

REFORMA SINDICAL SOB A ÓTICA DA OIT: O EFEITO DA CONVENÇÃO N° 87 NA NEGOCIAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS NO BRASIL

OLIVIER IZAC ANDRADE SANTOS

ADRIANA GOMES MEDEIROS DE MACEDO

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa em que medida a eventual ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) poderia influenciar a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas, meios de resolução de conflitos coletivos e na redução das práticas antissindicais. Parte-se do reconhecimento de que o modelo sindical brasileiro, historicamente marcado pela intervenção estatal, pela unicidade sindical e pelo financiamento compulsório, produz efeitos estruturais que limitam a plena liberdade sindical. À luz de uma abordagem teórico-jurídica e documental, o estudo examina o arcabouço normativo nacional, a jurisprudência correlata e os padrões internacionais consolidados pela OIT através de uma pesquisa comparativa, bem como revisita pesquisas, relatórios e autores que tratam da liberdade sindical e dos mecanismos de repressão às condutas antissindicais. A metodologia empregada combina análise bibliográfica, exame comparado e interpretação sistemática dos princípios constitucionais aplicáveis, especialmente os da liberdade de associação, autonomia coletiva e valorização da negociação coletiva. Os resultados demonstram que a ausência de ratificação da Convenção nº 87 não impede que o Estado brasileiro seja cobrado internacionalmente quanto à adoção de padrões mínimos de proteção, mas evidencia fragilidades no sistema de tutela contra atos antissindicais, sobretudo na efetividade dos instrumentos de responsabilização e na autonomia organizativa das entidades sindicais. Conclui-se que a incorporação da Convenção nº 87 poderia intensificar o combate às práticas antissindicais, reforçar a pluralidade sindical, fortalecer a democracia interna das organizações de trabalhadores e empregadores e, por consequência, aprimorar a qualidade das negociações coletivas e dos mecanismos de solução de conflitos coletivos, contribuindo para um ambiente laboral mais equilibrado, democrático e conforme os parâmetros internacionais

de proteção ao trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Liberdade sindical. Práticas antissindicais. Convenção nº 87 da OIT. Negociação coletiva.

Natal – RN

2025

I – INTRODUÇÃO

O sindicalismo sempre ocupou posição central na estrutura do Direito do Trabalho, sendo reconhecido como instrumento indispensável para equilibrar uma relação juridicamente assimétrica entre capital e trabalho. A formação histórica das entidades sindicais revela sua função essencial de proteger a dignidade do trabalhador e promover a defesa coletiva dos interesses da categoria¹ (MARTINS, 2009, p. 731–733). Dentro dessa lógica, o sindicato atua tanto no âmbito das negociações coletivas, mecanismo privilegiado de composição dos conflitos coletivos, quanto como órgão de assistência em diversos aspectos da relação laboral, inclusive em dissídios individuais² (DELGADO, 2019, p. 1606-1608). Trata-se, portanto, de elemento estrutural para a realização da justiça social, finalidade última do Direito do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho, desde sua fundação, reconhece que a liberdade sindical constitui pressuposto básico para o exercício pleno dessas funções. A Convenção nº 87, de 1948, estabelece princípios que asseguram autonomia, independência e autorregulação das entidades sindicais, vedando a interferência do Estado e garantindo aos trabalhadores e empregadores o direito de constituir organizações de sua escolha³ (OIT, 1948, art. 2). Esse diploma normativo consolidou-se como padrão mínimo internacional de liberdade sindical e como núcleo estruturante da proteção coletiva no plano global.

Entretanto, no Brasil, a estrutura sindical delineada pela Constituição Federal de 1988 apresenta tensões relevantes em relação a esse modelo internacional. O art. 8º, I e II, ao preservar a unicidade sindical e estabelecer base territorial mínima correspondente ao município, mantém pilares essenciais do antigo sistema corporativista criado na Era Vargas, marcado pelo controle estatal sobre a organização dos trabalhadores. Tais elementos normativos limitam significativamente a liberdade de associação e a pluralidade sindical, gerando incompatibilidade estrutural com os princípios consagrados pela Convenção nº 87³ (OIT, 1948, art. 2). A análise crítica desse contraste constitui o ponto de partida deste estudo.

A relevância da temática se intensificou após a Reforma Trabalhista de 2017, que promoveu profundas alterações no financiamento sindical, impactando diretamente a capacidade de atuação das entidades sindicais. A supressão da contribuição compulsória provocou fragilidade econômica e gerou uma reestruturação forçada do sistema, com reflexos na representação, na legitimidade e na eficácia das negociações coletivas.

Esse cenário evidenciou, de forma ainda mais clara, a dependência histórica dos sindicatos brasileiros em relação ao Estado e a necessidade de repensar os mecanismos de autonomia, representatividade e financiamento.

Nesse contexto, a Convenção nº 87 ressurge como instrumento potencial de reorganização do sistema sindical nacional. A doutrina contemporânea aponta que o fortalecimento da liberdade sindical poderia ampliar a legitimidade das entidades representativas, fomentar maior proximidade com a base e estimular práticas mais democráticas e transparentes. Além disso, estudos recentes indicam que maior autonomia e independência das organizações permitiria aprimorar a negociação coletiva, reduzir a litigiosidade e fortalecer a capacidade de autocomposição dos conflitos, aproximando o sistema brasileiro das tendências internacionais.

Assim, a presente pesquisa tem por objetivo responder à seguinte questão central: até que ponto a ratificação da Convenção nº 87 da OIT impactaria a liberdade sindical e a atuação dos sindicatos brasileiros nas negociações coletivas e nos conflitos coletivos de trabalho, considerando os limites estruturais impostos pelo art. 8º, I e II, da Constituição Federal? Para responder a essa problemática, este trabalho adota como método uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, bibliográfica e documental, voltada à análise crítica da legislação, da doutrina e de instrumentos normativos internacionais.

A escolha do tema se justifica pela necessidade de harmonizar o ordenamento jurídico brasileiro com o sistema internacional de proteção coletiva e pelo crescente debate acadêmico sobre a superação do modelo estatal-corporativista ainda presente no Brasil. No plano doutrinário, busca-se contribuir para a construção de alternativas que fortaleçam a autonomia da vontade coletiva, ampliem a legitimidade dos sindicatos e promovam meios mais eficientes de solução dos conflitos trabalhistas, especialmente em um momento de redefinição do papel das entidades sindicais na sociedade contemporânea.¹

1. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
2. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical*, 1948.

II – HISTÓRIA DO SINDICALISMO NO BRASIL

O princípio da liberdade sindical consagra o direito de trabalhadores e empregadores de constituir organizações representativas próprias, bem como nelas ingressar ou delas se desligar livremente. Inclui, ainda, a faculdade de associação das entidades sindicais em federações, confederações e organismos internacionais, preservando sempre sua autonomia estatutária, elemento essencial da autorregulação democrática e fundamento material da negociação coletiva. Esse princípio é amplamente reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e constitui pressuposto básico para a efetividade da liberdade de associação (OIT, 1948, arts. 2 e 3). Além disso, a literatura recente destaca que a pluralidade, a representatividade e a autonomia organizacional são pilares de um sistema sindical democrático (REVISTA CONSINTER, 2022).

