considerações introdutórias

Conforme a lapidar definição de Caio Prado Júnior, por liberdade se entende a possibilidade e a oportunidade de o indivíduo se realizar, isto é, dar vazão às suas potencialidades e fixar em função delas suas aspirações, logrando alcançá-las. A liberdade não é, em si, senão um meio, e não um fim, coincidindo com a realização de sua personalidade.¹

No mundo do trabalho, a liberdade individual, postulado constitucional de nível fundamental, inerente a todo e qualquer Estado Democrático de Direito, consubs-

¹ PRADO JÚNIOR, Caio. *O que é liberdade*. Capitalização x Socialismo. São Paulo: Brasiliense, 2008. *Passim*.

tancia-se não apenas na liberdade individual de trabalhar, como se relaciona com a possibilidade de fundar e participar de sindicatos, que sejam livres não apenas na perspectiva da criação, como também no funcionamento.

O presente artigo busca, inicialmente, demonstrar que, não obstante o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT, certamente sob o constrangimento dos anacrônicos unicidade e imposto sindical, não se pode negar a existência de uma liberdade sindical,² por mais que seja esta mitigada pelos princípios retrocitados.

No cerne da pesquisa, confrontam-se as jurisprudências do E. STF e do C. TST, aquela dando voo mais alto à autonomia privada coletiva, esta em posição restritiva, premida pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Por fim, traz-se à colação o entendimento pelo qual não há efetiva liberdade sindical sem que se proteja os trabalhadores dos chamados atos antissindicais.

2 A liberdade sindical e as convenções da OIT

A liberdade sindical pode ser entendida como o direito de trabalhadores e empregadores organizarem-se e constituírem livremente as associações que desejarem, no número que quiserem, sem qualquer interferência ou intervenção estatal, dos empregadores ou dos outros sindicatos, com o objetivo de promoção de seus interesses ou dos grupos que representam, observadas as injunções legais e constitucionais.³ Liberdade, em sentido amplo, com as adstrições da lei e da Constituição do país.

A história da conquista do direito à liberdade sindical reflete uma longa trajetória de lutas dos trabalhadores e grupos, em cujo contexto insere-se a própria *liberdade de organização social* e de *negociação coletiva*, ao libertarem-se da tutela do estado. No seu processo evolutivo, ela vai da proibição expressa, passando pela tolerância, perpassa a permissão vigiada e consagra-se como liberdade, depois como direito e finalmente como direito fundamental da pessoa e das coletividades, não apenas no âmbito interno dos Estados, mas sobretudo na órbita internacional.

A constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, previu o *princípio da liberdade sindical* como postulado básico dos seus programas de ação, e desde então, a liberdade sindical representa direito fundamental consagrado na ordem internacional. E que se confirma pela força moral e jurídica de várias declarações de direitos e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), as Declarações Americanas, o Preâmbulo da Constituição da

² Nas Constituições brasileiras, a Carta de 1889 foi a primeira a trazer a liberdade sindical em seu texto, art. 72, §8º.

³ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 295.

OIT (1919), a Declaração de Filadélfia (OIT, 1944), a Carta Social Europeia e outras declarações internacionais.

Por fim, em 1998, a própria OIT, na sua Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, reverbera:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a *liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva*; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (Grifos nossos)

A compreensão da liberdade sindical como um dos pressupostos básicos dos direitos humanos e do próprio regime democrático surgiu no período do Pós-Segunda Guerra Mundial, mais precisamente em 1948, quando a OIT editou a Convenção nº 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical), que foi a primeira norma internacional explícita sobre a matéria. No ano seguinte, surgiu a Convenção nº 98, sobre negociação coletiva, que a complementou. Em 1981, surgiu a Convenção nº 154, sobre “fomento à negociação coletiva”.

