

# Liberdade sindical como direito humano em latência no Brasil: uma análise sob a égide do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

## *Freedom of union as a late human right in Brazil: an analysis under the aegis of the Inter-American Human Rights System*

Túlio Augusto Tayano Afonso\*

Amanda Kupske Campos\*\*

Submissão: 24 set. 2025

Aprovação: 5 jan. 2026

**Resumo:** Sob a perspectiva do direito comparado e com abordagem crítica, o presente artigo pondera a liberdade sindical como um direito humano ainda em suspenso no ordenamento jurídico brasileiro. Evidenciam-se lacunas e controvérsias entre o ideal previsto pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos e a prática judicial e normativa nacional, perpetuando resquícios corporativistas do modelo italiano que restringem a efetiva autonomia sindical. À vista disso, o estudo destaca a urgência de implementação da liberdade sindical plena, salientando sua importância no fortalecimento do Direito do Trabalho e na conformidade do Brasil com seus compromissos internacionais de proteção aos direitos humanos.

**Palavras-chave:** liberdade sindical; direitos humanos; Sistema Interamericano; corporativismo.

**Abstract:** *From a comparative law perspective and with a critical approach, this article considers trade union freedom as a human right still pending recognition in the Brazilian legal system. It highlights gaps and controversies between the ideal established by the Inter-American Human Rights System and national judicial and regulatory practice, perpetuating remnants of the Italian corporatist*

---

\* Pós-doutor em Direito (Universidad de Salamanca), Doutor em Direito Econômico Internacional (PUC/SP), Mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie/SP) e Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Mackenzie/SP). Professor na Universidade Presbiteriana Mackenzie/SP, UNIALFA/GO e FADISP/SP, nos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Advogado.

\*\* Técnica em Logística (IFSP/PTB) e graduada em Direito (Mackenzie/SP)

*model that restrict genuine trade union autonomy. In this context, the study emphasizes the urgency of fully implementing trade union freedom, underscoring its importance for strengthening labor rights and ensuring Brazil's compliance with its international human rights obligations.*

**Keywords:** *trade union freedom; human rights; Inter-American System; corporatism.*

**Sumário:** 1 Introdução | 2 Direito humano à liberdade sindical | 3 A liberdade sindical no Brasil | 4 A liberdade sindical na perspectiva do Sistema Interamericano de Direitos Humanos | 5 Incongruências Institucionais na (des)proteção da liberdade sindical brasileira | 6 A urgência de efetivação da liberdade sindical no Brasil | 7 Conclusão

## 1 Introdução

A liberdade sindical é reconhecida mundialmente como direito humano do trabalhador. Sua proteção é consagrada em diversos instrumentos normativos de caráter internacional que dialogam com o ordenamento jurídico brasileiro. Entre eles, destaca-se a previsão de que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses”, expressa no art. XXIII.4 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH-1948).

À vista disso, a Convenção n. 87 (1948) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os parâmetros para a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, prevendo, em síntese, quatro garantias: o direito de fundar sindicatos, administrá-los, atuar em suas atividades e decidir livremente pela filiação ou desfiliação.

Em 1966, os dois Pactos (Direitos Cíveis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificados em 1992, também reconheceram a liberdade sindical como um direito humano fundamental.

Na mesma linha, a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica (1969), reafirmou a liberdade de associação, estabelecendo que todas as pessoas têm o direito de se associar livremente para fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

Grande parte das disposições desses Documentos Internacionais,

que refletem a liberdade sindical, encontram respaldo na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), com exceção especialmente da liberdade de criação e livre filiação de sindicatos, que é restrita pela unicidade sindical prevista no art. 8º, inciso II, que, impossibilita o exercício pleno desse direito.

O ordenamento constitucional brasileiro fornece instrumentos para superar tais incompatibilidades, de modo que as justificativas para a impossibilidade do exercício pleno da liberdade sindical, especialmente com a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, revelam-se controversas, servindo também como evidência da persistência em preservar os resquícios corporativistas que frustram a autonomia sindical.

Isso posto, o presente artigo propõe reafirmar a liberdade sindical como direito humano à luz do entendimento consolidado pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos, destacando a urgência da efetivação plena da liberdade sindical para que os direitos trabalhistas sejam verdadeiramente consolidados no Brasil e os direitos humanos dos trabalhadores sejam reconhecidos como compromisso internacional.