No Brasil, embora o art. 8º da Constituição Federal de 1988 assegure, em seu caput, a liberdade de associação profissional e sindical, seus incisos I e II impõem limites relevantes. O inciso I condiciona a constituição dos sindicatos ao registro em órgão estatal competente; o inciso II determina a unicidade sindical por base territorial mínima correspondente ao município. Esses mecanismos evidenciam que o sistema brasileiro não adota plenamente a pluralidade sindical defendida na Convenção nº 87 da OIT (SENADO FEDERAL, 2002, p. 253). Do ponto de vista doutrinário, estudos demonstram que tais limitações estruturais decorrem da permanência de características típicas do modelo corporativista implantado no Brasil ao longo do século XX (REVISTA CONSINTER, 2022).

As primeiras formas de organização coletiva no país surgiram durante a Primeira República (1889–1930), marcadas pelo mutualismo, pelas associações de socorro mútuo e por forte influência do anarquismo nos movimentos operários. A ausência de regulamentação estatal conferia certa espontaneidade às associações, mas também resultava em fragilidade institucional, repressão policial e baixa estabilidade jurídica. A greve geral de 1917 ilustra esse período inicial de organização ainda incipiente (HEINEN, 2012, p. 46-47; SENADO FEDERAL, 2002, p. 243–248).

A partir da década de 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas, consolidou-se no Brasil um modelo sindical intensamente corporativista. O Decreto nº 19.770/1931 (Lei de Sindicalização) estruturou um sistema de controle direto do Estado sobre os sindicatos: exigia

registro, definia categorias profissionais, impunha a unicidade sindical e limitava a autonomia das entidades (HEINEN, 2012, p. 46-47).

Durante o Estado Novo (1937–1945), esse controle foi ampliado. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, incorporou definitivamente o arranjo corporativista, reforçando a unicidade sindical, a organização piramidal entre sindicatos, federações e confederações, e instituindo a contribuição sindical obrigatória. Assim, o sindicato passou a exercer papel de colaborador do Estado, e não de expressão genuína da auto-organização dos trabalhadores (HEINEN, 2012, p. 48; SENADO FEDERAL, 2002, p. 244–246).

Durante a ditadura militar (1964–1985), o modelo corporativista foi mantido. O sistema permaneceu submetido ao registro estatal, a intervenções e a rígido controle sobre eleições e administrações sindicais. Embora houvesse alguma liberdade formal, a estrutura sindical continuou funcionando como mecanismo de controle político.

Com o processo de abertura democrática, no final dos anos 1970 e década de 1980, intensificaram-se as pressões por autonomia sindical e superação da tutela estatal. As mobilizações do período, protagonizadas sobretudo pelo novo sindicalismo, contribuíram para que a liberdade sindical fosse incorporada ao texto constitucional de 1988 (HEINEN, 2012, p. 48-49).

Contudo, mesmo com avanços democráticos, a Constituição de 1988 preservou elementos centrais do modelo corporativista, especialmente: registro sindical em órgão estatal (art. 8º, I); unicidade sindical (art. 8º, II); e, representação por categorias, que limita a pluralidade e restringe a auto-organização dos trabalhadores.

Assim, apesar de seu caráter democrático, o sistema sindical brasileiro permanece tensionado entre o princípio da liberdade sindical e as restrições de origem corporativista herdadas da Era Vargas e da CLT.

Nesse contexto, a Convenção nº 87 da OIT torna-se especialmente relevante, pois estabelece parâmetros amplos de liberdade sindical, reconhecendo autonomia plena das entidades, ausência de interferência estatal e livre escolha dos trabalhadores e empregadores para organizar suas instituições (OIT, 1948, arts. 2 e 3). Estudos recentes mostram que maior autonomia sindical está diretamente ligada à redução de práticas antissindicais, ao

fortalecimento da representatividade e ao aprimoramento das negociações coletivas (REVISTA CONSINTER, 2022).² Sejam os principais pontos:

a) Registro Sindical – Art. 8º, I, CF

A Constituição dispõe que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente” (art. 8º, I). Embora não seja necessária a autorização prévia, o registro estatal constitui forma de controle sobre a criação de entidades sindicais. Por sua vez, a Convenção nº 87 assegura, no artigo 2º, que “os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha”.

Além disso, o artigo 3º reforça a autonomia administrativa e financeira das organizações, vedando qualquer ingerência do poder público. Assim, o modelo constitucional brasileiro distancia-se da liberdade plena estabelecida pela OIT, ao condicionar a existência formal do sindicato ao registro em órgão estatal competente (sendo o Ministério do Trabalho, de acordo com a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal – STF).

b) Unicidade sindical e pluralidade de representação – Art. 8º, II, CF

O inciso II do artigo 8º da CF/1988 proíbe a criação de mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional dentro de uma mesma base territorial, a qual não pode ser inferior à área de um município. Trata-se da chamada unicidade sindical.

Em sentido oposto, a Convenção nº 87 não admite qualquer limitação desse tipo, conferindo plena liberdade de escolha e de pluralidade sindical. O artigo 2º garante o direito de constituir organizações “sem distinção de qualquer espécie”, e o artigo 5º assegura às entidades a faculdade de federarem-se ou confederarem-se livremente. Nesse ponto, a Constituição brasileira está em evidente desconformidade com os padrões internacionais da OIT.

² REVISTA CONSINTER. Democracia, pluralidade e representatividade sindical. *Revista Internacional CONSINTER de Direito*, v. 15, 2022.

SENADO FEDERAL (BRASIL). *A liberdade sindical no Brasil: aspectos jurídico, político e econômico*. Brasília: Senado Federal, 2002.

SCIELO – CCRH. O financiamento sindical em debate à luz de algumas variáveis. *Caderno CRH*, Salvador, v. 34, n. 118, 2021.

HEINEN, Carlos. *Sindicalismo no Brasil: liberdade, autonomia e atuação*. São Paulo: LTr, 2012;

Historicamente, essas restrições foram justificadas como meio de evitar fragmentação sindical excessiva, concorrência entre sindicatos da mesma categoria, interferência indevida de entidades sindicais menores e dificuldade de coordenação. Outras razões foram o temor de movimentos subversivos, o controle político e a centralização administrativa de sindicatos pelo Estado, especialmente em regimes autoritários.

