

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ENZO ZANGIROLAMI

**ANÁLISE QUANTO A POSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N° 87
DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL**

SÃO PAULO

2023

ENZO ZANGIROLAMI

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADOR: TÚLIO AUGUSTO TAYANO AFONSO

São Paulo

2023

ENZO ZANGIROLAMI

ANÁLISE QUANTO A POSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N° 87
DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade
Presbiteriana Mackenzie.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador: Túlio Augusto Tayano Afonso

Examinador: Rogério Aparecido Grof

Examinador: Ivandick Cruzelles Rodrigues

Dedico este trabalho aos pilares da minha jornada: minha família, cujo suporte incondicional e esforços incansáveis tornaram possível não apenas a realização deste curso, mas também de todos os sonhos que ousei sonhar.

AGRADECIMENTOS

Neste momento, ao chegar até aqui e olhar para trás, há muito quem agradecer. Assim, agradeço a minha família, por terem me proporcionado o melhor e estar sempre ao meu lado em cada desafio. Terei sempre uma dívida impagável, onde nenhum agradecimento demonstrará o quão grato sou por ter vocês.

Aos meus amigos, porque graças a ajuda e camaradagem nos momentos de estudo e, principalmente, nos intervalos de risadas e descontração, fizeram cada etapa desta caminhada mais agradável e memorável. Vocês foram o equilíbrio necessário entre o rigor acadêmico e a leveza do espírito.

Também agradeço a mim, pela perseverança de não desistir frente aos obstáculos, abraçando cada desafio como uma oportunidade de crescimento e aprendizado.

Ao Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso, cujas aulas de Direito Individual e Coletivo do Trabalho não só enriqueceram meu conhecimento jurídico, mas também despertaram em mim o fascínio pelos meandros das relações laborais e a importância da advocacia na defesa dos direitos dos trabalhadores. Suas aulas, sempre permeadas por didática cativante e conteúdo relevante, foram fundamentais para a construção deste trabalho. A condução dos temas permitiu que eu vislumbrasse o verdadeiro papel do direito do trabalho na sociedade e sua função social imprescindível. Agradeço por sua orientação esclarecedora, paciência e incentivo, que foram essenciais para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

A todos vocês, meu sincero obrigado.

"Em nossa luta por liberdade, descobrimos que a plenitude do ser humano é alcançada não apenas no silêncio da individualidade, mas no coro das vozes coletivas"

Adaptado de Martin Luther King Jr.

ANÁLISE QUANTO A POSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL

Enzo Zangirolami

Resumo: Este artigo objetivou explorar a questão da liberdade sindical, baseando-se nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O estudo inicia com uma análise conceitual e histórica da liberdade sindical, contextualizando sua evolução e importância no cenário global. Adicionalmente, discorre sobre outras convenções da OIT, abordando seus diferentes temas e relacionando-os a este trabalho. O foco central é a convenção nº87 da OIT, detalhando sua origem, princípios, objetivos e conteúdo. Assim, as análises e reflexões realizadas destacam a ampla ratificação global da convenção nº87 e sua importância como padrão de proteção dos direitos sindicais. Em relação ao Brasil, é avaliada a situação atual do país em relação à mencionada ratificação, possíveis conflitos legais e as consequências quanto a sua adesão. Conclui-se que a convenção nº 87 representa instrumento vital para a defesa dos direitos dos trabalhadores, servindo como um lembrete global da importância da liberdade sindical.

Palavras chaves: Convenção. Sindicato. Democracia. Ratificação. Obstáculos.

Abstract: This article aimed to explore the issue of freedom of association, based on the guidelines of the International Labor Organization (ILO). The study begins with a conceptual and historical analysis of freedom of association, contextualizing its evolution and importance on the global stage. Additionally, it discusses other ILO conventions, addressing their different themes and relating them to this work. The central focus is ILO Convention No. 87, detailing its origin, principles, objectives and content. Thus, the analyzes and reflections carried out highlight the broad global ratification of convention No. 87 and its importance as a standard for the protection of trade union rights. In relation to Brazil, the country's current situation in relation to the aforementioned ratification, possible legal conflicts and the consequences regarding its accession are assessed. It is concluded that convention No. 87 represents a vital instrument for the defense of workers' rights, serving as a global reminder of the importance of trade union freedom.

Keywords: Convention. Syndicate. Democracy. Ratification. Obstacles.

Sumário: 1. Introdução. 2. Liberdade sindical. 2.1. Conceito de liberdade sindical. 2.2 Contextualização histórica da liberdade sindical e do sindicalismo. 2.3. Convenção 131 da OIT: fixação do salário-mínimo e liberdade de negociação coletiva. 2.4. Convenção 135 da OIT: representações de trabalhadores nas empresas públicas e privadas. 2.5. Convenção 154 da OIT: promoção da negociação coletiva. 2.6. Explicação do Direito internacional do trabalho. 3. Convenção 87 da OIT. 3.1. Origem e evolução histórica da Convenção. 3.2. Princípios e direitos garantidos pela Convenção. 3.3. Objetivos da Convenção 87. 3.4. Conteúdo e abrangência. 3.5. Países que ratificaram a Convenção e sua importância no cenário internacional. 3.6. Países que não ratificaram a Convenção 87. 3.7. Possíveis pontos negativos da ratificação da Convenção. 3.8. Importância da Convenção 87 para a proteção dos direitos dos trabalhadores. 4. Ratificação da Convenção 87 da OIT no Brasil. 4.1. Situação atual do Brasil em relação à ratificação. 4.2. Análise da viabilidade e conveniência da ratificação para o Brasil. 4.3. Conflito do art. 2º da OIT de 87 com o art. 8º, II, da CF. 4.4. Equivalência de tratados e convênios internacionais que versam sobre direitos humanos às emendas constitucionais, art. 5º, §3º, da CF. 4.5. Conflito com a democracia, impossibilidade de escolher representante. 4.6. Possíveis consequências da ratificação da Convenção 87 no Brasil. 5. Conclusão. 6. Referências bibliográficas.

1. Introdução

Em um mundo globalizado, onde as relações de trabalho são transformadas e adaptadas constantemente, a liberdade sindical emerge como um pilar essencial para assegurar os direitos e interesses dos trabalhadores. Por sua vez, o direito de associação, representação e negociação coletiva é consagrado internacionalmente, sendo um reflexo das democracias contemporâneas e das aspirações por ambientes de trabalho justos e equitativos (NETO, 1999).

Dentro deste contexto, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca-se como uma norma internacional emblemática, que estabelece diretrizes claras sobre a liberdade sindical. Neste contexto, o presente trabalho objetivou analisar o cabimento da ratificação desta Convenção pelo Brasil, explorando sua relevância, implicações e possíveis conflitos com a legislação nacional. Através de uma análise detalhada, buscou-se compreender a posição do Brasil diante deste instrumento internacional e as potenciais transformações que sua adesão poderia acarretar no panorama sindical brasileiro (NETO, 1999).

Ao longo do texto, será abordado o conceito de liberdade sindical, contextualizando-o historicamente e evidenciando sua evolução ao longo do tempo. Assim, através das análises das Convenções 131, 135 e 154 da OIT, é possível traçar um panorama amplo do direito

internacional do trabalho e sua relação intrínseca com a liberdade sindical. A exemplo, a própria Convenção 87 da OIT, será analisada a fundo, explorando sua origem, evolução histórica, princípios fundamentais e objetivos. Ao detalhar seu conteúdo e abrangência, sua relevância no cenário internacional será evidenciada. Além disso, uma análise crítica foi realizada para ponderar possíveis dificuldades da mencionada ratificação e, em contrapartida, a importância desse instrumento na proteção dos direitos dos trabalhadores (SIQUEIRA NETO, 2012).

Posteriormente será dada ênfase ao cenário brasileiro, a partir da análise da situação atual do país em relação à ratificação da Convenção 87, sendo discutida a viabilidade e conveniência da adesão brasileira, levando em consideração conflitos potenciais com a legislação nacional, particularmente com a Constituição Federal. Diversos pontos de análise são explorados, incluindo a equivalência de tratados sobre direitos humanos às emendas constitucionais, os desafios relacionados à democracia sindical brasileira e as possíveis consequências da ratificação (EMERIQUE e GUERRA, 2008).