## **2 Direito humano à liberdade sindical**

Fundada em 1919 pela Conferência da Paz, através do Tratado de Versalhes, ao término da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um marco histórico dos direitos humanos dos trabalhadores por ser pioneira na criação de normas internacionais trabalhistas, assente no princípio de que “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”.

A criação da OIT é baseada em fundamentos humanitários e políticos. O argumento humanitário considera as condições degradantes de vida e trabalho durante a Revolução Industrial na Inglaterra (século XVIII), marcadas por jornadas extenuantes, salários irrisórios, ambientes insalubres e a proliferação da miséria, consequentes da lógica da produção fabril que intensifica a exploração dos trabalhadores para maximizar seus lucros, culminando na questão social a ser resolvida (Alvarenga, 2007).

O argumento político, por sua vez, diz respeito à convicção de que tais condições de injustiça social constituem ameaça à estabilidade mundial, pois fomentam conflitos e fragilizam a paz entre os povos (Alvarenga, 2007).

A partir da atuação da OIT, a noção de direito humano do trabalhador consolidou-se gradativamente, adquirindo maior densidade normativa e institucional no cenário internacional.

Considerando a relevância da organização coletiva dos trabalhadores — presente desde as primeiras mobilizações operárias, anteriores inclusive à própria Revolução Industrial —, a OIT reconheceu a liberdade sindical como elemento essencial para a promoção do equilíbrio nas relações de trabalho e para a defesa coletiva dos direitos da classe trabalhadora (Coggiola, 2010).

Em 1948, a OIT aprovou a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, reconhecendo formalmente que trabalhadores e empregadores, independentemente de qualquer distinção e sem necessidade de autorização prévia, possuem o direito de constituir organizações de sua escolha e de nelas se filiar, desde que respeitados os estatutos internos das entidades.

Estabelece ainda, que a aquisição da personalidade jurídica não pode estar condicionada a requisitos que esvaziem as garantias previstas e que as legislações nacionais não podem ser aplicadas de forma a restringir a liberdade sindical. Embora preveja exceções para membros das forças armadas e da polícia, a convenção exige que, em regra, os Estados adotem todas as medidas necessárias para garantir o livre exercício do direito de sindicalização.

Ao assegurar a autonomia sindical frente ao Estado e ao poder econômico, a Convenção estabelece condições para o efetivo exercício da negociação coletiva e da defesa dos interesses da classe trabalhadora, contribuindo para a redução da hipossuficiência dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Trata-se do mais relevante tratado internacional sobre a matéria, considerado a base estruturante do direito sindical contemporâneo, pois consagra a liberdade sindical como direito humano central e fundamental dos trabalhadores e núcleo essencial do Direito do Trabalho. Contudo, não foi ratificada pelo Brasil.

No mesmo ano, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, §4º, reafirmou esse princípio ao reconhecer que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. A reiteração feita pela Assembleia Geral das Nações Unidas fortaleceu a compreensão da liberdade sindical como um direito humano fundamental, intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana no trabalho.

Nesse sentido, Piovesan (2000), ao adotar a concepção

contemporânea de direitos humanos, destaca que estes devem ser entendidos como uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e da liberdade se complementam.

Tal concepção reforça a liberdade sindical não como um direito meramente corporativo, mas como parte integrante de um sistema de proteção universal da dignidade humana. Ora, não há verdadeira liberdade se não houver igualdade mínima de condições, e não há igualdade efetiva sem que haja liberdade.

Assim também, as reflexões filosóficas de Jacques Maritain, um dos intelectuais que influenciaram os debates que culminaram na Declaração Universal de 1948, auxiliaram na compreensão dessas transformações históricas.

Rua de Almeida (*apud* Cáceres, 2018) explica que:

[...] a grande contribuição de Maritain foi que a Declaração não consagrasse apenas os direitos de primeira geração, que são os de cidadania, mas também os direitos sociais de segunda geração, como direito ao trabalho e o direito à liberdade sindical.