Contudo, críticas contemporâneas apontam que tais restrições ferem princípios de liberdade sindical plena, limitam a autonomia dos atores sindicais e impedem que novas formas de organização emergentes se expressem. Ademais, a unicidade sindical e o registro obrigatório podem se transformar em entraves institucionais, dificultando a participação democrática, a representatividade e a dinâmica de barganha coletiva de forma mais flexível (HEINEN, 2012, p. 61-62).³

c) Contribuição sindical compulsória – Art. 8, IV, CF

A contribuição sindical obrigatória, desde sua criação, constituiu um dos pilares mais característicos do sindicalismo brasileiro, funcionando historicamente como um mecanismo de intervenção do Estado no funcionamento das entidades sindicais. Como afirma Barbieri dos Santos (2021, p. 4), essa forma de financiamento compulsório sempre esteve permeada de contestações, pois restringia a autonomia das organizações de trabalhadores ao estabelecer uma dependência estrutural em relação ao Estado e limitar a liberdade individual dos membros quanto ao pagamento do tributo. Essa lógica revela a permanência de elementos corporativistas no sistema sindical brasileiro, contrários ao modelo de liberdade plena defendido pela Convenção nº 87 da OIT.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, o art. 579 da CLT passou a exigir autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto, extinguindo, portanto, a compulsoriedade. Essa mudança retirou dos sindicatos uma de suas

³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988;

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Dispõe sobre a sindicalização. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 21 mar. 1931;

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017;

HEINEN, Carlos. *Sindicalismo no Brasil: liberdade, autonomia e atuação*. São Paulo: LTr, 2012;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical, 1948;

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Súmula 677. Diário da Justiça, Brasília, 2003;

BRASIL. Despacho SEJUR nº 129/14 (Expediente nº 2736/2014). Brasília: Conselho Federal de Medicina, 16 abr. 2015.

SANTOS, Mariana Medeiros Barbieri dos. *O fim da contribuição sindical obrigatória e a liberdade sindical na Convenção nº 87 da OIT*. Porto Alegre: UFRGS, 2021;

principais fontes de custeio, mas, ao mesmo tempo, eliminou um dos instrumentos mais evidentes de intervenção estatal na organização sindical, conforme analisa Barbieri dos Santos (2021, p. 8-9). A constitucionalidade dessa alteração foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5794/DF, reforçando o entendimento de que a facultatividade é compatível com a liberdade sindical prevista no art. 8º da Constituição.

A compreensão do impacto dessa mudança exige o retorno ao contexto histórico. Desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o Estado brasileiro adotou um modelo sindical inspirado no corporativismo da Era Vargas, caracterizado pela unicidade sindical, pelo controle estatal sobre a constituição das entidades e pela instituição da contribuição compulsória como mecanismo de financiamento e dominação estatal. Segundo Barbieri dos Santos (2021, p. 14), esse arranjo representou um “mecanismo de intervenção do Estado no funcionamento dos sindicatos”, impedindo a plena realização da liberdade sindical.

Mesmo após o processo de redemocratização, a Constituição de 1988 preservou estruturas herdadas desse período. Embora o caput do art. 8º tenha consagrado a liberdade sindical, os incisos mantiveram institutos típicos do modelo corporativista, especialmente a unicidade sindical e o custeio compulsório. A autora ressalta que essa combinação gerou um modelo híbrido, no qual a liberdade formal convive com limitações estruturais que impedem o desenvolvimento de um sindicalismo autônomo (SANTOS, 2021, p. 31-32).

Assim, a extinção da contribuição sindical obrigatória em 2017 significou não apenas uma mudança financeira, mas também uma ruptura parcial com o modelo corporativista. Isso aproxima o ordenamento brasileiro dos princípios previstos na Convenção nº 87 da OIT, que garante autonomia organizativa e financeira ao vedar qualquer forma de interferência estatal na gestão das entidades sindicais (art. 3º). No entanto, a manutenção da unicidade sindical e outras limitações constitucionais revela que a transição para um modelo verdadeiramente livre e plural ainda permanece incompleta.⁴

⁴ SANTOS, Mariana Medeiros Barbieri dos. *O fim da contribuição sindical obrigatória e a liberdade sindical na Convenção n.º 87 da OIT*. Porto Alegre: UFRGS, 2021;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5794/DF. Acórdão, 29 jun. 2018. Constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical;

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Genebra, 1948.

d) Autonomia, Liberdade Sindical e Limites Estruturais do Modelo Brasileiro à Luz da Convenção nº 87 da OIT

A Convenção nº 87 da OIT estabelece, em seus artigos 2º e 3º, que trabalhadores e empregadores possuem o direito de constituir organizações sindicais de sua escolha, elaborar estatutos, eleger representantes e organizar suas atividades sem qualquer forma de interferência estatal. A autonomia interna e a independência organizacional formam, assim, o núcleo do conceito internacional de liberdade sindical. Esse conceito abrange tanto a liberdade sindical positiva, direito de fundar ou integrar sindicatos, quanto a liberdade sindical negativa, que assegura ao trabalhador o direito de não se filiar ou de se desfiliar sem qualquer forma de coerção.

O artigo 8º da Convenção reforça que os sindicatos devem respeitar a legislação nacional, desde que esta não tenha o efeito de limitar ou esvaziar as garantias essenciais da liberdade sindical. Esse ponto torna-se especialmente relevante ao se comparar o modelo previsto pela OIT com o ordenamento brasileiro: embora a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, assegure formalmente a liberdade sindical, ela mantém simultaneamente a unicidade sindical, a exigência de registro e, até a Reforma Trabalhista de 2017, a contribuição compulsória.

Conforme observa Maurício Godinho Delgado, tais características demonstram que o sistema sindical brasileiro não pode ser classificado como plenamente livre. Trata-se de um modelo híbrido, de "meia liberdade sindical", no qual convivem elementos de autonomia com restrições estruturais derivadas da intervenção normativa estatal. As limitações mantidas no art. 8º, I e II, evidenciam que a liberdade sindical no Brasil ainda não alcança o padrão pleno previsto na Convenção nº 87 (**DELGADO, 2019, p. 1597-1598**).

Nesse cenário, destacam-se os elementos normativos centrais da Convenção nº 87, que funcionam como parâmetro comparativo e como proposta de superação do paradigma estatal-corporativista:

➔ Liberdades Sindicais Fundamentais

- **Liberdade sindical positiva:** direito de criar ou integrar organizações sindicais.
- **Liberdade sindical negativa:** direito de não se filiar e de se desfiliar sem sofrer qualquer tipo de retaliação.

➔ Elementos Estruturantes da Convenção nº 87

- **Liberdade de constituição:** possibilidade de trabalhadores e empregadores constituírem organizações sem autorização prévia (arts. 2º e 3º).
- **Independência:** proibição de ingerência, intervenção ou controle por parte do Estado (art. 3º).
- **Autonomia interna:** direito de elaborar estatutos, eleger dirigentes e organizar atividades e administração sindical sem interferência estatal (art. 3º).
- **Direito de filiação ampliada:** possibilidade de sindicatos se filiarem a federações, confederações e entidades internacionais (arts. 5º e 6º).