O princípio da liberdade sindical consta expressamente da própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Nos termos do art. 23, §4º, da Declaração Universal, “toda pessoa tem direito de fundar, com outras, sindicatos e de a eles filiar-se para a defesa de seus interesses”, o que a qualifica como expressão significativa das dimensões da personalidade das liberdades civis. O homem deve ser livre em todos os sentidos. Não por outra razão, a Constituição de 1988, vista como unidade e como sistema que privilegia determinados valores sociais, elevou o valor da dignidade humana como elemento essencial e nuclear do ordenamento jurídico pátrio, dando unidade e sentido à ordem constitucional.⁴

Assim, o *princípio da dignidade humana* pode ser entendido como o princípio unificador dos direitos fundamentais e como referência para a integração, a interpretação e a aplicação de todas as normas jurídicas.⁵

A Convenção nº 87 da OIT é o instrumento normativo mais expressivo sobre a liberdade sindical, vez que ratificada por mais de cem países. O Brasil não a ratificou na época e ao longo de todos estes anos, sob vários pretextos (o texto está no

⁴ PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 28.

⁵ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica*. Problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005. p. 27-28.

Congresso Nacional desde 1947), e serve de paradigma a todas as legislações nacionais. De acordo com seu art. 2º: “Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas”.

Já a Convenção nº 98 da OIT, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, foi ratificada pelo Brasil em 18.11.1952, promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29.6.1953, e trata das propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, isto é:

Art. 1. 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Como bem registra Maria Cristina Cintra Machaczek, dois outros instrumentos internacionais cuidam expressamente da matéria. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Culturais, de 1966, que prevê no art. 82 a obrigação dos Estados-membros em promover e garantir o direito de liberdade sindical e o direito de greve, além de assumirem o compromisso de reconhecer o direito de todas as pessoas de fundar sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e proteger seus interesses econômicos e sociais, determinando, ainda, que somente a lei poderá restringir esse exercício, no sentido de manter uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias. E o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, em vigor desde 1976, que reconhece vários direitos e deveres consubstanciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos que, além de outros direitos referentes às liberdades individuais, estabelece em seu art. 22 expressamente: “toda pessoa tem o direito de associar-se livremente com outras inclusive com o direito de fundar sindicatos e afiliar-se a eles para proteção de seus interesses”.⁶

Como se verá, o art. 8º da Constituição de 1988 trouxe significativo avanço ao direito sindical brasileiro, na tendência da garantia internacional, ainda que ela tenha

⁶ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 293.

conservado preceitos impeditivos de uma ratificação incondicional da Convenção nº 87 da OIT, contrários à plena liberdade sindical (a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória). Todavia, a Carta Magna não impede, muito pelo contrário, favorece um modelo sindical democrático, na linha dos direitos humanos inscritos nos textos, pactos e tratados internacionais. Basta ver que não é a unicidade sindical em si contrária à liberdade sindical, mas apenas o fato de ser uma opção da sociedade e não dos agentes diretamente interessados, e que a contribuição sindical compulsória pode ser contornada pelo próprio exercício da liberdade sindical reconhecida constitucionalmente.⁷

3 Conteúdo normativo do princípio da liberdade sindical

É comum classificar a liberdade sindical em critérios (1) *quanto à titularidade*; (2) *quanto ao conteúdo*; e (3) *quanto ao sujeito passivo*.

Pelo primeiro, fala-se em liberdade sindical individual e em liberdade sindical coletiva. A *liberdade sindical individual* compreende o direito de filiar-se a uma organização sindical preexistente, o de manter-se filiado e o de sair quando quiser. Já a *liberdade sindical coletiva* consiste na possibilidade de constituir uma nova entidade, sem necessidade de prévia autorização do Estado, além da pluralidade sindical garantida pela possibilidade de filiação dos trabalhadores às organizações que julgarem adequadas. Os direitos de criação de entidade sindical e de filiação a ela são, pois, direitos fundamentais do trabalhador, como dimensões da liberdade sindical, não só pelo reconhecimento no âmbito internacional, como no âmbito interno, quando a Constituição de 1988, art. 8º, *caput*, diz que é livre a associação sindical e profissional.

Outrossim, as críticas dirigidas ao modelo sindical pátrio procedem, ainda que apenas em parte, notadamente no que diz respeito à unicidade sindical e à cobrança de contribuições sindicais imposta a todos os trabalhadores, mesmo aos não filiados ao sindicato. Ressalte-se, porém, que não é, isoladamente, o modelo que é retrógrado, sendo a nossa prática muito ruim. Fossem outras as nossas práticas, já teríamos rompido com tal modelo corporativista, a partir da necessária iniciativa legislativa, ecoando a voz mais legítima do mundo do trabalho, lamentavelmente sufocada por aqueles que se beneficiam do histórico e perene sistema propiciador de vantagens pessoais.