Para tanto, Maritain (1967, p. 92) conceitua a liberdade sindical como:

a liberdade dos trabalhadores de se agruparem nos sindicatos de sua escolha, bem como a autonomia dos próprios sindicatos, que devem ser livres de se organizarem como preferirem, sem que o Estado os possa unificar à força ou controlar, e também a liberdade de utilizar os meios legítimos que a lei lhes reconhece, em particular o direito de greve (desde que não comprometa a saúde pública) – [a liberdade sindical] resulta do direito natural de associação sancionado pelo direito positivo e constitui a condição normal do movimento de transformação, do qual emergirá uma nova organização econômica.

Já para Siqueira Neto (2000, p. 133-134),

liberdade sindical é um direito histórico decorrente do reconhecimento por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu a qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferido a trabalhadores, empregadores, e por

respectivas organizações, consistente no amplo direito em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador de autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou a obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas suas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas.

Posteriormente, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 também reproduziu tal garantia, acrescentando que nenhum Estado-Parte pode impor restrições ao exercício da liberdade sindical que comprometam a efetividade desse direito.

Naquele mesmo ano, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também incorporou o conceito de liberdade sindical em seu art. 8º, definindo-o como: (i) o direito de toda pessoa de fundar sindicatos com outras e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, respeitados apenas os estatutos da organização; (ii) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e destas integrarem-se a organismos sindicais internacionais; e (iii) o direito dos sindicatos de exercerem livremente suas atividades, limitados apenas por restrições legais necessárias em uma sociedade democrática.

Na sequência, em 1969, a Convenção Americana de Direitos Humanos reafirmou a liberdade de associação, estabelecendo que todas as pessoas têm o direito de se associar livremente para fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

Destacou, ainda, que o exercício desse direito só pode ser objeto de restrições previstas em lei que sejam indispensáveis, em uma sociedade democrática, à proteção da segurança nacional, da ordem pública, da saúde ou da moral públicas, bem como dos direitos e das liberdades alheias.

### **3 A liberdade sindical no Brasil**

O modelo sindical brasileiro, mesmo tendo sua estruturação iniciada

anteriormente, foi consolidado sob as égides de Getúlio Vargas, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para regular as relações de trabalho no Brasil.

Ocorre que Vargas possuía forte tendência ao modelo corporativista italiano, chegando até mesmo a declarar publicamente a semelhança de suas diretrizes com o “período de renovação criadora” que atravessava a Itália (Vargas, 1932).

O Brasil poderia ter superado os obstáculos corporativistas em diferentes momentos da história através da ratificação da Convenção n. 87 da OIT, como em 1949, quando a Convenção foi encaminhada para ratificação no Congresso Nacional, ou em 1984 quando tramitava um Projeto de Decreto Legislativo com este objetivo. Contudo, tais iniciativas não prosperaram (Ertle, 2019).

No contexto das mobilizações da década de 1980, a Câmara dos Deputados aprovou a ratificação da Convenção n. 87 através do Projeto de Decreto Legislativo n. 16, de 1984. No entanto, a proposta parlamentar permanece paralisada no Senado até os dias de hoje (Brasil, 1984).

Embora parte das garantias previstas na Convenção n. 87 tenha sido incorporada ao art. 8º da CF/1988, tais avanços foram constantemente alvo de retrocessos. Os artigos 7º e 8º, em especial, sofreram sucessivos ataques que limitaram a efetividade das conquistas trabalhistas e sindicais, evidenciando a insistência na preservação dos resquícios corporativistas no ordenamento jurídico.

Ainda assim, a promulgação da CF/1988 representa a ruptura da principal sustentação corporativista importada por Vargas: o controle estatal na ação sindical. Isso pois o constituinte originário determinou que o sindicato seja livre, autônomo e independente em relação ao Estado (art. 8º, I), convertendo a sua natureza jurídica para o direito privado.

Outrossim, a base legislativa do direito sindical está centrada, essencialmente, no art. 8º da Constituição, que estabelece a estrutura sindical.

A centralização normativa apresenta como vantagem a redução da base legislativa sindical. Todavia, os resquícios do corporativismo acabaram por comprometer essa estrutura, gerando assim uma verdadeira incongruência sistêmica em seu bojo.

A incongruência sistêmica decorre do fato de que o art. 8º da Constituição, embora tenha incorporado uma certa medida de liberdade

sindical, reproduz ainda características do modelo corporativista anterior a 1988, em evidente contradição com a noção de liberdade sindical plena como direito humano fundamental.

