

O INSTITUTO DA UNICIDADE SINDICAL E A DESNECESSIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 87 DA OIT PARA A IMPLANTAÇÃO DA PLENA LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA

UMA APLICAÇÃO ANALÓGICA AO CASO DA VEDAÇÃO À PRISÃO DO DEPOSITÁRIO INFIEL

Bruno de Pinho Garcia¹

Resumo: Após duas grandes guerras e com o fortalecimento dos ideais democráticos, questiona-se a adoção de modelos de organização sindical mais coerentes com a evolução de pensamento da sociedade. Conclui-se pela incompatibilidade da unicidade sindical frente ao atual Estado democrático brasileiro e aos princípios expostos na Constituição Federal de 1988, além da implantação da plena liberdade sindical, dispensando a ratificação da Convenção 87 da OIT para tal mister.

Palavras chave: Constituição Federal. Organização. Sindicato. OIT.

THE INSTITUTE OF TRADE UNION UNICITY AND THE NEEDLESSNESS FOR
RATIFICATION OF 87 ILO CONVENTION FOR THE DEPLOYMENT
OF THE BRAZILIAN UNION FULL FREEDOM
AN ANALOG APPLICATION OF SEALING UNFAITHFUL KEEPER PRISON

Abstract: After two world wars and the strengthening of democratic ideals, wonders whether the adoption of other union models organization more coherent with the evolution of thinking of society. It is clear the incompatibility of the model of the trade union

¹ Analista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Assistente de Juiz da 11ª Vara do Trabalho de Manaus. Graduação em Fisioterapia pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP (SP). Bacharelado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM (AM). Pós Graduando em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes – UCAM (RJ).

against the current Brazilian democratic state and the principles set out in the Federal Constitution of 1988, besides the implementation of full freedom, dispensing the ratification of 87 ILO Convention for such a task.

Keywords: Federal Constitution. Organization. Trade Union. ILO.

Introdução

A doutrina nacional aponta alguns princípios inerentes à representação sindical, destacando-se, para fins deste estudo, o princípio da liberdade sindical, o qual consiste na faculdade de organização e livre constituição de sindicatos por empregadores ou por empregados, livres de intervenção ou interferência estatal na busca de seus objetivos, tal como na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, seja atuando no âmbito jurídico ou administrativo.

O referido princípio encontra respaldo na Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT (OIT, 1919), em seu preâmbulo, considerando a urgência da afirmação do princípio da liberdade sindical como condição de trabalho promotora de harmonia laboral.

Outros diplomas legais de considerável importância na esfera internacional são a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a qual em seu artigo 23.4 destaca o direito das pessoas à organização e ao ingresso em sindicatos para protegerem seus interesses, além da Convenção nº 87 da OIT, editada no mesmo ano, que defende a adoção da ampla abertura sindical pelos países que a ratificarem.

Devido à não ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil, fica impossibilitada a produção de seus efeitos internamente, sendo alvo de diversas críticas pelos estudiosos da área trabalhista

que defendem a liberdade sindical. Essa crítica é fundada nas restrições a esta liberdade, positivadas, por exemplo, no inciso II, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988 (unicidade sindical e base territorial mínima), nos artigos 578 e 579 da CLT (imposto sindical), no artigo 114, § 2º, da Constituição federal (poder normativo da Justiça do Trabalho).

Ao se analisar as formas de organização dos entes coletivos laborais, vem à tona o questionamento sobre se a adoção pelo Poder Constituinte Originário de 1988 da unicidade sindical seria adequada ao contexto histórico, político, social e econômico do Brasil no século XXI. Ou ainda, se tal princípio se adequa ao ordenamento jurídico pátrio e aos demais princípios inscritos da Carta Republicana de 1988.

Nessa concepção, todos os poderes constituídos devem observar o espírito da norma suprema, respeitando seu caráter axiológico e tomando-a como ponto de partida para a interpretação de qualquer outra norma. Nesse contexto, despontam como pilares de sustentação dessa visão a promoção à dignidade humana e a observância dos direitos fundamentais.

Questionar a atual estrutura do sindicalismo brasileiro torna-se quase um dever de qualquer cidadão. Aceitá-la passivamente torna-se um desserviço e um desrespeito à dignidade humana de todos os trabalhadores. É necessário ir de encontro a essa realidade ultrapassada e analisá-la à luz interpretativa do neoconstitucionalismo, colocando em cheque sua validade.

Sistemas sindicais

O modelo da unicidade sindical é definido por Martinez (2011, p. 649) como permissivo de existência de apenas uma entida-

de que representa determinada categoria profissional ou econômica, inserida em delimitada base geográfica.

Nascimento (2012, pp. 191-196) define como uma proibição, imposta pela lei, de existir mais de um sindicato em determinada circunscrição. O autor narra que o Brasil possui tradição legal em adotar tal modelo. Embora, em seu início, optou-se pela pluralidade sindical (leis promulgadas em 1903 e 1907, além da Constituição de 1934), o Decreto-lei nº 1.402, de 1939, restringiu o reconhecimento dos sindicatos a apenas um para cada profissão. Tal premissa foi abraçada pelo artigo 516 da CLT, assim como pela Constituição Federal de 1988, que assim dispõe sobre o tema no art. 8º, II:

Art. 8º, inc. II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Vianna (2000, p. 1112) alerta que, em se adotando a unicidade sindical, caberá à lei estabelecer o tipo de sindicalização, denominada dimensão qualitativa (por categoria, por empresa, por profissão ou por ofício), os limites geográficos em que atuarão, chamada dimensão quantitativa, bem como as condições para o devido registro constituinte da personalidade sindical da entidade, além dos requisitos para que surjam entidades sindicais de grau superior.