Quanto ao conteúdo, divide-se, a liberdade sindical, em *liberdade sindical associativa* e em *liberdade sindical de atividade*. E, *quanto ao sujeito passivo*, em liberdade sindical frente ao Estado, frente aos empregadores e frente às próprias organizações sindicais.

⁷ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 294.

Sob similar enfoque, Arnaldo Süssekind, com base no direito comparado, inclusive a Convenção nº 87 da OIT, entende que a liberdade sindical deve ser compreendida sob um tríplice aspecto:

a) *liberdade sindical coletiva*, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de construir o sindicato de sua escolha, com a estrutura que lhes convier; b) *liberdade sindical individual*, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se; e c) *autonomia sindical*, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou filiar-se às já existentes, visando sempre os fins que fundamentam sua instituição.⁸

A este tripé poderíamos acrescentar um outro aspecto de suma importância: d) *a autonomia coletiva*, que consiste no poder-função de os sindicatos realizarem negociações e instrumentos coletivos para a realização de seus fins. Resta unísono, aliás, que sob uma perspectiva mais atual, condizente com a realidade de um mundo de trabalho em crise, a função negocial dos sindicatos obreiros realça-se como a sua mais relevante tarefa. A Magna Carta de 1988 assim pondera, ao estabelecer, em seu art. 7º, a validade dos acordos e convenções coletivas, como ao possibilitar, no mesmo artigo, a flexibilização mediante autorização do ente sindical profissional (redução salarial, jornada em turno de revezamento).

Com efeito, a ideia de liberdade sindical está intrinsecamente vinculada à efetiva autonomia dos órgãos sindicais frente ao Poder Público e de toda e qualquer intervenção nas suas atividades, como garantia adequada para realizar as aspirações dos trabalhadores, a defesa de seus interesses e o fortalecimento do poder de barganha na negociação coletiva, e como sujeito ativo na solução de conflitos nas relações trabalhistas e agente da paz social.

As características autoritárias do modelo sindical brasileiro, como espécie de corporativismo sindical, caracterizado pela unicidade sindical, pela representação por categoria, pela eficácia *erga omnes* das convenções e acordos coletivos, além da compulsoriedade da contribuição sindical, não impedem, porém, o reconhecimento do princípio da liberdade sindical no Brasil enquanto um direito fundamental, embora tais características o relativizem, na medida em que não foram decisões diretamente tomadas pelos próprios agentes interessados.

Na linha da compatibilidade, traga-se a posição do Excelso Supremo Tribunal Federal:

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578, CLT, e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, *in fine*, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente –, dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, §3º e §4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694). (RE nº 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 24.3.1998, Primeira Turma, DJ 8.5.1998)

No mesmo diapasão, o parecer exarado no RE nº 298, da lavra do então Subprocurador-Geral da República, Geraldo Brindeiro:

[...] 5. Ocorre que, embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado a liberdade de associação profissional ou sindical (art. 8º, caput), proibindo à lei exigir autorização do Estado para fundação de sindicato e vedando ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical (art. 8º, I), bem como expressamente garantindo que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (art. 8º, V), permitiu – à par da confederativa, esta sim, somente exigida dos sindicalizados – a manutenção da contribuição sindical, de caráter tributário, como se depreende da ressalva contida na parte final do inciso IV do art. 8º [...]. 8. Válido concluir, assim, que o acórdão recorrido interpretou erroneamente o princípio da liberdade sindical, cuja relatividade infere-se, como visto, do próprio Texto Constitucional, conforme orientação jurisprudencial desse Excelso Pretório. [...].

Assim como conclui Cláudio Armando Couce de Menezes:

A reforma institucional e jurídica no âmbito coletivo, que se avizinha, deve observar a liberdade sindical em sua plenitude, atendendo aos seus aspectos individuais e coletivos, bem como às suas fontes materiais e formais, sob pena de perpetuar a deficiente organização das entidades obreiras e a sua ineficácia, cada vez mais claras em tempos de precarização e flexibilização do trabalho.⁹

⁹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Liberdade sindical (uma contribuição à reforma sindical). *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, n. 149, p. 823-831, set./out. 2005.