O caput do art. 8º, que trata da liberdade sindical, a princípio, denota um cunho democrático, pois assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, dando a entender que temos uma liberdade sindical ampla e irrestrita, o que seria coerente com o fato de a liberdade sindical se tratar de um direito humano fundamental. No entanto, em sua continuação, revela-se pouco democrático ao condicionar essa liberdade à necessidade de cumprir os requisitos dos incisos subsequentes.

O inciso II, por sua vez, trata da unicidade sindical, que consiste na proibição legal de se criar mais de um sindicato, federação ou confederação de uma mesma categoria, em uma mesma base territorial, de modo que os sindicatos só podem se associar a partir de uma similitude profissional ou econômica (art. 511, § 2º, CLT), tendo sua atuação limitada a determinado espaço geográfico. O inciso é, portanto, uma das maiores limitações ao exercício da liberdade sindical.

Como apoio teórico e conceitual, adota-se a definição proposta por Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 1626-1627), que explica:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Destaca-se também o conceito proposto por Brito Filho (2019, p. 91-92):

Unicidade sindical é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal. Suas características, então, são: 1) representação de um grupo por uma única entidade sindical – na unicidade, qualquer integrante do grupo, qualquer que seja ele, só pode ser representado pela mesma organização sindical; 2) que isto

ocorra dentro de uma determinação de uma determinada base, ou seja, região geográfica – que pode ser de qualquer tamanho e 3) que isto ocorra por imposição do Estado, quer por um ato discricionário, quer por previsão do ordenamento jurídico.

Dessa forma, a tríade corporativista se apoia nos conceitos de “categoria”, “base territorial” e “unicidade sindical”, que fragmentam a organização sindical com o propósito de enfraquecer sua atuação coletiva.

Condicionar o exercício da liberdade sindical implica, em essência, restringir sua própria substância. Diante disso, duas interpretações se impõem: ou se reconhece que a liberdade sindical no Brasil é meramente mitigada, subsistindo de forma parcial e incompleta, ou se admite que, ao ser limitada em seus aspectos essenciais, não se pode sequer qualificá-la como verdadeira liberdade sindical.

Sobre este ponto, Rosa Juliana da Costa destaca a posição do desembargador Francisco José Gomes da Silva, para quem, embora o país disponha de plena liberdade de associação, ainda se mantém em um estágio arcaico no que diz respeito às diretrizes de liberdade sindical (Silva *apud* Costa, 2015, p. 36).

#### **4 A liberdade sindical na perspectiva do Sistema Interamericano de Direitos Humanos**

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ocupa posição central no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, funcionando como o seu principal instrumento normativo.

A relação entre ambos é de complementaridade estrutural: a Convenção fornece o marco jurídico vinculante, enquanto o sistema interamericano organiza os órgãos institucionais responsáveis pela sua implementação e fiscalização.

O texto da Convenção estabelece um catálogo abrangente de direitos civis, políticos e garantias fundamentais, como o direito à vida, à liberdade pessoal (dentre elas a associativa e sindical), ao devido processo legal, à liberdade de expressão, à igualdade e à proteção judicial.

Além de reconhecer esses direitos, o tratado impõe aos Estados que o ratificaram obrigações positivas, como respeitar, proteger e assegurar tais direitos a todas as pessoas sob sua jurisdição.

A Convenção se mostra como um verdadeiro texto-base que

consolida o compromisso jurídico dos países-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) com a proteção internacional dos direitos humanos, estabelecendo parâmetros mínimos de tutela que devem ser observados.

Destaca-se que a Corte Interamericana de Direitos Humanos integra a estrutura institucional da Organização dos Estados Americanos (OEA) como órgão autônomo e de caráter principal. Suas competências encontram fundamento tanto na Carta da OEA quanto na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, tratado incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro em 1992 (Silva, 2006).

Os casos decididos pela CIDH se fundamentam, principalmente, na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), mas podem também encontrar respaldo em protocolos adicionais sobre direitos humanos em matérias econômicas, sociais e/ou culturais.