Os argumentos em defesa da unicidade sindical são apontados, com muita propriedade, por Nascimento (2012, pp.197-199). O primeiro seria o fracionamento do sindicalismo, argumento facilmente derrubado pelos críticos ao analisar-se as estatísticas: em 1996 o número de sindicatos registrados era de 15.972; em 2002 aproxima-se de 19.500 entidades. Justifica-se o aumento pelo pro-

cesso de industrialização, modernização do setor terciário da economia e pelo advento da internet e do comércio eletrônico.

O segundo argumento seria a criação de pequenos e frágeis sindicatos, pois teriam poucos filiados, dispersos entre várias agremiações, o que enfraqueceria sua luta. Contudo, a força de uma agremiação não está somente em números, mas na capacidade de determinada categoria, considerando o setor econômico em que está inserida, de lutar por seus objetivos.

A terceira razão justificadora seria a fundação de sindicatos pelas empresas, o que enfraqueceria o poder de negociação dos trabalhadores, uma vez que estes estariam subjugados pela vontade do empregador. Esse argumento esbarra na divisão geográfica vigente em nosso sistema sindical, o que impede a concentração dessa massa em um único e grande sindicato, bem como na existência, em grandes empresas de outros países, de grandes sindicatos, o que não frustra sua capacidade de negociação.

O quarto motivo pró-unicidade é a dificuldade em escolher critérios para eleição de um sindicato efetivamente representativo, o que, se tomarmos como exemplo países como Espanha, França e Itália, não seria impedimento, já que nesses países tal questão foi superada.

O quinto ponto de ancoragem da unicidade é a eleição do órgão competente para dirimir eventuais conflitos entre sindicatos considerados mais representativos. O registro dos sindicatos não é demarcado pela atual Constituição, mas eventuais disputas são resolvidas pelo Poder Judiciário, qualquer que seja o sistema vigente, o voluntário ou o impositivo.

A sexta objeção à adoção de outro modelo que não o da unicidade seria a animosidade incitada pela pluralidade sindical, o que

já existe no vigente modelo, havendo inúmeras ações existentes na Justiça do Trabalho sobre o tema.

O principal argumento que justificaria a adoção da unicidade sindical seria a possível contradição existente entre a representação do interesse da categoria representada e a pluralidade sindical, uma vez que o interesse da coletividade deve ser compreendido como uma totalidade. Outra razão é a defesa da neutralidade ideológica de tais entidades, livrando-as das influências dos pensamentos de esquerda ou de direita. Para Nascimento (2012, p.112) isso nada mais é do que uma falácia, tendo em vista que a defesa dos interesses de uma coletividade perpassa várias dimensões, por vezes confundindo-se com o interesse de uma dada categoria, a depender da existência de grupos menores inseridos na categoria-mãe, ou mesmo de grupos maiores que transponham os limites desta.

Süssekind (2000, p.1104) relata que um dos grandes defensores da unicidade sindical por categoria foi Segadas Vianna, que justificava a adoção de tal modelo por Getúlio Vargas a fim de evitar o esfacelamento da organização sindical e seu consequente enfraquecimento, considerando a falta de espírito sindical da época, espírito este resultante das concentrações operárias advindas do desenvolvimento industrial. Descreve ainda a reflexão feita por Georges Scelle, para quem, assim como os interesses da Nação são confiados a uma só administração, a representação dos interesses profissionais deveria ser monopolizada, sob pena de, motivado pela pluralidade, ver-se instalada a anarquia. O interesse da classe é singular e seria diferente da soma dos interesses de cada um dos membros de determinada profissão, o que justificaria a restrição estatal à livre constituição de sindicatos.

Martins (2014, p.793) ensina que a unicidade sindical, especialmente nos moldes brasileiros, baseia-se no regime corporativista de Mussolini, submetendo o reconhecimento de uma entidade única, circunscrita a um dado limite geográfico não inferior à área de um município, à chancela do Estado, havendo inclusive a nomeação de vários líderes sindicais. Justifica o autor que essa seria uma forma mais fácil de exercer o controle sobre o funcionamento dessas organizações, bem como que a organização que surgisse seria mais forte se não houvesse vários sindicatos disputando a representatividade da classe. As críticas feitas ao referido modelo são de que ele seria limitador da liberdade sindical e produto artificial de imposições legais, não necessariamente representando os interesses de uma categoria.

Delgado (2011, p.132) aponta que tais instrumentos corporativistas colocam empecilhos ao desenvolvimento de um padrão democrático trabalhista no Brasil, conflitando com os princípios instituídos na Carta de 1988. Esse mecanismo acaba por enfraquecer a legitimidade da liderança sindical instituída, afetando as negociações levadas a cabo na tentativa de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Barros (2011, p.972) concorda com o autor supracitado, discordando que a unicidade impede a livre escolha por parte dos componentes de um grupo a se tornarem filiados de uma agremiação sindical, o que violaria o princípio democrático, além de evitar a acomodação das lideranças sindicais advindas da exclusividade de representação e não-existência de competição entre as entidades, fortalecendo, assim, as reivindicações do grupo.

A liberdade sindical pode ser definida como o direito de empregados ou empregadores se organizarem em agremiações conforme

suas vontades, sem empecilhos quanto a números, ingerência estatal, ou mesmo uns em relação aos outros, sempre com vistas a um fim maior, que é a defesa de seus interesses ou das pessoas por eles representadas. Essa é a visão de Martins (2014, pp. 775-776), que prossegue seus ensinamentos apontando que um dos primeiros e mais importantes diplomas legislativos defensores desse princípio foi a Constituição da OIT em 1919, anunciando-a como um dos fins a serem alcançados.

Posteriormente, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos assinalou, em seu artigo XXIII, 4, que os homens têm direito a organizar sindicatos e deles participar a fim de defender seus interesses. Em seu artigo XX, preconiza a liberdade de reunião e associação pacíficas (ONU, 1948).

No mesmo ano, é aprovada a denominada Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, mais conhecida como Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho. Esse é o principal diploma legal sobre o tema, porém, para que entrem em vigor seus preceitos, o país deve ratificá-la, o que não é o caso, dentre outros, do Brasil.