Sobre o exposto, nota-se que ao longo deste trabalho, buscou-se apresentar uma análise aprofundada e equilibrada sobre a Convenção 87 da OIT e sua potencial ratificação pelo Brasil, contribuindo para o debate acadêmico e prático sobre a liberdade sindical no país.

2. Liberdade sindical

Ao longo deste capítulo serão apresentadas observações das convenções 131, 135 e 154 da OIT e do direito internacional do trabalho.

2.1 Conceito de liberdade sindical

A compreensão quanto ao conceito de liberdade sindical se faz fundamental para compreender a importância das convenções da OIT que abordam o tema. Assim, a liberdade sindical é entendida como o direito dos trabalhadores de se organizarem em entidades sindicais ou associativas e de negociar coletivamente com empregadores, visando a melhora dos direitos da categoria que estiver sendo representada. Ainda, trata-se de um direito humano fundamental que está relacionado com o exercício da democracia, pois permite que os trabalhadores sejam representados por organizações independentes e democráticas (NETO, 1999).

A liberdade sindical contempla um dos direitos humanos fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas de 1948, em seu 23º artigo, “4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”, sendo um princípio central do direito internacional do trabalho,

sendo relacionada ao direito à associação, que é protegido pela maioria das constituições dos Estados democráticos e pelas convenções internacionais de direitos humanos (SIQUEIRA NETO, 2012).

Além disso, a liberdade sindical representa um dos principais temas abordados na obra "Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores" de José Francisco Siqueira Neto, sendo de suma importância relembrar o conceito trazido pelo mesmo:

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 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 as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas (NETO, 1999).

2.2 Contextualização histórica da liberdade sindical e do sindicalismo

O sindicalismo passou a ganhar importância no Brasil durante os séculos XIX e XX, com a aparição das primeiras associações de classe e confederações operárias, a exemplo da Confederação Nacional do Trabalho e da Confederação Geral dos Trabalhadores.

Neste contexto, a Constituição Republicana de 1891 garantiu aos cidadãos o direito de associação pacífica, baseando-se nos princípios liberais, onde o Estado não regulava as relações de trabalho, entendendo que apenas o contrato seria suficiente para a regulação da relação entre empregado e empregador de modo que assim, foram criadas várias associações de classe, sendo o momento no qual surgiram as primeiras leis sindicais, por meio de decretos (PINTO, 2020).

Em 1930, deu-se início ao período intervencionista do sindicalismo brasileiro, sendo promulgado em 1931 o Decreto nº 19.770, tido como a primeira lei sindical brasileira, que objetivava a retirada do sindicato da esfera privada, portanto, apoiando a adoção do sistema de unicidade sindical. Porém, com a Constituição de 1934, este sistema foi alterado, sendo adotada a pluralidade sindical e posteriormente, com a Constituição de 1937, que tendia fortemente ao corporativismo, foi instituída a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical, eliminando a autonomia do sindicatos, de modo que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atual manteve essencialmente, os fundamentos corporativistas (corporativismo - sistema de relações de trabalho estatal ou não democrático) do sindicalismo no Brasil.

Também é importante lembrar de outras ferramentas, além da unicidade sindical, criadas sob influência corporativista para manter o controle dos sindicatos na mão do Estado, como a categorização, que criou diversas categorias para fazer um sindicato, separando os trabalhadores e dissociando os sindicatos e a base territorial, a qual vinculou e desmembrou os sindicatos a certa base territorial, a níveis municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional (PINTO, 2020).

No presente, a Constituição Federal de 1988 assegura a liberdade associativa em seu Art. 5º, XVII e a livre associação sindical ou profissional no caput do art. 8º. Além disso, a Constituição atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, sendo responsável pela fixação da contribuição da mesma. Ainda é adotado o Sistema da Unicidade Sindical, presente no artigo 8º, inciso II da CF, estabelecendo que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

2.3 Convenção 131 da OIT: fixação do salário-mínimo e liberdade de negociação coletiva

A Convenção 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada no Brasil em 04/05/1983, estabelece princípios e diretrizes para a fixação do salário-mínimo, a fim de garantir a proteção dos trabalhadores e a promoção de condições justas e igualitárias de trabalho (PAES, 2002). Portanto, a convenção estabelece que o salário-mínimo deve ser suficiente para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, levando em consideração as condições econômicas, sociais e financeiras do país.

Além disso, a convenção estabelece a participação das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados em diversas decisões, como determinar o grupo de assalariados que deve ser abrangido; estabelecer e ampliar os métodos que permitam fixar e reajustar periodicamente os salários-mínimos pagáveis aos grupos dos assalariados protegidos (DE OLLIVEIRA MAZZUOLI, 2015). Também estabelece a força de lei dos salários-mínimos e o respeito a liberdade de negociação coletiva, em seu artigo II: “Art. II — 1. Os salários-mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos: sua não-aplicação acarretará a aplicação de sanções penais ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis; e 2. Sem prejuízo das disposições do parágrafo 1 acima, a liberdade de negociação coletiva deverá ser amplamente respeitada.”

Portanto, a Constituição Federal estabelece o direito ao salário-mínimo em seu Art. 7º, IV, conforme demonstrado: “IV - Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família [...]” (OIT, 2023).

2.4 Convenção 135 da OIT: representações de trabalhadores nas empresas públicas e privadas

A Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18/05/1990, estabelece as regras para garantir o direito dos trabalhadores quanto à sua representação em empresas públicas e privadas. O objetivo principal dessa convenção é proteger os trabalhadores contra práticas anti-sindicais por parte de seus empregadores, permitindo que aqueles tenham voz e voto na tomada de decisões da empresa, e inclusive protegendo seus representantes contra certas medidas que possam vir a prejudicá-los. A convenção estipula que os trabalhadores devem ter o direito de eleger seus representantes livremente, sem influência do empregador. Ademais, a empresa deve reconhecer e respeitar a representação dos trabalhadores e fornecer meios adequados para que essa representação possa exercer suas funções de forma eficaz (OIT, 2023).

A partir do exposto, observa-se que os ideais desta CV em normas nacionais como a súmula n.º 369 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelecem a estabilidade provisória do dirigente sindical, de modo que tal estabilidade também é mencionada no art. 8º da CF/88, em seu inciso VIII e pelo artigo 543, caput e § 3º da CLT:

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. [...] § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Dessa forma, a Convenção 135 da OIT contribuiu para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, além de promover a justiça social e a equidade nas relações de trabalho. Tendo o Estado brasileiro ratificado esta CV, e estando em vigor, este se comprometeu a adotar as medidas necessárias para garantir o cumprimento dessas disposições em todo território nacional.

2.5 Convenção 154 da OIT: Promoção da negociação coletiva

A Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 10/07/1992, tem o objetivo de promover a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores, como meio de regulamentação das condições de trabalho. A Convenção estabelece que os Estados-membros devem adotar medidas para promover a negociação coletiva e proteger o direito de negociação dos trabalhadores e empregadores. O texto da Convenção reconhece a importância da negociação coletiva como um meio de estabelecer acordos e garantir a paz social nas relações de trabalho, promovendo a cooperação e preservando a liberdade de negociação entre as partes envolvidas (OIT, 2023).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 também reconhece a importância da negociação coletiva como meio de regulamentar as relações de trabalho. O artigo 7º, inciso XXVI, estabelece como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Na CLT, as negociações coletivas possuem amparo legal dentre os arts. 611 a 625, onde são determinados os objetos lícitos e ilícitos, como o prazo de vigência de 2 anos, dentre outras características.

A negociação coletiva representa um importante instrumento para a busca de soluções consensuais para as questões trabalhistas e pode contribuir para a redução dos conflitos e para a melhoria das condições de trabalho. Por isso, a Convenção 154 da OIT tem sido fundamental para assegurar estas vantagens em todo o mundo, garantindo o respeito aos direitos trabalhistas e a busca pelo equilíbrio nas relações entre empregadores e trabalhadores.