4 A liberdade sindical de negociação e o STF

Em recente decisão, datada de 30.4.2015, em matéria com repercussão geral, os ministros do Supremo Tribunal Federal, em processo da relatoria do Min. Luis Roberto Barroso, nos autos do Recurso Extraordinário nº 590.415, reconheceram que no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho, e que, como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontraria sujeita aos mesmos limites da autonomia individual.

Para o STF, o art. 7º, XXVI, da CF, teria prestigiado a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, de forma a acompanhar a tendência mundial quanto ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981, ambas da Organização Internacional do Trabalho, de modo a que o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permita que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas a reger as suas relações.

Eis a ementa em seu inteiro teor:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das a direito normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do

contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” (sic).

Para chegar a tal conclusão e reformar o entendimento do Colendo TST (inclusive da OJ nº 270, SBDI-1, e da Súmula nº 330), o Tribunal esteou-se em duas premissas básicas, a saber: i) a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e ii) o modelo de normatização justralhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

Não nos cabe aqui adentrar no mérito da controvérsia, embora a posição do Colendo TST sempre tenha nos parecido mais acertada, pois mais próxima de um entendimento técnico, mas tanto uma quanto a outra, com a *devida venia*, enquadram erroneamente o problema da validade e da eficácia dos acordos e das convenções coletivas. A nosso ver, o problema de fundo não é se tais instrumentos são ou não válidos, mas se é válida a renúncia de direitos pelo trabalhador em sede de transação extrajudicial.

Voltando ao acórdão, quanto à “limitação da autonomia da vontade do empregado em razão da assimetria de poder entre os sujeitos da relação individual de trabalho”, entendeu a Excelsa Corte que:

O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias. [...] Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.

Já quanto aos “modelos justralhistas”, o padrão corporativo-autoritário que predominou anteriormente à Constituição de 1988, na visão do STF, é o segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do direito de trabalho. “De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal”.

Assim, no primeiro modelo, os conflitos entre capital e trabalho são, em regra, resolvidos no âmbito das relações sociais, através de mecanismos de negociação coletiva entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispendo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelas partes interessadas, com considerável liberdade, através de instrumentos como os acordos e as convenções coletivas de trabalho. “Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho”.

Por outro lado, diz o Supremo, há um *modelo de normatização marcadamente heterônoma*, que segue um padrão corporativo-autoritário, que rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, e submete o conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado, direta ou indiretamente, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura antecipar-se ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores. “Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, entre os quais, reconhecidamente, o Brasil”. Nesse sentido posicionam-se Maurício Godinho Delgado¹⁰ e Amauri Mascaro Nascimento.¹¹

Com a Constituição Federal de 1988, houve transição para o modelo democrático, sustenta o STF, já que a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou possível a utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a exclusividade da representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato e proibindo a intervenção do Poder Público em seu funcionamento; estabeleceu a liberdade de filiação e vedou a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos, conforme as previsões do art. 7º, incs. VI, XIII, XIV e XXVI, e art. 8º, *caput*, e incs. I, III, V, VI, VII e VIII.

Para o Excelso Pretório, o *modelo democrático justralhista* moldado pela Constituição de 1988 acompanhou a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu. “Na mesma linha, a Recomendação nº 163/1981, que suplementa a Convenção nº 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas”.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 102-103.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 70-86.

E prossegue o acórdão:

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

O direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é a lição do voto vencedor, regido por princípios próprios, entre os quais se destacam o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados; o *princípio da lealdade na negociação coletiva*, segundo o qual os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência; e o *princípio da adequação setorial negociada*, para o qual as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de *indisponibilidade absoluta*.

[...] afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

5 A liberdade sindical de negociação e o TST

O Colendo TST, no Processo nº TST-RR-77200-27.2007.5.12.0019, acórdão da 1ª Turma, Relator Min. Vieira de Mello Filho, decidiu, com base em precedentes do Supremo Tribunal Federal, a mudança de *status* dos tratados e convenções sobre direitos humanos, do *status* de lei ordinária para o de supralegal.