Martinez (2013, pp. 100-101) alça a liberdade sindical ao patamar de direito fundamental, no mesmo plano de direitos como à vida e às liberdades públicas. Citando De La Villa Gil et al., o autor aponta a liberdade sindical como transcendente à circunscrição do campo de estudo do Direito do Trabalho por contribuir para a promoção da cidadania e, remetendo ao pensamento de Romagnoli, como vinculado à eleição da liberdade sindical como direito fundamental para que haja uma democracia de respeito.

É curioso que a restrição a essa liberdade seja um dos primeiros direitos a serem tolhidos em regimes autoritários de governo, na

visão de Ríos, citado por Martinez (2013, p. 100). Exemplifica-se tal pensamento nos países latino-americanos pois, embora tenham passado por importantes mudanças democráticas, apresentam incongruências nesse sentido, haja vista ainda existirem traços restritivos ao associativismo sindical.

Nascimento (2012, pp. 35-46) ensina que a liberdade sindical pode ser observada sob dois prismas: o individual, defendendo a liberdade de aderir, permanecer e se desfiliar de tais agremiações quando lhe aprouver, e o coletivo, preconizando a liberdade de fundação, de administração, de negociação, entre outros. O referido autor demonstra cinco tópicos elementares à compreensão do instituto ora em estudo.

O primeiro deles, o direito de associação, pelo qual garante-se a existência de associações sindicais; contudo, a mera existência não é garantia de respeito a tal direito, devendo-se primar pela maneira pela qual o sindicato é concebido num dado ordenamento jurídico.

O segundo se trata da liberdade de organização, impedindo a interferência no modo pelo qual se estrutura internamente, se une a entidades superiores (federações e confederações) e a organizações internacionais.

O terceiro consiste na liberdade de administração, que se compõe de duas ideias básicas: a de democracia interna, abarcando o modo pelo qual são redigidos seus estatutos, como lida com opiniões oposicionistas e seu processo eleitoral, bem como a de autarquia externa, que impede a atuação de entidades não pertencentes à estrutura sindical com o fim de estabelecer diretrizes para a associação sindical, fiscalizar os atos de sua diretoria ou mesmo influenciar na permanência dos líderes sindicais em seus cargos.

O quarto tópico seria a liberdade de exercício das funções, seja a representativa, nas espécies individual (participando de processos judiciais, por exemplo) e coletiva (como levar a cabo reivindicações a órgãos estatais), seja a negocial, através de Acordos e Convenções Coletivas, entre outras hipóteses, seja a de colaboração com o Estado, e até a de participação do sindicato na política.

O quinto e último ponto é a liberdade de filiação, de desfiliação e de não se filiar, tocando em delicados assuntos, como a não contratação de uma pessoa a depender da filiação ou não desta a determinado sindicato que não tem a simpatia do empregador. Nesse aspecto, há a previsão de diretrizes na Convenção de nº 98 da OIT, de 1949, denominada Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, a exemplo do artigo 2, preconizando tal norma que os trabalhadores devem ser protegidos de atos antissindicais destinados a condicionar a concessão de emprego ou a demissão deste à condição de filiação ou desfiliação de sindicato, ou mesmo a prejudicá-los em razão disso (OIT, 1949).

Nascimento (2012, p.183) destaca que o principio da liberdade sindical é contrário à instituição de leis que restrinjam a criação de sindicatos a critérios geográficos, por exemplo. Sistemas legais desse tipo possuem traços de autoritarismo próprios de regimes de unicidade sindical.

A liberdade de fundar sindicatos acaba por deflagrar um movimento centrífugo, multiplicador, constituído na pluralidade sindical, definida por existir, na mesma base territorial, vários sindicatos que representem várias pessoas ou atividades em prol de um interesse comum. O pluralismo tem por base o exercício da democracia e pleno gozo da liberdade sindical, culminando na renúncia espontâ-

nea pelos empregados ou empregadores de criar novas organizações sindicais (ROZICKI, 1995).

Imaginando-se a hipótese de que existissem várias opções de sindicatos a escolher por parte dos filiados em potencial, e tomando como verdadeira a premissa de que este número de associados é limitado, não haveria pessoas suficientes para que suportassem a manutenção das referidas entidades, as quais competiriam umas com as outras a fim de atraí-los a seus quadros associativos, aumentando suas receitas e se fortalecendo em detrimento de outras agremiações que se enfraqueceriam até culminarem no encerramento de suas atividades. Tal competição se daria pela maior oferta de benefícios e serviços a seus associados.

Nesse contexto, em que as melhores entidades sobrevivem e outras perecem, a tendência é a gradativa diminuição do número delas, caminhando para a unidade sindical. Nascimento (2012, p.192) a define como um sistema de agregação espontânea dos sindicatos, e não por imposição da lei, o que, em sua visão, é plenamente possível.

Süssekind (2000, p. 1111) defende a liberdade de dar origem a sindicatos, mas admite que o ideal seria a unicidade representativa, proveniente da conscientização de grupos de trabalhadores e empregadores unidos por um fim em comum.

Para os que acham incongruentes a pluralidade e a unidade sindical, Nascimento (2012, p. 135) afirma que há muito mais características de unidade sindical em países que adotam a pluralidade do que nos que abraçam a unicidade, como o Brasil, em que a mesma lei que os une os sentencia a viverem apartados.

Dessa forma, tentou-se expor os modelos sindicais em voga no Brasil e no mundo, relatando as características gerais, ou pelo menos

as mais comuns, apontadas pelos estudiosos do assunto. Cada um desses modelos terá seus próprios matizes a depender do país estudado. É o caso do Brasil, em que muitos doutrinadores apontam a coexistência da liberdade sindical e da unicidade sindical, institutos que, embora aparentemente antagônicos entre si, caminham lado a lado na atual Constituição Federal brasileira desde a sua promulgação em 1988.