2.6 Explicação do Direito internacional do trabalho

O Direito Internacional do Trabalho representa um conjunto de normas e princípios voltados para a regulação das relações laborais a nível global. Neste contexto, a OIT desempenha um papel preponderante, atuando como a principal entidade responsável por promover isonomia no trabalho e direitos humanos nas relações de trabalho em escala internacional.

A OIT foi fundada no ano de 1919, após o término da Primeira Guerra Mundial, surgindo como parte integrante do tratado de Versalhes com o objetivo de promover condições laborais respeitáveis e equitativas. Acreditava-se que a garantia de padrões de trabalho dignos em todos os países ajudaria a prevenir conflitos internacionais decorrentes de desigualdades e injustiças no ambiente laboral (OIT, 2023).

Posteriormente, após a Segunda Guerra Mundial, a OIT revisou e ratificou seus princípios, culminando na formulação da sua Constituição. Em 1946, a OIT tornou-se a primeira

agência especializada das Nações Unidas, consolidando sua posição como principal entidade global para questões relacionadas ao trabalho. Quanto a sua atuação, a OIT emprega dois principais instrumentos para a difusão e a promoção do direito do trabalho:

a) **Convenções:** Representam tratados internacionais legalmente vinculantes que, uma vez ratificados pelos Estados-membros, devem ser incorporados e implementados nas legislações nacionais. Uma convenção da OIT aborda temas específicos e tem a capacidade de pressionar os países a se alinharem aos padrões internacionais de direitos laborais.

b) **Recomendações:** Ao contrário das convenções, as recomendações não são vinculativas. Elas atuam como diretrizes ou orientações sobre como os Estados-membros podem abordar determinadas questões laborais. Muitas vezes, uma recomendação é usada para complementar uma convenção, detalhando e esclarecendo os pontos tratados nela.

Sobre os mecanismos de responsabilização, caso um país membro não ratifica, ou mesmo após ratificar, não implementa uma convenção da OIT, de modo que a organização possui mecanismos de supervisão e revisão. Embora não tenha poderes coercitivos diretos, a OIT pode expor publicamente os Estados que não cumprem seus compromissos, exercendo pressão diplomática e publicitária. Essas ações podem levar a sanções econômicas e danos à reputação do país em questão, afetando suas relações comerciais e diplomáticas.

Sobre a relação com a ONU, a despeito de sua independência e missão singular, a OIT mantém uma relação estreita com a Organização das Nações Unidas (ONU), de modo que violar uma norma da OIT pode ser interpretado como uma violação de normas fundamentais da ONU, particularmente aquelas relacionadas aos direitos humanos.

Conclui-se que a OIT não é apenas um órgão regulador, isso porque personifica a evolução e os desafios do Direito Internacional do Trabalho. Através de suas convenções, recomendações e supervisões, a OIT busca criar um mundo onde os direitos laborais são universalmente respeitados, garantindo justiça, equidade e dignidade no ambiente de trabalho em escala global.

3. Convenção 87 da OIT

Neste tópico são apresentadas informações detalhadas sobre a Convenção 87 da OIT.

3.1 Origem e evolução histórica da Convenção

O período pós Segunda Guerra Mundial foi marcado por um desejo de reconstrução e de desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equidosa. Os horrores da guerra haviam

exposto as falhas de um sistema que negligenciava os direitos humanos fundamentais, e havia um clamor global por mudanças significativas. Nesse contexto, a OIT, como parte da então recém-criada ONU, viu-se diante da tarefa de moldar uma nova ordem trabalhista que enfatizasse a igualdade e a dignidade no ambiente de trabalho.

Também, o período foi descrito nos países industrializados como a “Época de Ouro” do capitalismo. Durante esse tempo, houve um crescimento econômico significativo e maior oferta de empregos, resultando em altos níveis de produtividade e maior distribuição de renda. Por sua vez, as relações de trabalho foram moldadas por políticas públicas e pela atuação de sindicatos e associações empresariais, através da contratação coletiva.

Portanto, a Convenção 87 é emblemática desse período, e sua adoção reflete o compromisso global de assegurar que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados, independentemente das fronteiras nacionais. Desde sua origem, o objetivo principal da Convenção era garantir a liberdade sindical, permitindo que os trabalhadores e empregadores pudessem estabelecer e se unir as organizações, sem a interferência do Estado. Essa garantia era vista como fundamental para o equilíbrio do poder no local de trabalho, e para assegurar que os trabalhadores tivessem uma voz na determinação de suas condições de trabalho (SIQUEIRA NETO, 2012).

No entanto, a evolução da Convenção 87 não foi sem desafios. Muitos países, especialmente durante os anos da Guerra Fria, estavam relutantes em ratificar um tratado que parecia desafiar a soberania nacional ou que poderia ser visto como uma tentativa de imposição de um modelo trabalhista ocidental. Além disso, em algumas nações, havia preocupação sobre como a Convenção poderia se alinhar com as leis e práticas trabalhistas locais, ou ainda, como poderia ser utilizada para impulsionar agendas políticas.

Contudo, ao longo dos anos, a importância da Convenção 87 tornou-se cada vez mais reconhecida. Muitos países passaram a ver a liberdade sindical não apenas como um direito fundamental dos trabalhadores, mas também como uma ferramenta crucial para promover a igualdade social, a democracia e o desenvolvimento econômico sustentável. À medida que a globalização continuava a remodelar o mundo do trabalho, a Convenção serviu como um padrão para assegurar que os direitos dos trabalhadores não fossem sacrificados em nome do progresso econômico.

Desta forma, a origem e evolução histórica da Convenção 87 da OIT refletem a trajetória global em direção a um coletividade mais digna e equânima. Mesmo enfrentando desafios, a Convenção permanece como um testamento duradouro da importância da liberdade sindical e da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.2 Princípios e direitos garantidos pela Convenção

A Convenção 87 da OIT é um pilar fundamental no sistema internacional de direitos humanos no que diz respeito à liberdade sindical e ao direito de sindicalização. Ela é baseada em princípios-chave que têm como objetivo criar um ambiente onde trabalhadores e empregadores possam exercer plenamente seus direitos sindicais.

O núcleo da Convenção 87 é a ideia de que tanto trabalhadores quanto empregadores devem ter a liberdade de criar, se aliar ou deixar organizações que não possam qualquer forma de discriminação ou represália. Isso é vital para assegurar um ambiente de trabalho democrático e justo, onde os direitos fundamentais sejam respeitados.

A Convenção também enfatiza a autonomia dessas organizações, ou seja, uma vez formadas, essas organizações têm o direito de conduzir suas atividades sem interferência externa. Isso inclui a capacidade de formular suas próprias constituições e regras, eleger seus representantes e conduzir programas ou atividades sem medo de intervenção ou dissolução forçada pelo Estado ou qualquer outra entidade externa. A título de exemplificação, a seguir são considerados alguns dos artigos específicos da Convenção que defendem os direitos mencionados:

- Artigo 2: Este artigo estabelece claramente que trabalhadores e empregadores têm o direito de estabelecer e, sujeito às regras da organização em questão, de aderir a organizações de sua própria escolha sem qualquer distinção ou autorização prévia.

- Artigo 3: Assegura o direito das organizações de trabalhadores e empregadores de elaborar suas constituições e regras, de eleger seus representantes em plena liberdade, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seus programas.

- Artigo 4: Este artigo proíbe organizações, autoridades públicas e empregadores de interferir na formação, funcionamento ou administração de organizações de trabalhadores e empregadores.

- Artigo 5: Enfatiza que as organizações têm o direito de estabelecer federações e confederações, e qualquer organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Estes artigos, juntamente com os demais da Convenção, são projetados para fornecer um quadro robusto que protege os direitos fundamentais de trabalhadores e empregadores em relação à liberdade sindical. Eles servem como lembretes constantes da importância de proteger a liberdade de associação e os direitos conexos no mundo do trabalho.

3.3 Objetivos da Convenção 87

A Convenção 87, adotada pela OIT em 1948, é um dos instrumentos mais influentes no direito trabalhista internacional, tendo sido projetada com o propósito de garantir a liberdade sindical e o direito de sindicalização como pilares essenciais das relações de trabalho democráticas.