No recorte dos direitos trabalhistas e sindicais enquanto direitos humanos, a CIDH enfatiza que a liberdade sindical é condição indispensável para a proteção e a promoção do direito ao trabalho em condições justas e satisfatórias, o que faz em função do artigo 45, alínea “c”, da Carta da OEA, que prevê o dever do Estado de respeitar o direito das pessoas de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses.

Em sua Opinião Consultiva n. 27, a Corte reforçou que essa disposição diz respeito à liberdade sindical tanto em sua dimensão individual, quanto na dimensão coletiva. Em sua dimensão individual, a liberdade sindical assegura que cada trabalhador possa escolher livremente se deseja ou não se filiar a uma entidade sindical e de escolher a entidade que melhor represente seus interesses, enquanto em sua dimensão coletiva, a liberdade sindical protege a faculdade de criar organizações, definir sua estrutura interna, estatutos e atividades sem ingerência estatal (Corte IDH, 2021).

A jurisprudência da Corte destaca que o direito à sindicalização envolve não apenas a constituição formal de sindicatos, mas a efetiva possibilidade de desempenhar suas funções representativas, ao expor que

la libertad sindical protege la libertad de funcionamiento, la autonomía interna y la independencia de las organizaciones sindicales, incluyendo su organización interna relativa a los derechos de representación y reglamentación (Corte IDH, 2021, p. 70).

As decisões, também são categóricas ao defender a liberdade sindical plena:

[...] el Tribunal recuerda que la libertad sindical incluye el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones y poner en marcha su estructura interna. En razón de ello, los trabajadores y las trabajadoras deben gozar del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, con independencia de aquellas que ya estén constituidas en determinados sectores. Asimismo, el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a libertad sindical (Corte IDH, 2021, p. 31).

Com respaldo na Convenção n. 135 da OIT, a Corte reconhece o direito dos representantes dos trabalhadores em gozar da liberdade de desempenhar adequadamente suas funções de representação, citando expressamente o art. 2º deste instrumento, que estipula que “os representantes dos trabalhadores devem dispor de instalações adequadas dentro da empresa que lhes permitam desempenhar as suas funções com presteza e eficácia” (Corte IDH, 2021, p. 32).

A Corte ainda, reforça a centralidade da Convenção n. 87 da OIT ao estabelecer parâmetros de proteção da liberdade sindical como a prerrogativa sindical de organizar sua administração e atividades sem ingerência estatal, a garantia de constituir sindicatos e de filiar-se a eles sem restrições arbitrárias e o direito de greve (Corte IDH, 2021).

Nota-se, portanto, que a Corte Interamericana adota uma concepção ampla de liberdade sindical, que abarca tanto a liberdade de criação quanto a de escolha entre diferentes entidades representativas. Essa interpretação reforça que qualquer limitação estatal que impeça o pluralismo sindical, ao impor a existência de um único sindicato por categoria ou setor, configura restrição incompatível com os padrões interamericanos de proteção dos direitos humanos.

A Corte esclarece que os Estados podem estabelecer, em sua legislação interna, formalidades para a criação e funcionamento das organizações sindicais. No entanto, tais exigências não podem impedir ou dificultar a livre criação de sindicatos, nem impor requisitos que obriguem a adoção de estatutos contrários aos princípios da liberdade sindical.

À vista disso, é possível questionar a estrutura sindical brasileira atual, centrada na unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), que, em razão dos seus resquícios corporativistas oriundos do Estado Novo, contraria os parâmetros interamericanos por negar aos trabalhadores o direito de escolha da entidade que melhor os represente, afetar a liberdade negativa de associação — pois mesmo os não filiados ficam sujeitos ao sindicato único —, e fragilizar a representatividade sindical.

## **5 Incongruências institucionais na (des)proteção da liberdade sindical brasileira**

O Brasil, além de ratificar a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), passando a integrar formalmente o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, reconhece a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e é signatário do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Todos esses instrumentos internacionais reconhecem de forma consolidada que a liberdade sindical constitui um direito humano fundamental, condição necessária para o exercício efetivo dos direitos trabalhistas e da dignidade da pessoa trabalhadora.

Não obstante, a postura brasileira mostra-se ambígua: de um lado, ratifica a Convenção n. 135 da OIT, que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores; de outro, recusa-se a ratificar a Convenção n. 87, considerada a principal norma internacional sobre liberdade sindical, sob o argumento de sua incompatibilidade com o art. 8º da CF/1988, que consagra o regime da unicidade sindical.