Fundamentos da nova ordem constitucional e a aferição de compatibilidade da unicidade sindical com a Constituição Federal de 1988

O advento da Carta Política de 1988 é indubitavelmente um marco histórico por todos os paradigmas que pretendeu romper, sejam eles políticos, sociais ou culturais. Nesse aspecto, disserta com propriedade Cabral (2013, p. 23), a quem coube o papel de relator do texto da Constituição de 1988, lembrando que a promulgação da Carta de 1988 ocorreu depois de muitos sofrimentos e tensões, pondo fim a um período de 20 anos de autoritarismo. A partir daí as liberdades públicas e civis, enfim, foram restauradas, permitindo a chegada de tão esperada cidadania plena.

Bonavides (2013, p. 53), ao analisar o chamado Poder Constituinte Originário, relata que este aparece em situações extremamente raras, associado a revoluções ou com levantes sociais, tendo poder para dissolver regimes, abalando sistemas institucionais, edificando sobre novas bases a organização política do Estado e da sociedade. Este poder se concretiza em um colégio constituinte que tem como metas principais a elaboração do novo texto político e a criação de um novo sistema jurídico e político, sendo o poder constituinte do Estado em sua manifestação mais profunda.

Coaduna-se com este pensamento as ideias de Vilhena (2012, p. 231), para quem é admissível a remodelação constitucional de um país quando os fundamentos ideológicos do Estado são alterados, ocorrendo a sucessão entre um regime de exceção para um democrático, o que foi a realidade brasileira.

Com esses deveres em mente, o artigo 1º do texto constitucional vigente, inserido no Título I – Dos Princípios Fundamentais – anuncia que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

República pode ser definida como forma de governo que se caracteriza pelo regime representativo, por eleições periódicas e alternância de poder. Federação, na acepção política ora abordada, é a união de unidades autônomas federadas, com um poder central a que se submetem nas relações entre si (GUIMARÃES, 2013, pp. 373 e 580).

O Estado Democrático de Direito, no Brasil, é uma inovação da atual Constituição Federal, ao conjugar o ideal democrático ao Estado de Direito, correlacionando conquistas democráticas, garantias jurídico-legais e preocupação social, sempre com vistas à transformação do *status quo*. Tal instituto possui conteúdo que busca fomentar a participação pública no processo de construção de uma nova sociedade (STRECK; MORAIS, 2013, p. 113).

Tal visão do Estado é considerada o marco contemporâneo do constitucionalismo, tendo como fundamento o processo de transformação política, cultural e jurídica ocorrido a partir do final da 2ª Guerra Mundial. Surge gradativamente nas Constituições da França, Itália e Alemanha, nos anos finais da década de 1940, na de Portugal, em 1976, na da Espanha, em 1978 e, finalmente, na brasileira, em 1988 (DELGADO, 2012, p. 411).

Streck e Morais (2013, p. 114) apontam, sobre o tema, os seguintes princípios: *a)* vinculação do Estado a uma Constituição objetivando a segurança jurídica; *b)* organização democrática daquela sociedade; *c)* um sistema de direitos fundamentais, individuais e coletivos, tenha o Estado uma postura de afastamento, assegurando a autonomia do homem perante os poderes públicos, ou tenha ele postura mais “amistosa”, respeitando a dignidade da pessoa humana e garantindo liberdade, justiça e solidariedade; *d)* justiça social para correção de desigualdades; *e)* igualdade formal e material; *f)* especialização de funções entre os poderes instituídos, buscando a concretização dos preceitos constitucionais; *g)* legalidade como medida de direito, eliminando arbítrios; *h)* segurança e certezas jurídicas.

O inciso I, que denota como fundamento da República a soberania, insere-se preponderantemente numa perspectiva internacionalista, na qual o Brasil se afirma como país independente, sem subordinação ante às demais nações, não obstante a aceção de soberania exercida através do povo, verdadeiro soberano, que, diretamente ou por meio de representantes, exerce o controle democrático do exercício do poder, conforme consta no parágrafo único do mesmo artigo (MALISKA, 2013, p. 116).

O inciso II nos apresenta como fundamento a cidadania. Cidadania, para Agra (2013, p. 119-120), se configura na participação dos cidadãos nas decisões políticas da sociedade, não sendo elas limitadas ao voto, mas abrangendo uma série de fatores que permitem o consciente exercício dos direitos políticos, como educação, informação, emprego, moradia, orçamentos participativos, associações etc. A concepção de cidadania, segundo o autor, deve se guiar por três elementos: democracia material, dignidade da pessoa humana e cidadania participativa, na tentativa de maximizar a participação do cidadão nos rumos políticos do Estado, assegurando que a liberdade-autonomia, protegida pelos direitos fundamentais, possa existir paralelamente à liberdade-participação.

Sobre esse fundamento, é preciso fazer um alerta: Delgado (2012, p. 411), citando a cientista política Lucilia de Almeida Neves Delgado, aponta que a prática democrática no Brasil e a plena efetividade da cidadania são um enigma histórico, uma vez que a tradição do país é marcada por duas realidades: ou as experiências democráticas por que passou o país no período republicano foram facilmente interrompidas, ou coexistem, residual e paradoxalmente, as práticas políticas autoritárias e o exercício político da democracia.

O fundamento da dignidade da pessoa humana vem descrito no inciso III do artigo 1º da Carta Magna. Sarlet (2013, p. 124-128) ensina que, com a consagração de tal fundamento na Constituição, tomou-se uma decisão fundamental a respeito do sentido, do fim e da justificativa do próprio Estado, reconhecendo que este último existe em função da pessoa humana, e não o inverso.