A premissa central da Convenção 87 é que a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, são instrumentos essenciais para promover relações de trabalho honestas e pacíficas. Ela serve como base para a proteção dos trabalhadores e empregadores, contra possíveis ações que possam violar seus direitos sindicais.

No cerne da Convenção 87 está a liberdade de associação. A este respeito, a convenção ressalta que os trabalhadores e empregadores têm o direito de estabelecer e se juntar às organizações de sua escolha, sem qualquer interferência externa. Este direito não se limita à formação de sindicatos, mas estende-se às associações que promovam e defendam os interesses dos trabalhadores e empregadores.

Sobre a promoção de relações de trabalho democráticas, nota-se que a democracia nas relações de trabalho é vital para o desenvolvimento socioeconômico de qualquer nação. Assim, a Convenção 87 impulsiona essa democracia, garantindo a representatividade autêntica dos sindicatos e outras organizações de trabalhadores e empregadores. Quando os trabalhadores e empregadores têm o direito de se organizar livremente, eles estão em uma posição melhor para negociar condições de trabalho justas e equitativas.

No que diz respeito a prevenção de ações antissindicais, a convenção estabelece claramente que as ações que visam suprimir sindicatos ou restringir seus direitos, são inaceitáveis. Seja através de legislação, práticas empresariais ou ações do Estado, qualquer medida que comprometa a liberdade sindical é considerada uma violação dos princípios da Convenção 87. Nesse sentido, existe ainda garantia contra represálias, isso porque a Convenção 87 não apenas destaca a importância da liberdade sindical, mas também enfatiza a necessidade de proteger trabalhadores e empregadores contra represálias. Isso é crucial para garantir que os indivíduos possam exercer seus direitos sindicais sem medo de discriminação, demissão, assédio ou qualquer outra forma de retaliação.

A convenção também reforça a ideia de que o Estado não deve interferir nas atividades e operações dos sindicatos, de modo que, enquanto o papel regulatório do Estado é reconhecido, ele deve ser exercido de uma maneira que não restrinja os direitos garantidos pela Convenção

87, a qual foi estabelecida para fortalecer o tecido democrático das relações de trabalho, reconhecendo a liberdade sindical como um direito inalienável, essencial para a justiça social e o progresso econômico. Ao proteger e promover este direito, a Convenção contribui significativamente para a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

3.4 Conteúdo e abrangência

A Convenção 87 contempla um tratado abrangente que delimita os contornos da liberdade sindical no cenário internacional. Analisar seu conteúdo e extensão é vital para entender a profundidade, por meio da qual, este documento influencia as relações de trabalho em todo o mundo. A Convenção 87 é composta por várias disposições, articuladas em artigos, que delineiam os direitos e princípios associados à liberdade sindical, não se limitando apenas à formação de sindicatos, mas abrangendo também uma variedade de direitos associados.

Quanto aos direitos dos trabalhadores e empregadores, a Convenção reafirma que tanto os trabalhadores quanto os empregadores têm o direito, sem distinção ou prévia autorização, de constituir organizações de sua escolha. Isso inclui o direito de redigir seus estatutos e regulamentos, eleger representantes em total liberdade e organizar suas administrações e atividades. Já sobre a autonomia organizacional, nota-se que um ponto crucial se refere ao fato das organizações de trabalhadores e empregadores terem o direito de estabelecer sua estrutura interna sem interferência externa. Isso significa que o Estado ou outras entidades não podem dissolver ou suspender sindicatos por razões arbitrárias.

A Convenção reconhece que as organizações de trabalhadores e empregadores não se limitam apenas ao âmbito nacional. Eles têm o direito de estabelecer relações e alianças com organizações nacionais e internacionais para ampliar e proteger seus interesses. No que se refere a proteção contra a discriminação, a Convenção 87 prevê medidas específicas contra a discriminação de trabalhadores ou empregadores com base em suas afiliações sindicais. Qualquer ato discriminatório que prejudique um membro por suas atividades sindicais é explicitamente proibido.

Ao se considerar ampla em sua abordagem, a Convenção reconhece que certas limitações podem ser impostas pela lei, desde que estas sejam necessárias em uma sociedade democrática para a segurança nacional ou ordem pública. A abrangência da Convenção 87 é vasta, cobrindo uma ampla gama de direitos e princípios associados à liberdade sindical, sendo seu conteúdo detalhado oferecido por meio de um quadro robusto que busca assegurar que os direitos dos trabalhadores e empregadores sejam respeitados e protegidos em todos os cenários,

consolidando sua posição como um pilar fundamental nas relações de trabalho internacionais.

3.5 Países que ratificaram a Convenção e sua importância no cenário internacional

Desde sua adoção, a Convenção 87 foi ratificada por 158 países membros da OIT, tornando-se uma das principais convenções da organização. Sua ampla aceitação reforça sua importância como um padrão global para a proteção dos direitos sindicais. Países que ratificam esta Convenção estão comprometidos internacionalmente a respeitar e garantir a liberdade sindical, tornando-a uma ferramenta vital para trabalhadores e empregadores em suas lutas por direitos e justiça no trabalho. Nesse sentido, alguns exemplos são mencionados a seguir, das Filipinas e Colômbia:

- Filipinas: Em 2019, ativistas sindicais das Filipinas recorreram à OIT, citando a Convenção 87, para denunciar a crescente repressão e violência contra sindicatos e líderes trabalhistas no país.

- Colômbia: A Colômbia, frequentemente mencionada por violações de direitos sindicais, foi pressionada por organizações internacionais a cumprir seus compromissos sob a Convenção 87, especialmente considerando a violência direcionada aos líderes sindicais.

Ademais, a ampla ratificação da Convenção 87 reflete o entendimento global da necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores e empregadores de se associarem livremente. Além disso, países que ratificam esta Convenção são muitas vezes vistos de forma mais positiva no cenário internacional, especialmente em negociações comerciais e parcerias, uma vez que o respeito pelos direitos sindicais é considerado um indicador de estabilidade e governança democrática. Por fim, a Convenção 87 da OIT não é apenas um tratado, mas um compromisso global que serve como um farol para os direitos dos trabalhadores e empregadores em todo o mundo. A sua extensa ratificação e as referências frequentes a ela em várias plataformas, reiteram sua importância inestimável na promoção de relações de trabalho justas e democráticas.

3.6 Países que não ratificaram a Convenção 87

Infelizmente há uma extensa lista de países membros da OIT que também não ratificaram sua Convenção 87. Um exemplo relevante de ser ressaltado é a Índia, constituída por noção de perspectiva inserida no artigo “Challenges, prospects and opportunities of ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India” ou “Desafios, Perspectivas e Oportunidades

da Ratificação das Convenções N° 87 e 98 da OIT na Índia” (tradução livre).

O artigo contempla uma análise detalhada sobre as implicações da ratificação, pela Índia, das Convenções da OIT sobre Liberdade de Associação e Negociação Coletiva (Convenções N° 87 e N° 98). Publicado pela Equipe de Trabalho Decente da OIT para a Ásia do Sul e pelo escritório de atividades dos trabalhadores em Genebra, o documento destaca a posição da Índia como membro fundador da OIT e observa que o país está entre a minoria dos Estados membros que ainda não ratificaram as duas convenções fundamentais sobre liberdade de associação.

No entanto, apesar de não ter ratificado as convenções, espera-se que a Índia adira aos princípios nelas contidas, como parte de suas obrigações enquanto membro da OIT. O artigo examina os desafios, perspectivas e oportunidades para a ratificação das Convenções pela Índia, ressaltando a importância dessa ação no contexto da grande força de trabalho indiana e da expectativa global pelo cumprimento dos princípios básicos dos direitos humanos.

O documento é dividido em quinze capítulos, abordando diferentes aspectos relacionados às Convenções e sua potencial ratificação pela Índia. Isso inclui uma introdução às Convenções, uma revisão das leis trabalhistas indianas em relação aos padrões internacionais, um exame da discriminação anti-sindical, o direito de greve, os direitos de negociação coletiva, a cobertura das leis, categorias de trabalhadores excluídos, o status dos empregados do governo e a realização prática dos direitos de liberdade de associação e negociação coletiva na Índia.