Tal justificativa, entretanto, revela-se incoerente diante da prática constitucional em outras matérias. Exemplo emblemático é o da prisão do depositário infiel, prevista no artigo 5º, inciso LXVII, da Constituição, mas que foi afastada pelo STF em virtude da adesão do Brasil ao Pacto de San José da Costa Rica, que veda expressamente essa modalidade de prisão em seu art. 7º, §7º.

Nesse precedente, admitiu-se a prevalência da normatividade internacional sobre a leitura literal da Constituição, demonstrando a existência de mecanismos jurídicos aptos a superar conflitos normativos. Isso porque, com o advento da EC n. 45/2004, os tratados e convenções internacionais de direitos humanos passaram a ostentar equivalência às emendas constitucionais (desde que sua ratificação obedeça aos critérios

determinados), o que afasta qualquer alegação de incompatibilidade hierárquica.

Assim, inexistente obstáculo jurídico à ratificação da Convenção n. 87, pois, sendo a liberdade sindical reconhecida como direito humano em diversos tratados já incorporados ao ordenamento brasileiro, sua incorporação apenas reforçaria uma obrigação previamente assumida.

À luz da concepção jusfilosófica de Otto Bachof pode-se inclusive sustentar que a atual conjuntura revela um traço de inconstitucionalidade material, uma vez que, para o autor, se uma norma constitucional violar uma norma que positivou um direito natural, esta deve ser considerada inconstitucional, “em virtude de que seu caráter incondicional, precede o direito que é apenas direito positivo” (Bachof, 2007, p. 63).

Ocorre que o impasse brasileiro em torno da Convenção n. 87 transcende a esfera jurídico-normativa e assume contornos predominantemente políticos, refletindo resistências históricas e corporativistas ao avanço da plena autonomia sindical.

## **6 A urgência de efetivação da liberdade sindical no Brasil**

A discussão em torno da liberdade sindical no Brasil não é recente. Desde 1948, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, o tema circula entre as pautas trabalhistas.

A resistência histórica em reconhecer a liberdade sindical plena no Brasil, tal como preconizada pela Convenção, revela uma postura sistemática de perpetuação de uma estrutura corporativista e limitada que impede o fortalecimento dos sindicatos e reflete no comportamento da classe trabalhadora, sobretudo em um cenário de crise econômica e de precarização crescente das condições de trabalho, em que o trabalhador tende a se afastar das pautas coletivas, priorizando a própria subsistência.

Isso se dá em virtude de que a estagnação estrutural inibe a mobilização coletiva e fortalece a lógica individualizante e decadente no cenário trabalhista, de modo que a necessidade de se manter em um posto de trabalho, ainda que em condições adversas, leva indivíduos a aceitar vínculos precários ou mesmo recorrer à informalidade.

A democracia se constitui como um regime que preza pela livre manifestação e pelo poder de escolha, assegurando que diferentes

opiniões sejam consideradas e que as deliberações ocorram de maneira participativa e representativa (Sirangelo, 2017). No âmbito trabalhista, tais garantias se traduzem na possibilidade dos trabalhadores se associarem e elegerem seus representantes de forma livre e autônoma, o que é vedado no Brasil.

A ratificação da Convenção n. 87 significaria, portanto, um avanço democrático e civilizatório. A partir dela, o Brasil possibilitaria um ambiente de pluralismo sindical, no qual diferentes entidades pudessem disputar, de modo pacífico e legítimo, o apoio dos trabalhadores, fortalecendo a mobilização e ampliando a participação coletiva nas decisões sobre condições de trabalho e direitos sociais.

Ademais, tal adesão traria ganhos substanciais à imagem internacional do país, ao reafirmar o compromisso com os Direitos Humanos e com a dignidade da pessoa trabalhadora, já que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, em reiteradas oportunidades, tem enfatizado a centralidade da liberdade sindical como corolário do direito de associação previsto no art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e a compreensão de que o Estado tem não apenas o dever negativo de não interferir na organização sindical, mas também uma obrigação positiva de adotar medidas que garantam o exercício pleno desse direito.