Delgado e Delgado (2014, p. 213-214), sobre o tema, ensinam que o Direito do Trabalho permite a formalização da condição

de dignidade humana no trabalho ao tutelar a prestação de serviços entre pessoas, nos termos da legislação celetista. No contexto do Estado Democrático de Direito, a designação do direito fundamental ao trabalho digno é uma conquista humana, em oposição às experiências históricas de exploração da energia de trabalho alheia com objetivos unicamente econômicos. Em apertada síntese, os referidos autores afirmam que, no momento em que o Estado Democrático de Direito se refere ao Direito do Trabalho, está fazendo-o, necessariamente, ao direito fundamental ao trabalho digno, tudo isso em consonância com os preceitos constitucionais da Carta de 1988.

Delgado e Delgado (2014, p. 215) ponderam que a Constituição de 1988 privilegiou a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com base na dignidade do ser humano e no primado do trabalho, subordinando a livre iniciativa à sua função social, demarcando, assim, por meio de seu arcabouço jurídico, a necessidade de tornar concreta uma modalidade bem-sucedida de organização socioeconômica.

É nesse sentido que o art. 1º da Constituição enuncia, em seu inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos. Ambos guardam manifesta relação com o princípio geral de proteção à liberdade, englobando uma dimensão de liberdade profissional e econômica, bem como com a realização da dignidade da pessoa humana, tanto pelo fato de esta depender de condições mínimas, como por exigir o respeito a todos os projetos de vida que se mostrem permitidos pelo ordenamento jurídico (BARCELOS; BARROSO, 2013, p. 133).

Estão incluídos no art. 1º. IV, da Constituição todas as espécies de trabalho (empregado, avulso, doméstico, científico, manual,

artesanal, industrial, etc.), com ou sem finalidade lucrativa, exercido por quaisquer pessoas, objetivando tutelar a indústria humana, independentemente da forma que ela possa tomar. Do mesmo modo, contempla-se a iniciativa em todas as esferas (econômica, artística, científica, assistencial, humanitária, etc.) ainda quando desempenhada pelo Estado. Dessa forma, tem-se por proibido, por exemplo, a utilização de mão de obra escrava ou em condições análogas à servidão, o que seria claramente inconstitucional, não apenas por se contrapor ao conteúdo do art. 170 da Carta Magna, quando busca valorizar o trabalho humano, como também por anular o seu valor social, violado o art. 1º, IV, pois restringe os frutos do trabalho executado à figura do empregador, prejudicando o empregado, sua família, e, por que não dizer, a economia nacional (BARCELOS; BARROSO, 2013, p. 134).

Segundo Moraes (2013, p. 67), o pluralismo político, encartado no inciso V do ora comentado artigo 1º da Constituição Federal, revela o reconhecimento da multiplicidade no que tange à sociedade ao sustentar o pleno exercício dos direitos sociais e individuais e na participação pública nos destinos políticos da nação, reconhecendo e garantindo a participação popular na formação da democracia do país.

Pertinente a crítica de Martinez (2013, p. 109), questionando que, se a República Federativa do Brasil, constituída em Estado de Direito democrático, deve obedecer ao fundamento do pluralismo político, é desarrazoado que existam incoerências legislativas internas capazes de limitar os cidadãos do legítimo direito de livre associação laboral e da livre e pacífica associação sindical representativa da mesma categoria, até que, por natural consenso da classe, acabem por se tornar unitárias.

Silva (2009, p. 179) explana que o regime adotado pela Carta Constitucional de 1988 é o democrático representativo, com participação direta e pluralista. Os princípios adotados são o democrático, o republicano, o federalista, os da realização dos direitos fundamentais do homem, o da dignidade da pessoa humana, o da plena cidadania, entre outros.

Os fundamentos da Constituição de 1988 já analisados, além de balizar a produção de todos os atos normativos posteriormente à sua promulgação, devem servir como de interpretação para todos aqueles produzidos anteriormente a ela, exercendo um juízo de compatibilidade com seus princípios.

É prudente, neste momento, que se faça uma pausa e se questione: uma vez expostos os fundamentos e princípios do atual ordenamento constitucional brasileiro, a unicidade sindical tem espaço no atual cenário jurídico?

A esse questionamento, respondem Siqueira e Leite (2012, p. 27) de maneira negativa, asseverando que não se admite advogar a causa dos direitos individuais fundamentais e, paralelamente, praticar o cerceamento à liberdade sindical individual. São posicionamentos totalmente antagônicos, sendo incompatíveis a unicidade sindical e o princípio democrático, o qual, conforme já visto, é fundamento expresso da Constituição de 1988. Citando o tradicional autor justralhista Arion S. Romita, Siqueira e Leite (2012, p. 27) arrematam dizendo que a validade da regra da unicidade é impedida pelo princípio da liberdade sindical, seja do ponto de vista material, hierárquico ou ideológico.

Uma aplicação analógica ao caso da vedação à prisão do depositário infiel

Deve-se atentar para a expressa disposição do art. 5º, § 2º, da Constituição, que dispõe:

Art. 5º § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A questão sindical está regulada em diversos níveis hierárquicos no ordenamento jurídico brasileiro: em âmbito infralegal, por meio de atos normativos regulamentares expedidos pelo Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho e Emprego ou do registro por que deve passar a entidade sindical para que a ela seja conferida a chamada personalidade sindical e, principalmente, para verificação de sua base territorial e de eventual desrespeito ao paradigma da unicidade sindical (SARAIVA, 2013, p. 247); no âmbito legal, de acordo com o regramento celetista; em âmbito constitucional, por todas as regras acerca de sindicatos, associações, liberdade de reunião, etc.

Poderia ser colocada em cheque a maneira pela qual um diploma normativo internacional sobre o tema da organização sindical seria incorporado ao ordenamento jurídico pátrio. Seria equiparada à norma infralegal, à lei ordinária, à norma constitucional ou mesmo a uma norma supraconstitucional? Seria ela uma norma cuja matéria trata de direitos fundamentais, de direitos humanos, ou de ambos?