Também são levantadas preocupações do ponto de vista econômico, as vantagens da ratificação e as desvantagens da não ratificação. Conclui-se necessidade de evidente apelo para que a Índia reexamine sua posição sobre a ratificação dessas Convenções e priorize sua ratificação imediata.

O prefácio e o prólogo da obra indicada, destacam a Agenda de Trabalho Decente, baseada em princípios de liberdade, equidade, dignidade humana e segurança, em ao final, pressupõe o respeito pelos direitos fundamentais no trabalho. O documento também menciona as Declarações da OIT e os mecanismos de supervisão da OIT relacionados à liberdade de associação e aos direitos de negociação coletiva. Com tais reflexões, a publicação pretende servir como um recurso para inspirar todas as partes interessadas a considerar a ratificação precoce das Convenções N° 87 e N° 98, fundamentais para alcançar direitos humanos básicos e trabalho decente.

3.7 Possíveis pontos negativos da ratificação da Convenção

Apesar da Convenção 87 da OIT ser amplamente reconhecida e respeitada por seu papel na promoção e proteção dos direitos sindicais, alguns críticos e analistas apontam possíveis desvantagens e/ou preocupações relacionadas à sua ratificação. Abaixo estão alguns dos pontos negativos frequentemente citados:

1. **Potencial de Abuso Sindical:** A forte proteção aos direitos sindicais pode, em alguns casos, levar a excessos por parte dos sindicatos. Em situações nas quais os sindicatos têm poder desproporcional, pode haver a possibilidade de abusos, como greves frequentes sem consideração adequada para o impacto econômico ou dos direitos de não sindicalizados.

2. **Impacto Econômico:** Empresas, especialmente as de menor porte, podem se sentir pressionadas por demandas sindicais frequentes ou pela possibilidade de greves. Isso pode levar a instabilidades econômicas ou desincentivar investimentos em regiões onde o ativismo sindical é particularmente forte.

3. **Desafios de Implementação:** A ratificação de um tratado internacional requer que os países membros alinhem suas legislações domésticas com as normas estabelecidas. Em muitos casos, essa harmonização pode ser complexa, cara e demorada, especialmente em países com sistemas jurídicos e culturas trabalhistas já estabelecidos.

4. **Soberania Nacional:** Alguns críticos argumentam que convenções internacionais, como a Convenção 87, podem interferir na soberania de um país ao ditar normas de direitos trabalhistas. Isso pode ser visto como uma imposição de padrões externos que não necessariamente se alinham com a cultura ou prática local.

5. **Política vs. Prática:** Embora muitos países tenham ratificado a Convenção, a implementação prática de seus princípios pode variar amplamente. Em alguns casos, a ratificação pode ser vista mais como uma jogada política para ganhar reconhecimento internacional do que um compromisso genuíno com os direitos sindicais.

6. **Potencial Polarização:** Em cenários onde existem tensões entre empregadores e empregados, a ratificação e implementação estrita da Convenção podem agravar a polarização, em vez de facilitar o diálogo e a negociação coletiva.

7. **Flexibilidade Reduzida para Governos:** Em tempos de crise econômica ou instabilidade, os governos podem sentir que suas mãos estão atadas em relação às políticas trabalhistas, devido às obrigações da Convenção. Isso pode limitar a capacidade de resposta a desafios econômicos de curto prazo.

Enquanto a Convenção 87 é amplamente celebrada por seus esforços para garantir direitos sindicais, é crucial considerar seus possíveis pontos negativos para uma compreensão holística. A ratificação e implementação de qualquer tratado internacional devem equilibrar

cuidadosamente benefícios e desafios.

3.8 Importância da Convenção 87 para a proteção dos direitos dos trabalhadores

A Convenção 87 da OIT desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores ao promover a liberdade sindical. Esta Convenção não só reconhece o direito dos trabalhadores de se organizar e se sindicalizar, mas também protege esse direito de interferências e represálias. Em um mundo onde os direitos dos trabalhadores são frequentemente desafiados, a Convenção 87 serve como um lembrete sobre a importância fundamental da liberdade sindical e da necessidade de protegê-la a todo custo (VÁLIO, 2018). Tal importância é abordada sobre diversas perspectivas, que incluem:

1. **Autonomia e Voz:** A Convenção 87 vai além do simples reconhecimento do direito de se sindicalizar, já que garante aos trabalhadores voz autônoma na determinação de suas condições de trabalho, remuneração e bem-estar, proporcionando uma plataforma equitativa para a representação dos interesses dos trabalhadores.

2. **Equilíbrio de Poder:** Em muitas indústrias, existe um desequilíbrio de poder inerente entre empregador e empregado. Ao assegurar a liberdade sindical, a Convenção 87 busca restaurar esse equilíbrio, garantindo que os trabalhadores tenham a capacidade de negociar coletivamente e de maneira eficaz.

3. **Proteção contra Discriminação:** Além de proteger o direito à sindicalização, a Convenção 87 proíbe expressamente a discriminação contra trabalhadores por motivos de suas atividades sindicais. Isso assegura que os trabalhadores possam exercer seus direitos sem o medo de retaliações.

4. **Promoção de Condições de Trabalho Justas:** Ao permitir uma negociação coletiva eficaz, a Convenção ajuda a garantir que os trabalhadores obtenham condições de trabalho justas, estejam relacionadas à remuneração, segurança no trabalho ou benefícios.

5. **Fortalecimento do Estado Democrático:** A liberdade sindical não se limita apenas ao ambiente de trabalho. Ela tem implicações mais amplas para a democracia de uma nação. A capacidade dos trabalhadores de se organizarem e serem ouvidos promove uma sociedade mais inclusiva e representativa.

6. **Resposta a Desafios Globais:** Em uma era de globalização e mudanças tecnológicas rápidas, os trabalhadores muitas vezes enfrentam incertezas. A Convenção 87 fornece um marco que garante, independentemente dos desafios, os direitos dos trabalhadores mantidos sob proteção.

7. Padronização Internacional: Ao ratificar a Convenção 87, os países sinalizam seu compromisso não apenas com seus cidadãos, mas com a comunidade internacional. Esta Convenção torna-se, assim, uma medida de responsabilidade e padrão que os países podem usar para avaliar e melhorar suas práticas trabalhistas.

Logo, a Convenção 87 não é apenas uma peça legislativa, mas um pilar na defesa dos direitos dos trabalhadores, ao destacar a intrínseca dignidade do trabalho e a necessidade imperativa de proteger aqueles que contribuem diariamente para o cenário socioeconômico das nações.

4. Ratificação da Convenção 87 da OIT no Brasil

Neste tópico será abordada contextualização da Convenção 87 da OIT no Brasil.

4.1 Situação atual do Brasil em relação à ratificação

Até o momento o Brasil ainda não ratificou a Convenção 87 da OIT, embora seja membro fundador da Organização. Essa hesitação em ratificar a Convenção está historicamente ligada a questões relacionadas ao modelo sindical brasileiro e à legislação que rege as relações de trabalho no país. A questão da liberdade sindical, como definida pela Convenção 87 da OIT, tem sido um tema de grande relevância no cenário trabalhista brasileiro. A ratificação desta Convenção, no entanto, ainda não ocorreu, apesar de várias tentativas e discussões no âmbito (VÁLIO, 2018).

Por sua vez, a discussão sobre a ratificação da Convenção 87 no Brasil data de várias décadas isso porque, desde a sua adoção pela OIT em 1948, vários setores da sociedade civil e entidades sindicais têm pressionado sucessivos governos para que o Brasil ratifique o tratado e incorpore seus preceitos à legislação nacional (VÁLIO, 2018). No entanto, essa ratificação esbarra em resistências de diferentes naturezas, sejam elas políticas, econômicas ou mesmo culturais.

De acordo com a emenda Constitucional nº 623 de 1998, um dos marcos mais significativos nessa trajetória foi a proposição da Emenda Constitucional nº 623, em 1998. Essa emenda tinha como objetivo introduzir na Constituição Federal dispositivos que consagrassem os princípios da liberdade e autonomia sindical previstos na Convenção 87.