Ao manter-se à margem da Convenção n. 87, o Brasil incorre em um duplo descaso: tanto para com a classe trabalhadora, que permanece submetida a uma estrutura sindical anacrônica e limitadora, quanto para com o cenário internacional, diante da omissão incompatível com os parâmetros protetivos estabelecidos pela Corte, negligenciando sua condição de Estado parte da Convenção Americana e os compromissos assumidos no âmbito da proteção dos Direitos Humanos.

## 7 Conclusão

A liberdade sindical, embora reconhecida como direito humano e consagrada em diversos instrumentos internacionais, inclusive aqueles ratificados pelo Brasil, permanece mitigada em seu ordenamento jurídico.

A manutenção da sistemática da unicidade sindical, aliado à não ratificação da Convenção n. 87 da OIT, expressa não apenas uma incongruência sistêmica, mas uma opção política orientada pela

preservação de estruturas corporativistas que limitam a autonomia das organizações sindicais.

Sob a égide do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, essa resistência revela-se ainda mais evidente, na medida em que o Brasil se compromete internacionalmente com padrões que não se concretizam em sua prática normativa e institucional.

Diante desse cenário, a efetivação plena da liberdade sindical impõe-se como requisito indispensável à consolidação de um Estado democrático de direito fundamentado na soberania do povo e na garantia dos direitos fundamentais e capaz de assegurar proteção digna aos trabalhadores e de fortalecer a sociedade civil em sua capacidade de representação e de negociação.

Por fim, a busca pela liberdade sindical plena constitui não apenas uma adequação normativa, mas um passo preciso para a realização da justiça social e para a legitimação do Brasil como verdadeiro garantidor dos direitos humanos no plano internacional.

## Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região*, Porto Alegre, ano 3, n. 38, 2. quin. jan. 2007. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/345/256>. Acesso em: 05 mar. 2026.

BACHOF, Otto. *Normas constitucionais inconstitucionais?* Tradução: José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Livraria Almedina, 1994.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Decreto Legislativo (SF) n. 16, de 1984*. Aprova o texto da Convenção n. 87 relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, adotada em São Francisco em 1948 por ocasião da 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1984. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.

CÁCERES, André. A influência de Jacques Maritain para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 14 abr. 2018. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/cultura/a-influencia-de-jacques-maritain-para-a-declaracao-universal-dos-direitos-humanos/?srsltid=AfmBOoo6nVPP\\_roNmKSfU\\_cWx988hFZpPhab7kOCzH7Nz6lwi0VkwTTe](https://www.estadao.com.br/cultura/a-influencia-de-jacques-maritain-para-a-declaracao-universal-dos-direitos-humanos/?srsltid=AfmBOoo6nVPP_roNmKSfU_cWx988hFZpPhab7kOCzH7Nz6lwi0VkwTTe). Acesso em: 28 jan. 2026.

COGGIOLA, Osvaldo. O sindicalismo na era neoliberal. *Aurora*, Marília, v. 4, n. 7, p. 65-92, 2010. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1227/1094>. Acesso em: 27 jan. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Opinião Consultiva OC-27/21, de 5 de maio de 2021: direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero*. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/opiniones.asp>. Acesso em: 30 set. 2025.

COSTA, Rosa Juliana Cavalcante da. *A liberdade sindical sob a perspectiva dos trabalhadores e seus reflexos no segmento dos comerciários na cidade de Fortaleza*. 2015. Monografia (Especialização em Direito Constitucional e Direito Processual Constitucional) – Universidade Estadual do Ceará; Escola Superior do Ministério Público, Fortaleza, 2015. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/07/A-LIBERDADE-SINDICAL-SOB-A-PERSPECTIVA-DOS-TRABALHADORES-E-SEUS-REFLEXOA-NO.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

MARITAIN, Jacques. *Os direitos do homem e a lei natural*. São Paulo: Agir, 1967.

PIOVESAN, Flávia. *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

SILVA, Andressa de Sousa e. A Corte Interamericana de direitos humanos. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, DF, v. 8, n. 79, p. 47-61, jun./jul. 2006. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/453/447>. Acesso em: 05 mar. 2026.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SIRANGELO, Alice Berthier. *Análise do princípio da liberdade sindical e a ausência de ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.