Sobre eventual confusão sobre a nomenclatura “direitos humanos” e “direitos fundamentais”, explica Mazzuolli (2014, p. 18-19) que o primeiro se refere a direitos protegidos pela ordem internacional contra violações e arbitrariedades estatais àqueles que lhes

são subordinados juridicamente, já o segundo se trata de expressão afeta à proteção interna dos direitos do cidadão, positivados na Carta Constitucional de cada Estado.

Acerca do questionamento de a liberdade sindical ser ou não alçada à qualidade de direito fundamental, discorre Marmelstein (2014, p. 207) que todos os direitos prescritos no Título II da Constituição, os decorrentes dos princípios e do regime por ela adotados, bem como os constantes em tratados internacionais sobre direitos humanos aprovados pelo Brasil são fundamentais. Logo, devido à questão sindical ser trabalhada no artigo 8º da Constituição, dentro do referido Título II, inquestionável sua qualificação como direito fundamental.

Sobre a colocação da liberdade sindical dentro do rol de direitos humanos, é clara a lição de Siqueira e Leite (2012, p. 21), posicionando a liberdade sindical como derivada dos direitos humanos de primeira geração, já que nasce do direito à liberdade de reunião e de associação pacífica, ratificando que a ideia de democracia é incompatível com ingerências do Estado na organização e formação de sindicatos. Reforçam ainda tal argumento indicando que, desde a Conferência Internacional de Teerã, a indivisibilidade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais é garantida, sendo a fruição dos direitos econômicos, sociais e culturais totalmente interligadas à realização dos direitos civis e políticos, acarretando que a violação de um direito humano acaba por violar todos os outros.

Pelo exposto acima, é possível concluir que a temática sindical é, ao mesmo tempo, alvo de classificação como norma que trata de direitos fundamentais e de direitos humanos.

Silva (2009, p. 179), analisando a segunda parte do art. 5º, §2º, da Constituição Federal, diz que os direitos decorrentes dos Tra-

tados Internacionais a que o Brasil venha a aderir se refere a uma hipótese de incorporação de normas internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico interno, devendo o termo “tratado” ser interpretado em sentido genérico, abarcando acordos, declarações, convenções, pactos, protocolos e outros.

Dentro do escopo deste trabalho, Siqueira e Leite (2012, p.20) apontam alguns dos mais importantes tratados internacionais pertinentes à questão sindical: a Convenção nº 87 da OIT, de 1948, que fala sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, ainda não ratificada pelo Brasil; a Convenção nº 98 da OIT, de 1949, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1952; e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil em 1991 e vigorando desde 1992.

Além desses três atos normativos internacionais, o Brasil se submete à Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT –, de 1919, a qual, juntamente à Declaração da Filadélfia, de 1944, que foi incorporada como anexo ao primeiro documento, sustentam a base normativa dessa tão importante organização trabalhista internacional, da qual o Brasil é membro fundador (OIT, 2015).

Restringindo nossa análise sobre a não ratificada Convenção nº 87, uma vez que as demais Convenções sobre direito sindical já o foram, conclui-se que, acaso o Brasil venha a ratificá-la e, assim fazendo, queira revogar a norma do art. 8º, II, da CF/88 – base constitucional da unicidade sindical –, deve obedecer ao dispositivo constante no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal:

Art. 5º § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Acaso não se submeta a esse procedimento, a norma pode seguir dois caminhos: Tratados e Convenções internacionais que não versem sobre direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com força de lei ordinária; já os que tratam de direitos humanos, aprovados pelo procedimento ordinário ou comum, terão status supralegal, situando-se abaixo da Constituição e acima da legislação ordinária sobre o assunto.

Segundo Mendes e Branco (2014, p. 702), posicionamento minoritário no Brasil é o de Celso de Albuquerque Mello, que defende a preponderância das normas internacionais de direitos humanos em relação às normas constitucionais, caracterizando sua natureza “supraconstitucional”. Lenza (2014, p. 690) menciona que Antônio Augusto Cançado Trindade e Flávia Piovesan defendem, para o caso, o caráter constitucional de tais normas e, que o ex-Ministro do STF, Xavier de Albuquerque, entendeu pelo status de lei ordinária a esses diplomas normativos.

Tal divisão hierárquica das normas constitucionais foi estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal no paradigmático julgamento do Recurso Extraordinário 466.343/SP, relator Ministro Cezar Peluso. Nesse recurso, o Supremo Tribunal Federal aplicou a regra de direitos humanos presente no Pacto de São José da Costa Rica, ratificado em 1992, ou seja, bem antes do advento da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que inseriu a regra procedimental para admissibilidade de Tratados de Direitos Humanos com status de Emenda à Constituição.

O caso em tela, julgado pelo STF, refere-se à possibilidade, ou não, da prisão do depositário infiel, norma consagrada no art. 5º, LXVII, da atual Carta Magna.

Muito embora parte da doutrina defenda a tese de que os direitos contidos no art. 5º da CF/88, como direitos individuais que são, fazem parte de um “núcleo duro” do texto constitucional, também chamadas de “cláusulas pétreas”, o que limitaria o poder restritivo de reforma constitucional (TAVARES, 2013, p. 152), mesmo assim, o STF entendeu que, com a ratificação pelo Brasil do citado Pacto de São José da Costa Rica, a previsão constitucional da possibilidade de prisão do depositário infiel deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria, devido ao caráter supralegal com que o Pacto de São José da Costa Rica foi recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Observe-se que não houve revogação da norma constitucional, apenas não se é mais possível aplicá-la ao caso concreto (LENZA, 2014, p. 691).

Para colocar por terra qualquer dúvida da força de tal linha interpretativa dada ao caso pelo STF, em 2009, este Órgão editou a Súmula Vinculante 25, que prevê a ilicitude da prisão civil do depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito, o que acabou por obrigar os demais Órgãos do Poder Judiciário e a Administração Pública, em todas as esferas da federação, nos termos do art. 103-A, da Constituição Federal (STF, 2009).