A Emenda propunha uma série de modificações na estrutura sindical brasileira, entre elas:

1. Fim da unicidade sindical: Permitindo que mais de um sindicato represente uma

mesma categoria profissional ou econômica em uma dada base territorial.

2. Autonomia para organização interna dos sindicatos, sem intervenção estatal.
3. Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.
4. Proteção contra atos antissindicais e garantia de negociação coletiva sem interferências.

No entanto, a Emenda Constitucional nº 623/1998 não foi aprovada, refletindo a complexidade e as divisões em torno da questão da liberdade sindical no Brasil. Na sequência, diversos fatores contribuem para a resistência à ratificação da Convenção no Brasil, como por exemplo a própria estrutura sindical brasileira, consolidada na década de 1940, que é marcada por características de unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, que divergem dos preceitos da Convenção 87.

Além disso, a ratificação implicaria em mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, fato que sempre gera debates intensos e polarizados entre os diferentes atores envolvidos no processo – sindicatos, empregadores, governo e sociedade civil. Assim, a situação atual do Brasil em relação à ratificação da Convenção 87 é de não adesão ao tratado. Ainda que haja esforços e movimentos em prol dessa ratificação, o país ainda não incorporou os princípios da Convenção à sua legislação e prática sindical.

4.2 Análise da viabilidade e conveniência da ratificação para o Brasil

A questão da ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil, implica em uma série de ponderações sobre sua viabilidade e conveniência. Essas considerações englobam tanto aspectos técnicos e jurídicos quanto implicações políticas e sociais. A seguir, são explicitas a viabilidade da ratificação em diferentes âmbitos:

1. Aspecto Jurídico: Do ponto de vista jurídico, não há impedimentos para que o Brasil ratifique a Convenção 87. Como nação soberana e membro da OIT, o país tem o direito de aderir a tratados internacionais. A ratificação, no entanto, exige que o tratado seja compatível com a legislação nacional, o que implicaria em reformas no sistema sindical brasileiro.

2. Estrutura Sindical: A principal barreira à ratificação é a unicidade sindical, princípio que determina a existência de apenas um sindicato representante de determinada categoria profissional ou econômica em uma área geográfica específica. Para que o Brasil esteja em conformidade com os preceitos da Convenção, essa estrutura precisaria ser revista, o que pode gerar resistências de entidades sindicais e setores políticos.

3. Processo Legislativo: A ratificação de tratados internacionais no Brasil segue um rito

específico, necessitando de aprovação pelo Congresso Nacional. Isso significa que, além dos desafios técnicos, a ratificação da Convenção 87 enfrentaria desafios políticos, dependendo da correlação de forças no Congresso e da posição do Governo Federal.

Agora, no que se refere a conveniência da Ratificação, os seguintes pontos podem ser levantados e analisados:

1. Imagem Internacional: A ratificação da Convenção 87 poderia reforçar a imagem do Brasil no cenário internacional como uma nação comprometida com os direitos trabalhistas e com a justiça social. Em uma coletividade globalizada, a percepção internacional sobre o respeito aos direitos humanos e trabalhistas pode influenciar nas relações diplomáticas e comerciais do país.

2. Proteção aos Trabalhadores: Além da melhora na imagem internacional, a adesão à Convenção fortaleceria os direitos dos trabalhadores brasileiros, garantindo-lhes maior liberdade sindical e proteção contra práticas antissindicais.

3. Alinhamento Internacional: Atualmente 158 países já ratificaram a Convenção 87, indicando um consenso internacional sobre a importância da liberdade sindical. A ratificação posicionaria o Brasil em consonância com esse consenso, alinhando-se às melhores práticas globais em matéria de direitos trabalhistas.

4. Desafios Sociais e Econômicos: Por outro lado, é essencial ponderar os possíveis impactos econômicos e sociais da ratificação. Mudanças na estrutura sindical podem influenciar as relações de trabalho, as negociações coletivas e até mesmo o cenário econômico do país.

Em conclusão, a análise da viabilidade e conveniência da ratificação da Convenção 87 pelo Brasil envolve uma série de considerações multifacetadas. Enquanto a viabilidade técnica e jurídica é clara, os desafios políticos, econômicos e sociais requerem uma discussão mais aprofundada para determinar o melhor caminho a ser seguido.

4.3 Conflito do art. 2º da OIT de 87 com o art. 8º, II, da CF

O conflito entre o Art. 2º da Convenção 87 da OIT e o art. 8º, II da Constituição Federal brasileira refletem as tensões entre a normatividade internacional, que preza pela liberdade sindical, e a estrutura sindical nacional, que defende a unicidade.

O Art. 2º da Convenção 87 da OIT, ao garantir que trabalhadores e empregadores possam estabelecer e aderir às organizações sindicais de sua escolha sem distinções, preconiza uma abordagem que ressalta a pluralidade e a liberdade de associação. Esta disposição busca assegurar que os trabalhadores e empregadores tenham ampla liberdade para formar e participar

de sindicatos que melhor representem seus interesses e preocupações.

Por outro lado, o art. 8º, II da Constituição Federal brasileira estabelece o princípio da unicidade sindical. Esse princípio impede a existência de mais de um sindicato representando uma mesma categoria profissional ou econômica em uma dada base territorial. O objetivo deste dispositivo, na concepção original, era evitar a fragmentação da representação sindical e com isso, fortalecer a capacidade de negociação dos sindicatos. No entanto, essa abordagem também pode ser vista como limitadora da liberdade sindical, uma vez que restringe a multiplicidade de vozes e perspectivas dentro do movimento sindical.

Assim, temos uma dicotomia clara: enquanto a norma internacional prioriza a liberdade e pluralidade de associação sindical, a legislação brasileira restringe essa liberdade em prol de uma representação sindical unificada. Esse conflito levanta importantes questões sobre qual abordagem é mais benéfica para os trabalhadores e empregadores e ainda, se é possível conciliar os ideais de liberdade sindical com a realidade da estrutura sindical brasileira.

Em cenários onde há ratificação de tratados internacionais, como as Convenções da OIT, é esperado que as normas nacionais se adequem para estar em conformidade com os compromissos internacionais (VAL et al., 2017). No entanto, a coexistência do art. 8º, II da CF com o Art. 2º da Convenção 87 da OIT demonstra as complexidades envolvidas na harmonização das normas e dos desafios de se adaptar às exigências de um mundo globalizado, mantendo-se fiel às tradições e peculiaridades nacionais.

Historicamente, o art. 8º da CF manteve a estrutura sindical brasileira praticamente inalterada, perpetuando a unicidade sindical e não abordando de forma eficaz as garantias contra práticas antissindicalistas. Embora a nova carta tenha proibido a interferência estatal nas entidades sindicais, corroborou o sindicato de influência corporativa ao manter a organização sindical por categorias e reforçar o imposto sindical.

Os novos sindicatos surgidos após 1988, frequentemente debatem em juízo a questão da titularidade representativa. Na prática, a Constituição de 1988 estabeleceu um sistema híbrido entre o liberalismo e o corporativismo, resultando em incoerências e falta de solidez nas relações sindicais. Esse cenário, em muitos aspectos, é semelhante ou até mesmo pior do que o anterior à Constituição.

O art. 11, que trata da representação dos trabalhadores nas empresas, também não gerou impactos significativos. A ineficácia dessa representação está, em parte, ligada à falta de garantias contra práticas antissindicalistas. Por fim, é fundamental reconhecer que a Constituição de 1988 manteve a estrutura corporativista em seu cerne. Assim, para verdadeiramente reformar o sistema de relações de trabalho brasileiro, uma revisão do art. 8º é imprescindível.

4.4 Equivalência de tratados e convênios internacionais que versam sobre direitos humanos às emendas constitucionais, art. 5º, §3º, da CF

O art. 5º, §3º da CF estabelece que os tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos, após sua aprovação em dois turnos pelo Congresso Nacional, têm equivalência às emendas constitucionais. Na prática, isso significa que, se a Convenção 87 fosse reconhecida como um instrumento de direitos humanos e ratificada nestes termos, ela teria uma força normativa similar à da própria Constituição, tornando-se, em teoria, um instrumento poderoso para a reforma sindical no Brasil (DUAILIBE et al., 2022).