Esses elementos evidenciam que a Convenção nº 87 opera como verdadeiro antídoto às tradições intervencionistas do sindicalismo brasileiro, ao inserir um modelo de pluralidade, autonomia e gestão democrática das entidades. Sua eventual ratificação poderia aproximar o sistema brasileiro dos padrões internacionais de liberdade sindical, promovendo uma reestruturação institucional capaz de fortalecer a representatividade e a atuação dos sindicatos. Como observa a doutrina, sua adoção teria potencial para orientar o país rumo a um modelo sindical compatível com democracias contemporâneas, baseado na autonomia e na pluralidade.⁵

III – OS IMPACTOS DA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N° 87 DA OIT NO COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

A liberdade sindical representa um dos pilares centrais do Estado Democrático de Direito e constitui elemento essencial para a consolidação da justiça social e da democracia no âmbito das relações de trabalho. No cenário brasileiro, esse princípio está consagrado no artigo 8º da Constituição Federal, que assegura a autonomia sindical e a livre associação profissional. Todavia, o modelo sindical vigente no país ainda revela contradições profundas em relação aos parâmetros internacionais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobretudo no que se refere à efetiva proteção contra práticas antissindicais. A ausência de ratificação da Convenção nº 87 da OIT, que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização, representa uma das maiores lacunas na conformação do sistema jurídico

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1557.
BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 8º, I e II.

nacional às diretrizes do trabalho digno, e sua adoção poderia significar importante avanço no enfrentamento das condutas que atentam contra a autonomia das entidades representativas.

Conforme destaca o *Manual de Atuação “Atos Antissindicais”*, publicado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho, a liberdade sindical é um pressuposto indispensável para o fortalecimento da democracia e da cidadania, visto que sindicatos livres e autônomos constituem instrumentos de equilíbrio social e de defesa coletiva dos direitos laborais (BRASIL, 2021, p. 7-8). Ainda que a Constituição de 1988 tenha positivado esse direito, persistem no Brasil práticas de interferência e discriminação que impedem seu exercício pleno, revelando um descompasso entre o texto constitucional e a realidade das relações de trabalho.

A Convenção nº 87 da OIT, de 1948, estabelece parâmetros fundamentais para a garantia da liberdade sindical, reconhecendo o direito de trabalhadores e empregadores de constituírem organizações de sua escolha sem necessidade de autorização prévia, bem como o direito de nelas se filiarem, vedando qualquer interferência das autoridades públicas (OIT, 1948, arts. 2º e 3º). Para a OIT, a liberdade sindical é indissociável da própria noção de democracia, sendo condição para a promoção da justiça social e da paz nas relações laborais. Nesse sentido, a ratificação dessa Convenção obrigaría o Estado brasileiro a adotar medidas concretas de proteção e promoção da autonomia sindical, fortalecendo a atuação das entidades de classe e limitando práticas de ingerência estatal ou patronal.

O *Manual “Atos Antissindicais”* observa que os atos antissindicais são todas as condutas que tenham por objetivo impedir, restringir ou dificultar o exercício legítimo da atividade sindical, seja pela prática direta de discriminação contra dirigentes ou trabalhadores sindicalizados, seja pela adoção de mecanismos indiretos de enfraquecimento das entidades sindicais (BRASIL, 2021, p. 13). Essas práticas podem se manifestar sob diferentes formas, desde a dispensa discriminatória de dirigentes sindicais até a interferência nas eleições internas ou a recusa de repasse de contribuições regularmente instituídas (BRASIL, 2021, p. 16-23). O documento do MPT identifica, inclusive, três grandes grupos de atos antissindicais: aqueles praticados contra os trabalhadores, contra os dirigentes e contra as próprias entidades sindicais, sendo que todos representam uma afronta direta à liberdade de organização e de representação coletiva (BRASIL, 2021, p. 15).

Alice Monteiro de Barros, ao analisar as condutas antissindicais sob o prisma do direito do trabalho, explica que elas se configuram quando há “qualquer ato tendente a impedir o livre exercício da atividade sindical, a neutralizar a ação de seus dirigentes ou a restringir o direito

de associação e representação dos trabalhadores” (BARROS, 1999, p. 30-31). Para a autora, a repressão a tais práticas não pode se limitar à reparação individual, devendo contemplar também a recomposição da autonomia sindical como valor coletivo. Barros ressalta que a tutela da liberdade sindical deve ser compreendida em sentido amplo, englobando tanto a proteção dos direitos individuais dos dirigentes e associados quanto a preservação da própria estrutura sindical como ente autônomo e representativo (BARROS, 1999, p. 31-32).

A doutrina contemporânea reforça essa compreensão ao apontar que as práticas antissindicais constituem não apenas violações a direitos trabalhistas, mas autênticos atentados à ordem democrática e ao pluralismo social. Como aponta o MPT, a defesa da liberdade sindical não é um ato meramente jurídico, mas político e civilizatório, porquanto o enfraquecimento das entidades de representação coletiva implica o esvaziamento da voz dos trabalhadores nas negociações coletivas e nos espaços de formulação de políticas públicas. Desse modo, o combate às práticas antissindicais é também uma forma de assegurar a participação efetiva dos trabalhadores na construção das condições de trabalho e no desenvolvimento econômico sustentável.

No plano jurídico, a ausência de uma legislação específica que tipifique e sancione as condutas antissindicais é um dos principais entraves para a proteção efetiva da liberdade sindical no Brasil. O Manual “Atos Antissindicais” reconhece essa lacuna e aponta que o enfrentamento dessas condutas tem se dado, em grande parte, por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, com base em princípios constitucionais e em convenções internacionais já ratificadas, como a nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva (BRASIL, 2021, p. 10-12). A ratificação da Convenção nº 87 ampliaria o alcance jurídico dessas ações, conferindo maior segurança e legitimidade às intervenções estatais de proteção à liberdade sindical, além de harmonizar o ordenamento brasileiro com o sistema normativo internacional.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros observa que a eficácia dos direitos sindicais no Brasil depende não apenas da existência de normas de proteção, mas da efetiva aplicação de sanções às práticas ilícitas. Segundo a autora, “sem a imposição de consequências jurídicas severas aos atos de repressão ou discriminação sindical, a liberdade sindical torna-se um direito meramente formal” (BARROS, 1999, p. 31). A ratificação da Convenção nº 87 reforçaria o dever do Estado de assegurar proteção real e imediata às entidades e dirigentes sindicais, estabelecendo parâmetros claros de prevenção e repressão das condutas antissindicais e incentivando a adoção de políticas públicas voltadas à promoção do diálogo social.

De forma convergente, o *Manual “Atos Antissindicais”* destaca que a criação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) e do projeto “Sindicatos Livres” representou um marco na atuação institucional do Ministério Público do Trabalho no combate a essas práticas (BRASIL, 2021, p. 9-12). Essa atuação se consolidou por meio da expedição de recomendações, da celebração de termos de ajustamento de conduta e da propositura de ações civis públicas, com o objetivo de assegurar o exercício autônomo da atividade sindical e reparar os danos coletivos decorrentes das práticas ilícitas. A incorporação da Convenção nº 87 ao direito interno fortaleceria ainda mais essa atuação, ampliando a base jurídica para a defesa da liberdade sindical e consolidando um marco normativo mais robusto de enfrentamento às condutas antissindicais.

Além do aspecto jurídico, há também um componente sociopolítico na discussão sobre a ratificação da Convenção nº 87. O reconhecimento pleno da liberdade sindical implica a superação de resquícios do modelo corporativista herdado da era Vargas, caracterizado pela tutela estatal sobre as entidades sindicais e pela fragmentação da representação dos trabalhadores. Nesse contexto, a Convenção nº 87 surge como instrumento de ruptura com esse paradigma, assegurando o direito à livre associação e à pluralidade sindical, elementos essenciais para a construção de um sindicalismo autêntico e democrático. A OIT, ao longo das décadas, tem enfatizado que a liberdade sindical não é apenas um direito, mas também um meio para o fortalecimento da governança democrática e da coesão social (OIT, 2018).