Diz a ementa:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – CONDUTA ANTISSINDICAL – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE – CONVENÇÃO N. 98 DA OIT – INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO – INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA.

A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção n. 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional.

As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna.

A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos anti-sindicais. De acordo com a Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção.

Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei n. 9.029/95 para punir e coibir o ato anti-sindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção n. 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical. Recurso de revista não conhecido.

O julgado começa afirmando que o art. 6º da Lei Maior estabelece como um dos direitos sociais fundamentais do ser humano o “trabalho”. Já o art. 9º da Carta Magna assegura o direito de greve, estabelecendo competir aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele

defender, e que, de acordo com o *caput* do art. 7º da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), a participação de empregado em greve suspende o seu contrato de trabalho, de maneira que resulta indevido o registro de faltas nos dias da paralisação. Invoca o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, consolidado na Súmula nº 316, de que “a simples adesão à greve não constitui falta grave”.

Continua afirmando que a dignidade da pessoa humana, que tem como uma das formas de concretização o trabalho, é princípio fundamental da República, de acordo com o art. 1º, inc. III, da Constituição de 1988, sendo que o preâmbulo da Magna Carta estabeleceu a instituição de um Estado Democrático, “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. O art. 3º, inc. IV, da Lei Maior, reza constituir “objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e “quaisquer outras formas de discriminação”.

O acórdão invoca a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, editada em 1959 e ratificada pelo Brasil em 1965, que prevê como discriminação:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; [...] b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados. (Art. 1º)

Também a Lei nº 9.029/95, em seu art. 1º, estabelece expressamente o repúdio à discriminação nos seguintes termos:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Para concluir que, nesse contexto, um Estado Democrático de Direito, pautado em valores constitucionais de liberdade e que estabelece ser o trabalho um direito fundamental, garantindo o exercício do direito de greve, deve coibir a prática de atos atentatórios ao movimento paredista e discriminatórios em relação aos seus

participantes. Pela interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais anteriormente citados, bem como em interpretação conforme do art. 1º da Lei nº 9.029/95, entendemos que o rol nele previsto não pode ser considerado taxativo, devendo abranger também a discriminação decorrente do exercício do direito de greve, pontua o julgado citado.

A doutra Turma do Colendo TST entendeu aplicável ao caso o art. 4º da Lei nº 9.029/95, que assim dispõe:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigida monetariamente, acrescidas dos juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

E que, sem prejuízo da utilização pelo Tribunal Regional da Convenção nº 111 da OIT, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, a questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

E chama a atenção para aspecto relevante da nossa prática forense:

Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade destas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional.

E sustenta que as decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando a incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes referentes ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais, estabelecidos em tratados internacionais, como *normas de status supralegal*, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna, conforme se observa na leitura da seguinte ementa:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA EM GARANTIA. DECRETO-LEI Nº 911/69. EQUIPAÇÃO DO DEVEDOR-FIDUCIANTE AO DEPOSITÁRIO. PRISÃO CIVIL DO DEVEDOR-FIDUCIANTE EM FACE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.

A prisão civil do devedor-fiduciante no âmbito do contrato de alienação fiduciária em garantia viola o princípio da proporcionalidade, visto que: a) o ordenamento jurídico prevê outros meios processuais-executórios postos à disposição do credor-fiduciário para a garantia do crédito, de forma que a prisão civil, como medida extrema de coerção do devedor inadimplente, não passa no exame da proporcionalidade como proibição de excesso, em sua tríplice configuração: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito; e b) o Decreto-Lei nº 911/69, ao instituir uma ficção jurídica, equiparando o devedor-fiduciante ao depositário, para todos os efeitos previstos nas leis civis e penais, criou uma figura atípica de depósito, transbordando os limites do conteúdo semântico da expressão “depositário infiel” insculpida no art. 5º, inciso LXVII, da Constituição e, dessa forma, desfigurando o instituto do depósito em sua conformação constitucional, o que perfaz a violação ao princípio da reserva legal proporcional. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. (RE nº 349.703/RS, Relator Min. Carlos Britto, Tribunal Pleno, *DJe*-104, divulg. 4.6.2009, public. 5.6.2009, ement. v. 02363-04 pp. 00675)