Siqueira e Leite (2012, p. 27) declaram que a não ratificação pelo governo brasileiro da Convenção nº 87 da OIT é criticável, pois, para alguns doutrinadores, tal fato impede a plena aplicação da liberdade sindical no Brasil.

Contudo, é possível advogar a seguinte tese: o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, foi devidamente ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 226, em 12.12.1991, entrando em vigor em 24.04.1992. Estabelece o artigo 8º, item 1, letra “a” do referido Pacto:

Art. 8º 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
a) **O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias.** (grifos nossos)

Defendem Siqueira e Leite (2012, p. 27) que, pela simples ratificação do referido Pacto, seus dispositivos já fazem parte do arcabouço normativo brasileiro, podendo ser alvo de questionamento nos tribunais por serem direitos subjetivos. Esses autores sustentam ainda que, mesmo que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais não seja recepcionado de acordo com os trâmites legislativos inerentes às Emendas Constitucionais, antes, tenha adentrado o ordenamento jurídico brasileiro como norma supralegal (uma vez que já é fonte de direitos humanos e fundamentais de nosso sistema constitucional), acaba por tornar inócua a aplicabilidade do art. 8º II, da Constituição Federal de 1988, analogamente ao entendimento já firmado pelo STF no caso da proibição de prisão por dívida do depositário infiel, o que impede os Órgãos executivos federais de proibirem a coexistência de várias entidades sindicais por meio de atos normativos infralegais.

Martinez (2013, p. 106) pondera que, na medida em que novos conflitos entre normas internacionais de direitos humanos e dispositivos constitucionais cheguem ao STF, a Corte poderá definir seu posicionamento.

Entretanto, enquanto a Corte Constitucional brasileira não enfrenta essas questões, a doutrina debate qual a melhor solução para o conflito normativo citado. Para tanto, Martinez (2013, p. 106-107) relata que o magistério de Flávia Piovesan defende o critério da adoção da norma mais favorável ao titular do direito e, nesta mesma direção, entende Cançado Trindade, ao destacar a prevalência da norma que melhor proteja os direitos da pessoa humana já consagrados, seja ela norma de Direito Internacional ou de Direito Nacional.

Dessa maneira, é possível defender a aplicabilidade da liberdade sindical plena no ordenamento jurídico brasileiro, instituto democrático por essência, tendo em vista a ratificação pelo Brasil do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966.

Modelos sindicais adotados por outros países e pela OIT

Leite (2014, p.694) afirma que a OIT é considerada uma agência multilateral, ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada em questões trabalhistas; tem sede em Genebra, na Suíça, possuindo uma rede de escritórios em todos os continentes; é regida por uma Constituição, possuindo composição tripartite, dela participando representantes dos governos dos Estados-Membros, dos trabalhadores e dos empregadores.

Romar (2013, p. 700) elenca como benefícios do cumprimento das normas emanadas dessa organização: origem de melhores condi-

ções para alcance do trabalho decente, criação de um contexto jurídico internacional para uma globalização com justiça e estabilidade, estabelecimento de condições igualitárias, formação de meios para evolução dos resultados econômicos, formação de rede protetiva na eventualidade de crises econômicas, sugestão de estratégias para diminuição da pobreza, integração de experiências e conhecimentos internacionais para tratar dos problemas trabalhistas existentes entre as diversas nações.

Em 1998, ocorreu a Conferência Internacional do Trabalho, adotando a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como: respeito à liberdade sindical e de associação e reconhecimento do direito à negociação coletiva; eliminação de quaisquer formas de trabalho forçado; abolição total do trabalho de crianças; e extinção de discriminação em matéria de emprego (ROMAR, 2013, p. 669).

A referida Declaração liga esses quatro alicerces a oito Convenções, que passaram a denominar-se como Convenções Fundamentais, sendo elas as seguintes: Convenção 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização; Convenção 98, que trata do direito de negociação coletiva e de sindicalização; Convenção 29, acerca de trabalho forçado; Convenção 105, abordando a abolição do trabalho forçado; Convenção 138, sobre idade mínima para o trabalho; Convenção 182, que trata das piores formas de trabalho infantil; Convenção 100, a respeito de igualdade de remuneração; e Convenção 111, sobre discriminação. (ROMAR, 2013, p. 708).

Tal documento é de fundamental importância no cenário jurídico trabalhista internacional, em especial no Brasil, uma vez que a Declaração ora analisada estabelece que todos os Estados-Membros da OIT, pelo simples fato de sua filiação à entidade e por terem ade-

rido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, mesmo que não haja ratificado as Convenções a eles correspondentes (ROMAR, 2013, p. 670).

Conforme se pode verificar por consulta ao sítio da OIT na rede mundial de computadores (OIT, 2015), das supracitadas Convenções Fundamentais, o Brasil somente deixou de ratificar a de nº 87. Isso denota, em tese, uma tentativa do governo brasileiro de impedir a plena instituição da liberdade sindical em nosso país, entrando em contradição com todos os princípios encartados pela Constituição Federal de 1988, já expostos neste trabalho.

Segundo informações retiradas do sítio eletrônico da Organização das Nações Unidas, são reconhecidos 192 países espalhados pelo planeta (ONU, 2015), sendo 186 que compõem a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015). Seria uma tarefa quase impossível delimitar as características e especificidades de cada um deles, considerando seu contexto histórico, político, jurídico e social.

Dos 186 países membros da OIT, 153 ratificaram a Convenção nº 87 da OIT e 33 não o fizeram, o que perfaz uma taxa de adesão de 82%. Desses 33, o Brasil é o único país latino-americano.