Portanto, a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil teria impactos diretos e profundos sobre o combate às práticas antissindicais. Primeiramente, porque criaria uma obrigação jurídica internacional de adequação normativa e institucional; em segundo lugar, porque fortaleceria a atuação dos órgãos públicos, especialmente do Ministério Público do Trabalho, na fiscalização e repressão dessas condutas; e, por fim, porque promoveria uma mudança cultural e política na forma como se comprehende o papel dos sindicatos na sociedade. Em síntese, a incorporação dessa Convenção significaria não apenas uma atualização formal do sistema jurídico, mas uma reafirmação do compromisso do Estado brasileiro com os valores da liberdade, da igualdade e da democracia no mundo do trabalho.

Assim, o combate às práticas antissindicais deve ser entendido como parte integrante de um projeto maior de democratização das relações laborais. A Convenção nº 87 da OIT, ao garantir o direito de livre organização, autonomia e proteção contra interferências, constitui o instrumento mais adequado para assegurar que o sindicalismo brasileiro atue com independência e legitimidade. Sua ratificação, portanto, não se resume a uma questão de política

internacional, mas representa uma exigência de coerência com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.⁶

IV - COMPARAÇÃO DA EFETIVIDADE DE ATUAÇÃO ENTRE OS SINDICATOS DOS PAÍSES QUE ADOTARAM A CONVENÇÃO 87 OIT E OS SINDICATOS DO BRASIL

A análise comparativa entre os sindicatos dos países que ratificaram a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os sindicatos brasileiros permite compreender o impacto efetivo da liberdade sindical na consolidação das relações de trabalho e no fortalecimento do diálogo social. Nos sistemas jurídicos em que a liberdade sindical é plena, observa-se que a autonomia das entidades representativas decorre de uma estrutura jurídica que assegura a pluralidade, a autogestão e a independência frente ao Estado. Em contrapartida, no Brasil, a permanência do modelo de unicidade sindical, aliado à influência histórica do corporativismo estatal, ainda impõe barreiras à plena efetividade da representação coletiva.

A Convenção nº 87 da OIT, aprovada em 1948, estabelece os fundamentos da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização, assegurando a todos os trabalhadores e empregadores o direito de constituir organizações sem autorização prévia e de se filiar às de sua escolha, com o único limite do respeito à legalidade democrática. Essa convenção é considerada um dos pilares normativos do sistema internacional do trabalho, representando um marco na consolidação do princípio da autonomia sindical e na defesa da negociação coletiva como instrumento de concretização da justiça social.

Conforme destaca Araújo (2015, p. 36), a Convenção nº 87 reflete a transição histórica do sindicalismo autoritário e corporativista para o modelo plural e autônomo, que reconhece o sindicato como expressão da vontade coletiva dos trabalhadores, e não como instrumento de controle estatal. Em países que ratificaram o referido instrumento, como França, Itália,

⁶ **BRASIL. Ministério Público do Trabalho.** *Atos antissindicais: manual de atuação*. Brasília: MPT, CONALIS, 2021;

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas antissindicais – Procedimento. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região*, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 51-60, jul./dez. 1999;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização*. Genebra: OIT, 1948;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Mundial sobre a Liberdade Sindical*. Genebra: OIT, 2018.

Alemanha e Estados Unidos, a pluralidade sindical tornou-se fator essencial para a consolidação de um sindicalismo representativo, dinâmico e legitimado pela base.

No contexto brasileiro, contudo, a liberdade sindical consagrada formalmente pela Constituição Federal de 1988 convive com resquícios de um sistema normativo de inspiração corporativista. Araújo (2015, p. 11-12) observa que o artigo 8º da Carta Magna, ao manter o princípio da unicidade sindical e o sistema de financiamento compulsório, perpetua contradições estruturais que dificultam a plena realização do direito de livre associação. Esse modelo centralizado, herdado do período varguista, ainda condiciona o reconhecimento sindical à delimitação de base territorial e impede a coexistência de múltiplas entidades representativas em um mesmo setor profissional.

A ausência de ratificação da Convenção nº 87 pela República Federativa do Brasil demonstra, portanto, não apenas uma opção política, mas também uma limitação estrutural da organização sindical nacional. A manutenção do modelo de unicidade tem impacto direto sobre a efetividade da representação dos trabalhadores, restringindo a competitividade entre sindicatos e reduzindo os incentivos para o aprimoramento da representatividade, da transparência e da capacidade negocial.

Segundo Fernandes Júnior (2024, p. 99–101), o sistema jurídico internacional do trabalho, em especial o delineado pela OIT, pressupõe que a eficácia das convenções depende da incorporação efetiva dos seus princípios pelas jurisdições nacionais. Nesse sentido, a inexistência de mecanismos internos de controle de convencionalidade voltados à aplicação das normas internacionais trabalhistas acaba por limitar a concretização de direitos que, embora reconhecidos em tratados, permanecem inefetivos no plano doméstico.

A experiência comparada demonstra que, nos países em que a Convenção nº 87 foi ratificada, a liberdade sindical está diretamente associada ao fortalecimento da negociação coletiva e ao desenvolvimento de políticas públicas de diálogo social. Na França, por exemplo, o princípio do “sindicato mais representativo” garante a legitimidade das entidades perante o Estado e os empregadores, permitindo que apenas os sindicatos com representatividade comprovada participem das negociações coletivas. Essa estrutura evita a pulverização desordenada, sem comprometer a liberdade de associação (ARAÚJO, 2015, p. 61).

Na Itália, o pluralismo sindical, reconhecido após a superação do modelo corporativista fascista, consolidou-se com a Constituição Republicana de 1948, que assegurou autonomia plena aos sindicatos e proibiu a interferência estatal em sua organização. Como resultado, o país desenvolveu um sistema negocial altamente dinâmico, no qual as centrais e confederações

exercem papel essencial na formação de políticas trabalhistas e na mediação de conflitos coletivos.

A análise de Fernandes Júnior (2024, p. 100) contribui para reforçar que o direito internacional do trabalho, ao ser incorporado ao ordenamento jurídico nacional, deve orientar a atuação dos juízes e tribunais na realização do controle de convencionalidade. Essa interpretação permite compatibilizar o direito interno com as obrigações internacionais assumidas pelo Estado, conferindo efetividade às normas mais protetivas. Assim, a não ratificação da Convenção nº 87 priva o sistema brasileiro de um instrumento fundamental para assegurar a plena liberdade sindical e a atuação autônoma das entidades representativas.

A efetividade da atuação sindical pode ser mensurada por diversos indicadores, entre os quais se destacam a capacidade de representação, a densidade sindical, o poder negocial e a autonomia institucional das entidades. Em países que ratificaram a Convenção nº 87 da OIT, esses fatores são diretamente influenciados pelo grau de liberdade e pluralidade garantido aos sindicatos. No Brasil, por outro lado, tais elementos encontram restrições estruturais impostas por um modelo legal que ainda mantém forte vínculo com o Estado.