E observa:

A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos anti-sindicais. De acordo com a Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção, de seguinte teor: “Art. 1 - 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

De tal sorte, reconhecimento explícito do Colendo TST da natureza das garantias laborais pelos instrumentos internacionais em que o Brasil é signatário supre uma histórica lacuna na aplicação e integração do direito trabalhista, além de frisar o caráter de direito fundamental da liberdade sindical, acompanhado de seus desdobramentos no mundo laboral.

6 Considerações finais

A liberdade sindical, com seus consectários lógicos e axiológicos, na história do direito sindical, consagrou-se como liberdade, depois como direito e finalmente como direito fundamental da pessoa e das coletividades.

A compreensão da liberdade sindical como um dos pressupostos básicos dos direitos fundamentais do homem e do próprio regime democrático materializou-se em texto, em 1948, quando a OIT editou a Convenção nº 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical), na Convenção nº 98, sobre negociação coletiva, que a complementou, e em 1981, na Convenção nº 154, sobre “fomento à negociação coletiva”.

O princípio da liberdade sindical estende-se para a liberdade sindical individual e coletiva; a liberdade sindical positiva e negativa; a autonomia política, financeira, administrativa, jurídica e de gestão; a autonomia privada coletiva; a exclusividade de representatividade e de negociação coletiva, e direito de greve, nos limites gizados pela lei e pela Constituição.

O sistema jurídico pátrio recepciona a liberdade sindical como no catálogo dos direitos humanos fundamentais, apenas pela ótica do próprio texto constitucional, quanto pela recepção dos tratados e convenções internacionais, notadamente as convenções da OIT que foram ratificadas.

As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, e marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de *status supralegal*, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna.

A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plena e efetiva concretização, implica o reconhecimento de medidas de proteção contra atos antissindicais, conforme a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo nº 49/52), no sentido de que todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios (antissindicais) que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção das entidades, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de

manifestação política e ideológica, relacionados aos interesses da categoria, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção.

Abstract: Portrays the current status of the freedom of association's framework within the domestic law, in light of the recent decisions of the Venerable Superior Labour Court – TST – and the Exalted Supreme Court, as a fundamental human right, receiving a legal status which is higher than standard laws, but under the Federal Constitution. Thus, this legal status in lines partially with the guidelines of Conventions N. 87 and 98 ILO, this one ratified by Brazil.

Keywords: Freedom of association. Fundamental rights at work. Supralegal and infraconstitutional status.

Referências

- ALMEIDA, Renato Rua de. Visão histórica da liberdade sindical. *Revista LTr*, São Paulo.
- AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Tradução de Maira Celeste C. J. Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.
- BRANDÃO, Adelino. *Liberdade sindical e sociologia do trabalho*. 1. ed. Campinas: Julex Livros, 1988.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- CÓRDOVA, Efrén. *A organização sindical brasileira e a convenção 87 da OIT*. São Paulo: IBRART, 1984.
- CRIVELLI, Ericson. *Democracia sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.
- FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Orgs.). Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de; MONTANHANA, Beatriz. *Direitos do trabalho e direitos humanos*. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica*. Problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. *In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Liberdade sindical (uma contribuição à reforma sindical). *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, n. 149, set./out. 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.
- PIOVESAN, Flávia. CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coords.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideu: IDEA, 1988.
- PRADO JÚNIOR, Caio. *O que é liberdade*. Capitalização x Socialismo. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- SABINO, João Felipe Moreira Lacerda. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coords.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos (Coord.). *Direito coletivo moderno*. São Paulo: LTr, 2006.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto. *Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional*. São Paulo: LTr, 2006.
- SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como um direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.
- VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto (Coords.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial*. São Paulo: LTr, 2003.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

DUARTE, Bento Herculano; MORAES, José Diniz de. A liberdade sindical como direito fundamental e a não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil: os limites da negociação coletiva e a proteção em face de atos antissindicais. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 18, p. 137-154, jul./set. 2015.