Citando exemplos de países que aderiram a este ou àquele modelo de organização sindical, Nascimento (2012, p. 192), baseado nos ensinamentos de Arnaldo Sússekind, corrobora as informações constantes na lista de países que ratificaram a Convenção 87 da OIT, apontando que França, Itália, Espanha, Alemanha, Reino Unido, Suécia, Argentina e a maioria dos países optaram pela pluralidade sindical.

A Organização Internacional do Trabalho, em 2008, lançou um documento que tem por título “Relatório global da OIT – a liber-

dade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas”. Nele, analisa o cenário da atuação sindical no mundo, o respeito à liberdade de organização sindical e possíveis entraves à plena atuação dessas associações (OIT, 2008).

Algumas conclusões sobre o sindicalismo no mundo, associados ou não à ratificação da Convenção nº 98 e, principalmente, a nº 87 (que, segundo informa o relatório, foi a Convenção que menos assinaturas obteve dentre todas as oito Convenções Fundamentais) são expostas nesse documento. A primeira delas aponta que alguns países de notório potencial industrial, de grande população e largas proporções territoriais se recusaram à adesão aos referidos tratados, o que acaba por desguarnecer juridicamente uma grande quantidade de trabalhadores e de empregadores. Ressalte-se que metade do total da força de trabalho dos Estados-Membros da OIT vive em cinco países não ratificantes da Convenção 87: Brasil, China, Índia, Estados Unidos e República Islâmica do Irã (OIT, 2008).

Entre as queixas recebidas pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT entre março de 2004 e junho de 2007, abrangendo 366 relatórios individuais recebidos de diversas partes do mundo, temos o seguinte cenário: 11% tratam do direito de greve, 26% sobre discriminação antissindical, 8% acerca de interferência indevida na associação, 15% a respeito de negociação coletiva, 4% sobre legislação restritiva, 13% quanto a negação das liberdades civis, 12% tratam de estabelecimentos de organizações e 11% de reclamações sobre regulamentos, atividades e eleições (OIT, 2008).

Há, contudo, o registro de alguns avanços em direção à remoção de restrições para a negociação coletiva, como a desobriga-

ção de arbitragem compulsória para colocar fim a disputas coletivas no Brasil e na Turquia (OIT, 2008).

No cenário sul americano, Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai assumiram compromissos no marco da Declaração Sócio-Laboral do Mercosul, em 1998, fazendo referência à Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da OIT, ratificando o compromisso dos Estados do Mercosul em respeitar, promover e implementar os direitos e obrigações estabelecidas nas Convenções Fundamentais da OIT (OIT, 2008).

Conclusão

A análise das características da unicidade sindical foi procedida ao longo de todo o trabalho, especialmente quando confrontada com outros moldes organizacionais sindicais, bem como no teste de sua compatibilidade frente aos princípios formadores da Carta Constitucional de 1988. Nesse aspecto, concluiu-se pela insustentabilidade do paradigma da unicidade sindical nos moldes hoje experimentados no Brasil, seja pela impossibilidade de esse modelo de organização sindical se sustentar quanto confrontado com os princípios fundamentais da Carta Magna, seja pelo advento da legislação internacional a que o país se obrigou internacionalmente, especialmente o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

O precedente emanado do Supremo Tribunal Federal no caso da prisão do depositário infiel já é um fôlego democrático em meio a incongruências constitucionais que, convenientemente, beneficiam pequenos grupos em detrimento do bem comum.

Verificou-se que tanto a OIT quanto a maioria dos países do mundo adotam a liberdade sindical, o que corrobora o atraso brasilei-

ro na defesa de direitos tão importantes quanto a liberdade, em suas diversas acepções, especialmente a trabalhista em seu viés sindical.

Referências

AGRA, Walber de Moura. Comentário ao artigo 1º, inciso II. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

BARCELLOS, Ana Paula de; BARROSO, Luis Roberto. Comentário ao artigo 1º, inciso IV. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BONAVIDES, Paulo. A Constituinte de 1987-1988 e a restauração do Estado de Direito. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Pesquisa de jurisprudência*. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=25.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes> . Acesso em 21.05.2015.

CABRAL, José Bernardo. Um quarto de século. *In*: Júlio Antônio Lopes; Carlos Alberto de Moraes Ramos Filho (coords.). *25 anos de Constituição Cidadã*. Manaus: Editora da Amazônia, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho.

In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coords.) Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Mauricio Jose Godinho. *Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013.*

_____. *Direito coletivo do trabalho. 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.*

_____. *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Mauricio Jose Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (coords). Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Vol. 1. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.*

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. *Dicionário técnico jurídico. 16ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.*

HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.*

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.*

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquemático. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.*

MALISKA, Marcos Augusto. *Comentário ao artigo 1º, inciso I. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coords.) Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.*

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.*

MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2012.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direitos Humanos*. São Paulo: Método, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 9ª.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acesso em 15.01.2015.

_____. *História da OIT*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em 20.05.2015.

_____. *Convenções não ratificadas*. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/conven%C3%A7%C3%B5es/WCMS_242947/lang-pt/index.htm. Acesso em 22.05.2015.

_____. *Países membros da OIT*. Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>. Acessado em 30.05.2015.

_____. *Relatório Global da OIT – a liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas*. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/resumo_relatorio_global_2008_171.pdf . Acesso em 01.06.2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em 15.01.2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROZICKI, Cristiane. *Unidade e pluralidade sindicais: um par de princípios antinômicos conciliáveis*. Disponível em <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/sequencia/article/viewFile/1083/1079>. Acesso em 23 jul. 2010. p. 3.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15^a ed. São Paulo: Método, 2013.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*. 6^a ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de Siqueira; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. *In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SALINO, Vitor (coords.). Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: Ltr, 2014.

STRECK, Lenio L.; MORAIS, JOSE Luis Bolzan de. Comentário ao artigo 1º, parágrafo único. *In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coords.)*

Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro. Os desafios trabalhistas à Constituinte. In: DELGADO, Mauricio Jose Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (coords). *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*. Vol. 1. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.