De acordo com Araújo (2015, p. 45–48), a pluralidade sindical vigente em países como França e Alemanha promove um ambiente de competitividade saudável entre as entidades, estimulando o aprimoramento da representatividade e a constante busca por maior legitimidade junto à base de trabalhadores. O resultado prático é a elevação da densidade sindical e o fortalecimento do poder de negociação coletiva. No Brasil, a unicidade sindical e a dependência histórica do financiamento compulsório limitaram essa evolução, tornando o sistema sindical menos responsável às demandas contemporâneas do trabalho.

A experiência francesa oferece um exemplo de como o reconhecimento da liberdade sindical, somado à adoção de critérios de representatividade, pode gerar resultados positivos sem comprometer a unidade negocial. Conforme descreve Araújo (2015, p. 61-63), a França adota um sistema em que coexistem múltiplas entidades, mas apenas aquelas que demonstram possuir base significativa de filiados e histórico de participação efetiva em negociações são legitimadas para firmar acordos coletivos de alcance nacional. Tal modelo assegura a liberdade de associação, mas impõe um padrão mínimo de qualidade e comprometimento às organizações representativas.

A Alemanha, por sua vez, adota um modelo sindical assentado no princípio da co-determinação (*Mitbestimmung*), no qual os trabalhadores participam ativamente das decisões empresariais por meio de conselhos de empresa e sindicatos setoriais. Esse sistema, sustentado

pela plena liberdade de organização sindical, demonstra alto nível de institucionalização do diálogo social e eficiência na resolução de conflitos trabalhistas. Fernandes Júnior (2024, p. 110-111) observa que, nesse contexto, a autonomia sindical não se limita à defesa de interesses econômicos, mas se projeta como instrumento de participação democrática na gestão do trabalho.

A comparação com o cenário brasileiro evidencia um contraste marcante. No Brasil, as entidades sindicais operam sob rígido controle normativo do Estado, o que fragiliza sua atuação autônoma e reduz o espaço de negociação coletiva. A manutenção do princípio da unicidade sindical, conforme previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, impede a pluralidade representativa e reforça a dependência das entidades perante o sistema jurídico. Segundo Queiroz (2023, p. 22-25), tal estrutura dificulta o desenvolvimento de uma cultura de negociação efetiva, sobretudo na administração pública direta, onde prevalece a rigidez das normas legais sobre o diálogo entre as partes.

A autora enfatiza que, embora a Constituição reconheça a negociação coletiva como um direito fundamental, a ausência de liberdade plena para a formação e atuação dos sindicatos compromete a efetividade desse direito (QUEIROZ, 2023, p. 19). A dependência do reconhecimento estatal para a existência e funcionamento das entidades sindicais reduz sua capacidade de representação e as torna suscetíveis a pressões políticas e econômicas.

A diferença de efetividade também se reflete na densidade sindical, isto é, na proporção de trabalhadores sindicalizados. Nos países da Europa Ocidental que ratificaram a Convenção nº 87, a média de sindicalização gira em torno de 30% a 40%, enquanto no Brasil esse índice não ultrapassa 10% em diversos setores (Parlamento Europeu, 2025). Araújo (2015, p. 72) relaciona esse fenômeno à perda de confiança dos trabalhadores nas entidades e à percepção de que a representação sindical, por ser imposta territorialmente, nem sempre reflete a realidade de cada categoria profissional.

Além disso, o pluralismo sindical favorece a criação de entidades especializadas, voltadas a setores emergentes e categorias com especificidades próprias, como as novas formas de trabalho decorrentes da economia digital. A rigidez do modelo brasileiro, ao contrário, impede a adaptação das estruturas sindicais a essas novas realidades, o que contribui para sua perda de relevância social e institucional.

Fernandes Júnior (2024, p. 107-109) destaca que, sob a ótica do controle de convencionalidade, a não incorporação da Convenção nº 87 priva o Judiciário brasileiro de um parâmetro normativo internacional capaz de orientar a interpretação das normas constitucionais

e infraconstitucionais à luz dos direitos fundamentais de liberdade sindical. Essa ausência compromete o avanço das práticas democráticas nas relações coletivas de trabalho e limita a efetividade das negociações coletivas enquanto instrumentos de pacificação social.

A comparação internacional demonstra, portanto, que a efetividade sindical não depende apenas da existência formal de sindicatos, mas de um ambiente jurídico e político que assegure sua autonomia e representatividade. Países que ratificaram a Convenção nº 87 consolidaram sistemas de diálogo social mais equilibrados, capazes de promover a solução consensual de conflitos e a construção de políticas trabalhistas sustentáveis. No Brasil, a permanência de um sistema de unicidade e tutela estatal continua a representar um obstáculo ao fortalecimento da representação sindical e à ampliação de sua efetividade prática.

A análise comparativa entre os sistemas sindicais evidencia que a efetividade da atuação sindical está diretamente relacionada à liberdade de organização e à autonomia institucional asseguradas pelo ordenamento jurídico de cada país. Nos Estados que ratificaram a Convenção nº 87 da OIT, como França, Itália e Alemanha, há uma correlação positiva entre a liberdade sindical e o fortalecimento do diálogo social, a ampliação da participação democrática nas relações de trabalho e a consolidação da legitimidade das entidades representativas.

No Brasil, a manutenção de um modelo de unicidade sindical, associada à ausência de ratificação da Convenção nº 87, produz efeitos contrários: a centralização e a dependência institucional do Estado reduzem a capacidade de representação e dificultam a construção de um sindicalismo autônomo, plural e eficiente. Essa configuração, conforme ressalta Araújo (2015, p. 74-75), perpetua a tradição corporativista e compromete a efetividade da representação dos trabalhadores, gerando uma distância entre as entidades e suas bases sociais.

A partir da perspectiva teórica de Fernandes Júnior (2024, p. 110-112), o controle de convencionalidade poderia atuar como instrumento de superação parcial dessas limitações, na medida em que permitiria a compatibilização das normas constitucionais e infraconstitucionais brasileiras com os princípios internacionais de liberdade sindical. Contudo, a ausência de ratificação da Convenção nº 87 limita a aplicação direta desses parâmetros, mantendo o Brasil em posição de defasagem normativa diante das tendências internacionais de fortalecimento da democracia sindical.

No campo prático, a análise de Queiroz (2023, p. 35-36) reforça que a baixa efetividade sindical no Brasil também decorre da fragilidade da cultura negocial. Enquanto em outros países a negociação coletiva é reconhecida como principal instrumento de regulação das condições de trabalho, no Brasil ainda predomina uma postura de dependência em relação à legislação estatal

e à intervenção do Poder Judiciário. Essa realidade restringe o protagonismo dos sindicatos e reduz sua efetividade como atores centrais das relações coletivas.

Conclui-se, portanto, que a ratificação da Convenção nº 87 da OIT representaria um avanço significativo para o sistema sindical brasileiro, ao permitir a consolidação de um modelo plural e autônomo, capaz de aprimorar a representatividade das entidades e fortalecer a negociação coletiva. A adoção dos princípios de liberdade sindical previstos na Convenção teria o potencial de modernizar a estrutura sindical, ampliar a confiança dos trabalhadores nas suas organizações e contribuir para a pacificação social por meio de soluções negociadas.