A inserção do art. 5º, §3º da Constituição Federal brasileira, revela a intenção do legislador em conferir uma hierarquia especial aos tratados e convenções internacionais que versam sobre os direitos humanos. Essa disposição representa um avanço significativo na proteção dos direitos fundamentais e um reconhecimento da relevância de normas internacionais no cenário jurídico nacional (ALVES et al., 2013).

A Convenção 87, ao tratar sobre a liberdade sindical, aborda um aspecto crucial dos direitos humanos, referente ao direito à livre associação e representação. Se interpretada nesse contexto, a ratificação da Convenção 87 sob o manto do art. 5º, §3º da CF teria o potencial de proporcionar uma transformação profunda na legislação sindical brasileira.

Tal reconhecimento colocaria a liberdade sindical no mesmo patamar de outros direitos fundamentais consagrados na Constituição, fortalecendo sua proteção e garantindo uma efetivação mais ampla. Além disso, a equivalência às emendas constitucionais conferiria à Convenção 87 uma força normativa que se sobrepõe às legislações infraconstitucionais, possibilitando a revisão e eventual adequação de normas que estiverem em desacordo com seus preceitos (ALVES et al., 2013).

No entanto, é importante destacar os desafios dessa perspectiva. A caracterização da Convenção 87 como um instrumento de direitos humanos, apesar de justificável, poderia enfrentar resistências no processo de ratificação, especialmente considerando o histórico de debate sobre a unicidade sindical e a estrutura sindical brasileira. Ademais, a efetivação prática das normas da Convenção, mesmo com força constitucional, demandaria um esforço conjunto dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como de entidades sindicais e da sociedade civil, para garantir sua aplicação e respeito (SANTANA, 1999).

Desta forma, o art. 5º, §3º da CF oferece uma oportunidade única de fortalecimento dos direitos humanos no Brasil, através da ratificação de tratados e convenções internacionais. A

eventual ratificação da Convenção 87 sob esse prisma poderia representar um marco histórico na defesa da liberdade sindical e na consolidação de um sistema sindical mais democrático e representativo.

4.5 Conflito com a democracia, impossibilidade de escolher representante

O sistema de unicidade sindical do Brasil que impede a existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria em uma dada base territorial, pode ser interpretado como um impedimento à plena expressão democrática dos trabalhadores. Sob a Convenção 87, os trabalhadores teriam a liberdade de escolher e estabelecer as organizações que melhor os representam, fortalecendo o pluralismo e a democracia nas relações de trabalho (DUAILIBE et al., 2022).

Por sua vez, a democracia, em sua essência, é um sistema que preza pela liberdade de expressão e escolha, permitindo que as vozes de todos sejam ouvidas e que as decisões sejam tomadas de forma coletiva e representativa. No contexto das relações de trabalho, essa liberdade de expressão e escolha se manifesta na capacidade dos trabalhadores de se organizar e escolher seus representantes de forma livre e autônoma (SIRANGELO,2017).

O sistema brasileiro de unicidade sindical, embora historicamente justificado como uma forma de evitar a fragmentação e enfraquecimento dos sindicatos, acaba limitando essa expressão democrática. Ao determinar que apenas uma entidade sindical pode representar uma categoria em uma determinada base territorial, essa regra nega aos trabalhadores o direito de associar-se e ser representado pelo sindicato de sua preferência.

Tal sistema pode gerar diversas consequências indesejadas. Primeiramente, porque limita a competição entre sindicatos, o que poderia incentivar uma maior eficiência e responsividade às necessidades dos associados. Além disso, ao impedir a coexistência de mais de uma organização sindical para uma mesma categoria, pode-se reduzir a diversidade de vozes e perspectivas no debate sindical (DUAILIBE et al., 2022).

A Convenção 87 da OIT, ao garantir a liberdade sindical, proporciona uma visão mais alinhada aos princípios democráticos. Sob esta Convenção, os trabalhadores e empregadores têm o direito de estabelecer e aderir às organizações que considerem mais alinhadas com seus interesses e valores. Tal liberdade pode fomentar um ambiente de pluralismo sindical, no qual diferentes visões e estratégias sindicais competem pacificamente pelo apoio dos trabalhadores (SIRANGELO,2017).

Essa perspectiva de pluralismo sindical não apenas fortalece a democracia nas relações

de trabalho, mas também pode incentivar os sindicatos a serem mais transparentes, inovadores e focados nas reais necessidades e desejos de seus membros.

Para que o Brasil alinhe suas práticas trabalhistas com os princípios democráticos e com as normas internacionais estabelecidas na Convenção 87, é fundamental revisitar e debater o sistema de unicidade sindical, buscando caminhos que ampliem a voz e a escolha dos trabalhadores no cenário sindical nacional.

4.6 Possíveis consequências da ratificação da Convenção 87 no Brasil

A ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil traria consigo uma série de repercussões, abrangendo não apenas o campo jurídico, mas também a esfera socioeconômica, política e cultural do país (SIRANGELO,2017). Ao adotar a Convenção, que promove a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, algumas das possíveis consequências incluiriam:

1. Reforma Legislativa: A ratificação exigiria uma profunda revisão da legislação trabalhista brasileira, principalmente em relação à unicidade sindical. Normas e práticas contrárias à Convenção teriam de ser revogadas ou modificadas, o que poderia levar a debates acalorados no Congresso Nacional e em outras instâncias deliberativas.

2. Fortalecimento da Democracia Sindical: Ao permitir a existência de mais de um sindicato representando a mesma categoria em uma base territorial, aumentaria a pluralidade de vozes e a concorrência entre sindicatos. Essa concorrência poderia levar a uma melhoria nas práticas e serviços oferecidos aos associados, promovendo maior transparência e inovação.

3. Possível Fragmentação Sindical: Um lado negativo do pluralismo sindical é o risco de fragmentação excessiva dos sindicatos. Isso poderia reduzir o poder de barganha coletiva de categorias profissionais, especialmente se os sindicatos não conseguirem se unificar em questões fundamentais.

4. Melhoria na Imagem Internacional: A ratificação da Convenção 87 poderia melhorar a imagem do Brasil no cenário internacional, especialmente em relação ao respeito dos direitos trabalhistas e humanos, atraindo possivelmente mais investimentos estrangeiros e fortalecendo relações diplomáticas.

5. Desafios na Implementação: Mesmo após a ratificação, o Brasil poderia enfrentar desafios na implementação prática das disposições da Convenção, dada a complexidade e as especificidades do sistema sindical brasileiro. Seria fundamental um esforço conjunto de entidades governamentais, sindicatos e outros *stakeholders* para garantir a aplicação efetiva da

Convenção.

6. Empoderamento dos Trabalhadores: Com maior liberdade sindical, os trabalhadores teriam mais poder de escolha e voz ativa nas decisões sindicais. Isso poderia levar a uma mobilização maior e mais efetiva em questões relacionadas aos direitos trabalhistas e condições de trabalho.

7. Possíveis Conflitos Iniciais: A transição de um sistema de unicidade sindical para um sistema mais plural poderia gerar conflitos iniciais entre diferentes facções sindicais, trabalhadores e empregadores. Seria crucial estabelecer mecanismos de mediação e diálogo para resolver tais disputas.

A ratificação da Convenção 87 traria uma série de desafios e oportunidades para o Brasil. Seria um passo significativo em direção ao fortalecimento dos direitos dos trabalhadores, mas também exigiria esforços consideráveis em termos de adaptação e implementação.

5. Conclusão

O trabalho desvelou um amplo espectro de análises e reflexões acerca da liberdade sindical e da posição do Brasil diante da Convenção 87 da OIT. Através de uma abordagem histórica e contextual, foi possível identificar o conceito de liberdade sindical, trazendo também uma perspectiva internacional. Esta Convenção sendo ratificada por 158 países, serve como um lembrete contínuo da necessidade imperativa de proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente no contexto de uma economia globalizada.

A Convenção 87 emerge como um instrumento internacional primordial, que tem como objetivo proteger e promover os direitos dos trabalhadores no cenário global. Entretanto, ao se debruçar sobre o contexto brasileiro, evidencia-se um panorama complexo. A Constituição Federal, em seu art. 8º, II, apresenta aspectos que colidem diretamente com os princípios estabelecidos pela Convenção, particularmente no que tange à unicidade sindical.