A efetividade sindical, em última análise, depende da conjugação entre liberdade, autonomia e representatividade. Nos países que incorporaram esses elementos a partir da Convenção nº 87, observa-se um sindicalismo mais atuante, participativo e democrático. O Brasil, ao manter um sistema centralizado e juridicamente restritivo, limita sua capacidade de evolução institucional, perpetuando um modelo de representação que já não atende às demandas complexas do mundo do trabalho contemporâneo.⁷

V – CONCLUSÕES / CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste trabalho permitiu demonstrar que a ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem potencial para redefinir profundamente o sistema sindical brasileiro, especialmente no que se refere à autonomia, representatividade e eficiência das entidades sindicais. Como evidenciado nos capítulos anteriores, a estrutura atual, ainda marcada pelo modelo corporativista estatal e pela unicidade sindical, restringe a liberdade de associação e limita a capacidade de autorregulação das organizações. Nesse sentido, conforme destaca Araújo (2015, p. 74–75), o modelo vigente perpetua uma dependência institucional que compromete a legitimidade da gestão sindical.

A Convenção nº 87, ao assegurar a plena liberdade sindical, representa um instrumento de democratização e de fortalecimento da autonomia organizativa. Duailibe (2022, p. 35710–

⁷ ARAÚJO, Luana Adriano. *Monismo sindical: contradições entre o modelo de unicidade brasileiro e a CF/88, em face da Convenção nº 87 da OIT*. Fortaleza: UFC, 2015;

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *A violação de convenção de direitos humanos por norma coletiva e o controle de convencionalidade*. R. TRT 8^a Região, Belém, v. 57, n. 113, jul./dez. 2024;

QUEIROZ, Viviane de Souza. *A possibilidade jurídica de construção de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho no âmbito da administração pública direta*. Ouro Preto: UFOP, 2023.

Parlamento Europeu. *O Tratado de Nice e a Convenção sobre o Futuro da Europa*. Fichas temáticas sobre a União Europeia, 04-2025.

35711) reforça que a liberdade sindical está intrinsecamente vinculada à dignidade humana e à autonomia da vontade, fundamentos essenciais tanto no plano constitucional quanto na ordem internacional dos direitos humanos. A não ratificação, como observa Fernandes Júnior (2024, p. 99–102), limita o alcance do controle de convencionalidade e mantém as relações coletivas de trabalho distantes dos parâmetros internacionais de proteção ao trabalhador.

A experiência de países como França, Alemanha e Itália demonstra que a liberdade sindical plena não resulta em desorganização, mas em fortalecimento institucional. Araújo (2015, p. 61, 66-68) descreve que a pluralidade, nesses casos, gera uma concorrência saudável, capaz de elevar a representatividade e a credibilidade das entidades. Assim, a adoção da Convenção nº 87 não seria sinônimo de fragmentação, mas de modernização.

Nesse cenário, a ratificação produziria efeitos estruturantes na autonomia institucional, na representatividade democrática e na eficiência administrativa das entidades brasileiras. Como aponta Queiroz (2023, p. 22–25), a atual dependência de autorização estatal e de delimitação territorial prevista no art. 8º, II, da Constituição cria barreiras à autorregulação, enquanto a liberdade sindical fortaleceria mecanismos internos de governança, transparência e prestação de contas (Duailibe, 2022, p. 35713–35714).

Além disso, a pluralidade potencializaria a representatividade democrática. Araújo (2015, p. 72) indica que sindicatos inseridos em um ambiente competitivo tendem a aprimorar suas práticas para manter a confiança da base. Esse fortalecimento ampliaria o engajamento dos trabalhadores e reduziria a dependência da intervenção judicial na solução de conflitos, conforme elabora Fernandes Júnior (2024, p. 107–109).

Outro impacto relevante recai sobre a eficiência administrativa. A superação da lógica histórica de financiamento compulsório, como o antigo imposto sindical, induziria as entidades a adotarem modelos sustentáveis de gestão, vinculados à qualidade dos serviços prestados. Duailibe (2022, p. 35716) sustenta que a adesão voluntária dos trabalhadores cresce na medida em que aumenta a legitimidade e a credibilidade da entidade.

Entretanto, conclui-se de Queiroz (2023, p. 12-14) que a liberdade sindical não significa ausência de regulação, mas substituição da tutela estatal por mecanismos democráticos de autorresponsabilidade. Assim, a ratificação exige reformas institucionais que garantam equilíbrio entre autonomia e controle social.

Assim, diante do exposto, conclui-se que a adoção da Convenção nº 87 implicaria o fim da unicidade sindical, abrindo espaço para sindicatos por empresa, por ofício ou por distintas representações profissionais. Essa pluralidade criaria um ambiente competitivo no qual apenas entidades legitimadas pela base, com atuação próxima e qualificada, manteriam relevância. Delgado (2019, p. 118-119) destaca que a liberdade sindical plena tende a estimular um “mercado associativo”, no qual a eficácia, a credibilidade e a proximidade com a categoria se tornam fatores decisivos de sobrevivência institucional. Nessa mesma linha, Mascaro Nascimento (2015, p. 241-243) afirma que a pluralidade não conduz ao caos, mas à autorregulação natural das entidades pela própria base de trabalhadores.

A competição entre sindicatos tende a elevar a qualidade das negociações, pois cada entidade precisará demonstrar capacidade técnica, política e estratégica para manter sua representatividade. Sussekind (2009, p. 112-113) observa que, em sistemas plurais, as negociações coletivas se tornam mais densas, específicas e adaptadas aos setores econômicos, evitando acordos genéricos ou meramente formais. Ademais, a liberdade sindical fortalece o diálogo social e aprimora o conteúdo das convenções e acordos, tornando-os instrumentos mais efetivos de proteção e de regulação das condições de trabalho.⁸

Com sindicatos mais autônomos e profissionalizados, a tendência é a ampliação da mediação e da arbitragem privadas como meios preferenciais de solução de conflitos coletivos. Assim, a autocomposição tende a se fortalecer em sistemas que valorizam a liberdade sindical, porque as entidades passam a deter maior capacidade de negociação e menor dependência da heterocomposição estatal. Delgado também assinala que a mediação e a arbitragem emergem como instrumentos mais eficazes quando os sindicatos possuem autonomia plena, reduzindo a necessidade de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, especialmente diante da exigência do comum acordo (art. 114, §2º da CF).

A greve assumiria papel mais autêntico como instrumento político e econômico da categoria, com menor ingerência estatal sobre sua deflagração e condução. Para Mascaro Nascimento (2010, p. 309-311), a liberdade sindical amplia a legitimidade das greves, pois a entidade representativa passa a expressar, de forma mais transparente, a vontade da base. Outrossim, a autonomia sindical é elemento essencial para que a greve seja um

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1652-1653. MASCARENHAS, Amauri. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTDA, 2015, p. 133-135; p. 296-298.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002, p.29-32.

instrumento democrático de pressão coletiva, sem interferências que distorçam a dinâmica entre trabalhadores e empregadores.⁹

A ratificação da Convenção nº 87 da OIT poderia desencadear uma mudança profunda no controle normativo no Brasil, pois elevaria a convenção a parâmetro de avaliação da compatibilidade de normas internas. O Supremo Tribunal Federal já reconheceu, em decisões como o RE 349.703/RS, que tratados internacionais de direitos humanos têm status supralegal, prevalecendo sobre leis comuns. No HC 90.172/DF, reforçou-se a ideia de que tais tratados se situam entre a Constituição e as normas ordinárias.