Embora este modelo sindical tenha suas raízes na história e nas particularidades nacionais, ele apresenta um total desacordo com os princípios da liberdade sindical promovidos pela Convenção. A incompatibilidade entre o Art. 2º da Convenção 87 e o Art. 8º, II, da Constituição Federal brasileira exemplifica as complexidades e desafios que surgem ao considerar a ratificação.

Adicionalmente, ao se considerar o art. 5º, §3º, da CF, percebe-se que a ratificação de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, com status equivalente às emendas constitucionais, poderia dar à Convenção 87 uma força normativa similar à da própria

Constituição. Essa característica, por sua vez, traz à tona questionamentos acerca da verdadeira democracia nas relações de trabalho no Brasil, já que a atual normativa limita a pluralidade e escolha dos representantes sindicais.

Considerando os diversos pontos abordados neste trabalho, a resposta à problemática central se delinea. A ratificação da Convenção 87 pela legislação brasileira seria não apenas cabível, mas também benéfica para o país, pois promoveria um ambiente laboral mais democrático, plural e alinhado aos padrões internacionais de direitos humanos. Contudo, essa ratificação exigiria uma profunda revisão e adequação das normas internas, e até mesmo do modelo sindical brasileiro. Esta transformação não estaria longe de ser trivial, mas garantiria a harmonização entre o direito internacional e o direito interno, evitando conflitos e descompassos.

Conclui-se, portanto, que o Brasil possui diante de si uma oportunidade ímpar de repensar e reformular seu sistema sindical, tornando-o mais justo, representativo e alinhado aos padrões internacionais. A ratificação da Convenção 87 poderia ser o catalisador dessa transformação, reafirmando o compromisso do país com os direitos dos trabalhadores e com uma verdadeira democracia nas relações laborais.

6. Referências bibliográficas:

ALVES, Marcos Souza et al. O Controle de Convencionalidade dos Tratados Internacionais. **Ideias e Inovação-Lato Sensu**, v. 1, n. 2, p. 65-71, 2013.

DE OLLIVEIRA MAZZUOLI, Valerio. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 1, n. 1, p. 218-251, 2015.

DUAILIBE, Anna Carolina Lima Vieira Jansen. A liberdade sindical como direito fundamental e a convenção 87 da oit The freedom of association as a fundamental right and ilo 87 convention. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, p. 35707-35721, 2022.

EMERIQUE, Lilian Balmant; GUERRA, Sidney. A incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos na ordem jurídica brasileira. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 10, n. 90, p. 01-34, 2008.

NETO, José Francisco Siqueira. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 1999.

OIT. **C131 - Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento.** Convenção, nº 131. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm acesso em: 8 de nov de 2023.

PAES, Eduardo. **Salário mínimo:** combatendo desigualdades. Mauad Editora Ltda, 2002.

PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo no Brasil–Breve História-Convenção 87 da OIT. **Cordis: Revista Eletrônica de História Social da Cidade**, v. 1, n. 24, 2020.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, p. 103-120, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. **Revista TST**, v. 78, n. 2, 2012.

SIRANGELO, Alice Berthier. **Análise do princípio da liberdade sindical e a audiência de ratificação pelo Brasil da convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Curso de especialização em Direito do Trabalho, 2017.

VAL, Eduardo Manuel et al. Reforma Constitucional para Ratificação de Tratados Internacionais de Direitos Humanos: o Fracasso da Emenda Constitucional 45/2004. **Revista Internacional Consinter de Direito**, p. 445-460, 2017.

VÁLIO, Elessandra dos Santos Marques. Da Necessidade da Ratificação da Convenção n. 87 OIT pelo Brasil. **REVISTA PLURI**, v. 1, n. 1, p. 223-232, 2018.

ANEXO I

Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização Convenção nº 87/OIT

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 17 de junho de 1948 em sua trigésima primeira reunião; Depois de haver decidido adotar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção ao direito de sindicalização, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da reunião; Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar as condições de trabalho e de garantir a paz "a afirmação do princípio da liberdade de associação sindical"; Considerando que a Declaração de

Filadélfia proclamou novamente que "a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante"; Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, em sua trigésima reunião adotou por unanimidade os princípios que devem servir de base à regulamentação internacional, e Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em seu segundo período de sessões, atribuiu a si mesma estes princípios e solicitou da Organização Internacional do Trabalho a continuação de todos seus esforços com o fim de possibilitar a adoção de uma ou várias convenções internacionais, adota, com data de 9 de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, 1948:

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Artigo 1

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para quem esteja em vigor a presente Convenção se obriga a pôr em prática as seguintes disposições:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representante, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.
2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção aplicam-se às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7

A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

Artigo 8

1. Ao exercer os direitos que lhes são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações respectivas estão obrigados, assim como as demais pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.
2. A legislação nacional não menoscabará nem será aplicada de forma que menoscabe as garantias previstas nesta Convenção

Artigo 9

1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto aplicar-se-ão às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.
2. Conforme os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um membro não deverá considerar-se que menoscaba em modo algum as leis, sentenças, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia, garantias prescritas na presente Convenção.

Artigo 10

Na presente Convenção, o termo organização significa toda organização de trabalhadores e de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Artigo 11

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esta Convenção esteja em vigor, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

PARTE III

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 12

1. Respeito dos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, exceção feita dos territórios a que se referem os parágrafos 4 e 5 do citado artigo, de acordo com a emenda, todo membro da Organização que ratifique a presente Convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no prazo mais breve possível, após sua ratificação, uma declaração na qual manifeste:

- a) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem modificações;
- b) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, junto com os detalhes dessas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais é inaplicável a Convenção e os motivos pelos quais é inaplicável;
- d) os territórios a respeito dos quais reserva sua decisão.

2. As obrigações a que se referem os apartados a) e b) do parágrafo 1 deste artigo considerar-seão parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma nova declaração, a qualquer reserva formulada em sua primeira declaração em virtude dos apartados b), c) ou d) do parágrafo 1 deste artigo.

4. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, todo Membro poderá comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifique, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indique a situação dos territórios determinados.

Artigo 13

1. Quando as questões tratadas na presente Convenção sejam da competência das autoridades de um território não metropolitano, o membro responsável das relações internacionais deste território, de acordo com o governo do território, poderá comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual aceite, em nome do território, as obrigações da presente Convenção

2. Poderão comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pelas qual aceitem as obrigações desta Convenção: a) dois ou mais Membros da Organização, a respeito de qualquer território que esteja sob sua autoridade comum; ou b) toda autoridade internacional responsável pela administração de qualquer território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, referente a dito território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os parágrafos precedentes neste artigo deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território interessado com modificações ou sem elas; quando a declaração indique que as disposições da Convenção serão aplicadas com modificações, deverá especificar em que consistem as citadas modificações.

4. O Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessada poderão renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em qualquer outra declaração anterior.

5. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 16, o Membro, os Membros ou a autoridade internacional

interessada poderão comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifiquem, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indiquem a situação no que se refere à aplicação da Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para seu registro ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 15

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações houver registrado o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.
2. A presente convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir daquele momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que tiver sido registrada sua ratificação.

Artigo 16

1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de dez anos, a partir da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não terá efeito até um ano após a data em que tiver sido registrada.
2. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste artigo, ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e no sucessivo poderá denunciar esta Convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 17

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os

membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e atas de denúncia lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro de segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral informará aos membros da Organização sobre a data em que esta Convenção entrará em vigor

Artigo 18

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 19

Cada vez que o estime necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Em caso de que a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro, da nova convenção revisora implicará *ipso jure*, a denuncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 16, sempre que a nova Convenção revisora tiver entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

Artigo 21

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Enzo Zangirolami, discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31970869, período matutino, turma A, tendo realizado o TCC com o título: ANÁLISE QUANTO A POSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO BRASIL, sob a orientação do(a) Professor Túlio Augusto Tayano Afonso, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de novembro de 2023.


Assinatura do discente