Se a Convenção 87 for ratificada, ela poderia ser usada para contestar dispositivos da Constituição Federal de 1988, especialmente aqueles do art. 8º, I e II, que impõem a unicidade sindical, uma vez que eles conflitam com a liberdade plena prevista na convenção. Esse controle de convencionalidade permitiria que sindicatos lutassesem judicialmente ou administrativamente para invalidar normas que limitem a autonomia sindical.

Além disso, se a convenção fosse incorporada por meio do rito previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição, poderia atingir status constitucional, fortalecendo ainda mais sua posição hierárquica. Nesse cenário, a própria Constituição poderia ser reinterpretada em face dos compromissos internacionais da OIT, e normas constitucionais anteriores conflitantes poderiam passar por revisão interpretativa.

Assim, o controle de convencionalidade se tornaria ferramenta central para superar o modelo corporativista vigente, promover a pluralidade sindical e reforçar a autonomia das organizações sindicais. A Convenção nº 87, nesse contexto, deixaria de ser apenas um tratado para se tornar um pilar normativo para a reconstrução do sistema sindical brasileiro.¹⁰

Diante desse panorama, é possível responder de forma direta ao problema central deste trabalho: **a adoção da Convenção nº 87 da OIT influenciaria profundamente a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas e nos conflitos coletivos de trabalho**, promovendo:

⁹ **DELGADO, Mauricio Godinho.** *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1790–1792. **MASCARENHAS, Amauri.** *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTDA, 2015, p. 133–135; p. 296–298.

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 349.703/RS*. Rel. Min. Gilmar Mendes. Julgado em 03 dez. 2008. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=592239>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus n. 90.172/DF*. Rel. Min. Eros Grau. Julgado em 05 dez. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=558631>.

- maior autonomia organizativa;
- maior representatividade democrática;
- melhoria qualitativa das negociações coletivas;
- valorização da autocomposição (mediação e arbitragem);
- fortalecimento da legitimidade e eficácia das greves;
- redução da dependência da Justiça do Trabalho;
- profissionalização e modernização da gestão sindical.

Assim, a ratificação da Convenção nº 87 não se limitaria a uma adequação formal ao direito internacional, mas constituiria um marco de transformação estrutural do sindicalismo brasileiro, conduzindo a um modelo mais autônomo, plural, democrático, eficiente e alinhado às exigências do século XXI.

VI – REFERÊNCIAS

- DELGADO, Maurício Godinho.** *Curso de Direito do Trabalho.* 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://dn721607.ca.archive.org/0/items/curso-de-direito-do-trabalho-mauricio-godinho-delgado-2019_202406/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Maur%C3%ADcio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf
- MARTINS, Sérgio Pinto.** *Direito do Trabalho.* 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: https://www.academia.edu/94000418/Direito_do_Trabalho_Sergio_Pinto_Martins arquivo pessoal
- BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL.** Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Dispõe sobre a sindicalização. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 21 mar. 1931.
- BRASIL.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** Nota Técnica n. 200: Financiamento sindical. São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical/index.html>.

Acesso em: 25 nov. 2025.

HEINEN, Lenir. Sindicalismo no Brasil: liberdade, autonomia e atuação. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78388/2012_heinen_lenir_sindicalismo_brasil.pdf?sequence=1.

REVISTA CONSINTER. Democracia, pluralidade e representatividade sindical. Revista Internacional CONSINTER de Direito, v. 15, p. 431–445, 2022. Disponível em: <https://scielo.pt/pdf/consinter/n15/2183-9522-consinter-15-431.pdf>.

SENADO FEDERAL (BRASIL). A liberdade sindical no Brasil: aspectos jurídico, político e econômico. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/830/R156-20.pdf>.

SCIELO – CCRH. O financiamento sindical em debate à luz de algumas variáveis. Caderno CRH, Salvador, v. 34, n. 118, p. 112–115, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/WpJFCbvcwx7fgsYb9dw9WTN/?lang=pt>

HEINEN, Lenir. *Sindicalismo no Brasil: liberdade, autonomia e atuação*. 2012. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78388/2012_heinen_lenir_sindicalismo_brasil.pdf?sequence=1

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical, 1948.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Súmula 677. Dispõe sobre registro sindical no Ministério do Trabalho. Diário da Justiça, Brasília, 2003.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5794/DF. Acórdão, 29 jun. 2018. Constitucionalidade da facultatividade da contribuição sindical.

SANTOS, Mariana Medeiros Barbieri dos. *O fim da contribuição sindical obrigatória e a liberdade sindical na Convenção nº 87 da OIT*. Porto Alegre: UFRGS, 2021.

BRASIL. *Despacho SEJUR nº 129/14 (Expediente nº 2736/2014)*. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 16 abr. 2015. Disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/despachos/BR/2014/129_2014.pdf

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Atos antissindicais: manual de atuação*. Brasília: MPT, CONALIS, 2021. 171 p. ISBN 978-65-89468-08-0.

BARROS, Alice Monteiro de. **Condutas antissindicais – Procedimento.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 51-60, jul./dez. 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização.** Genebra: OIT, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Mundial sobre a Liberdade Sindical.** Genebra: OIT, 2018.

QUEIROZ, Viviane de Souza. *A possibilidade jurídica de construção de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho no âmbito da administração pública direta.* Ouro Preto: UFOP, 2023;

MASCARENHAS, Amauri. *Compêndio de Direito Sindical.* Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/677623910/Compendio-de-Direito-Sindical-Amauri-Mascaro>

ARAÚJO, Luana Adriano. *Monismo sindical: contradições entre o modelo de unicidade brasileiro e a CF/88, em face da Convenção nº 87 da OIT.* 2015. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

QUEIROZ, Viviane de Souza. *A possibilidade jurídica de construção de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho no âmbito da administração pública direta.* 2023. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2023.

DUA LIBE, Anna Carolina Lima Vieira Jansen. *A liberdade sindical como direito fundamental e a Convenção 87 da OIT.* *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 5, p. 35707–35721, 2022. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/47765/pdf>

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Sindical.* 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; MASCARENHAS, Evaristo de Moraes Filho. *Instituições de Direito do Trabalho.* 25. ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 349.703/RS.* Rel. Min. Gilmar Mendes. Julgado em 03 dez. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=592239>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus n. 90.172/DF.* Rel. Min. Eros Grau. Julgado em 05 dez. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=558631>.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *A violação de convenção de direitos humanos por norma coletiva e o controle de convencionalidade.* R. TRT 8^a Região, Belém, v. 57, n. 113, jul./dez. 2024.