



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

HANNAH SOARES SALES DE OLIVEIRA

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA ÓTICA DA OIT: “CASO BRASIL”

FORTALEZA

2018

HANNAH SOARES SALES DE OLIVEIRA

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA ÓTICA DA OIT: “CASO BRASIL”

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Privado

Orientador: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- O47n Oliveira, Hannah Soares Sales de.
O negociado sobre o legislado na ótica da OIT : "Caso Brasil" / Hannah Soares Sales de Oliveira. – 2018.
88 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2018.
Orientação: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.
1. Direito Internacional do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Negociação Coletiva. I. Título.
CDD 340
-

HANNAH SOARES SALES DE OLIVEIRA

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA ÓTICA DA OIT: “CASO BRASIL”

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Privado

Orientador: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.

Aprovada em 20/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Clóvis Renato Costa Farias
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Mestranda Marília Costa Barbosa Fernandes
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho aos meus pais, Mardonio e Siglia, que sempre lutam pelo meu sucesso pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois sem Ele, nada seria possível. Agradeço a Nossa Senhora e a meu anjo da guarda, por sempre intercederem por mim, seja colocando pessoas iluminadas no meu caminho, seja me dando forças para seguir em frente em todos os momentos.

A minha mãe, Siglia Oliveira, a pessoa mais companheira que conheço. Sempre muito empática, é o elo fundamental da família. Agradeço pelo exemplo diário de benevolência, de amor ao próximo e de que nenhuma felicidade é real se não for compartilhada com quem se ama. Obrigada por toda a compreensão, apoio, paciência, tempo e amor a mim dedicados, não só nesses últimos meses, mas em toda a minha vida.

Agradeço ao meu pai, Mardonio Oliveira, por ser meu grande exemplo, sempre muito inteligente e dedicado a tudo que se propõe a fazer. Como advogado, formado na UFC, sempre age com polidez, honestidade e integridade. É uma honra para mim poder seguir os seus passos, sendo minha inspiração a trilhar um caminho de excelência profissional.

A minha irmã, Mariana Oliveira, que me faz todos os dias querer ser uma pessoa melhor. De espírito livre e criativo, com ela aprendo que a vida deve ser mais leve, e que nunca devemos deixar de nos dedicar àquilo que amamos.

Ao meu namorado e melhor amigo, Renan Frota. Palavras não são suficientes para definir o quão agradecida sou por toda atenção e carinho a mim deferidos. Meu grande confidente e parceiro, que dividiu comigo cada uma das pequenas lutas até esse momento, é peça substancial na conclusão desse curso.

Ao meu professor orientador, Dr. Francisco Gérson Marques de Lima, pela orientação do presente trabalho, bem como ao prof. Dr. Clóvis Renato e a mestrande Marília, por terem aceitado participar da banca examinadora. Os admiro pelo comprometimento com a docência e a pesquisa, bem como pelo engajamento profissional.

Por fim, agradeço aos meus amigos, à Faculdade de Direito da UFC e aos meus excelentes professores, por terem me possibilitado diversas experiências, pelas quais obtive grande crescimento pessoal e profissional.

“Enquanto houver vontade de lutar, haverá
esperança de vencer” (Santo Agostinho)

RESUMO

O presente trabalho trata de tema de grande importância nos dias atuais, haja vista as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista no Brasil. Atualmente, é indispensável a renovação da forma como são interpretadas as regras trabalhistas, no intuito de proteger o máximo de direitos dos trabalhadores. Para além da busca de segurança desses direitos na Constituição, é de suma importância a verificação das normas internacionais do trabalho. No tocante, tem-se que, atualmente, os sindicatos de empregados estão encontrando muitas dificuldades para firmar convenções e acordos coletivos com os empregadores. Isso ocorre porque a CLT, agora, estabelece que a convenção coletiva possui prevalência sobre a lei. Corolário disso é que, como as negociações coletivas visam à ampliação de direitos trabalhistas e, conseqüentemente, aumentam o custo de cada empregado, as empresas preferem não as firmar, atendo-se ao mínimo legal. Tal situação levou à representação do Brasil perante a OIT, que solicitou que o país apresentasse informações acerca das inovações trazidas pela Reforma, face às disposições da Convenção nº 98, que trata do Direito de Sindicalização e da Negociação Coletiva. Portanto, é de extrema importância a realização de análise acerca da visão da OIT sobre a Lei nº 13.467/2017, com vistas à ampliação da proteção tão necessária ao trabalhador, tratando-se de tema que possui repercussão social, econômica e internacional.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho. Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

This paper is about a subject of great importance nowadays, given the changes implemented by the Labor Reform in Brazil. Currently, it is essential to renew the way labor rules are interpreted in order to protect the maximum rights of workers. In addition to the search for security of these rights in the Constitution, it is very important the verification of international labor standards. In this regard, it is noted that, currently, employee unions are finding it difficult to sign collective agreements with employers. This is because now the CLT establishes that collective agreements have prevalence over the law. Corollary of this is that, as collective bargaining aims at expanding labor rights and, consequently, increases the cost of each employee, companies prefer not to sign them, staying at the legal minimum. This situation led to the representation of Brazil before the ILO, which requested that the country presented informations about the innovations brought by the Reform, in light of the provisions of Convention n° 98, which deals with the Right to Organize and Collective Bargaining. Therefore, it is extremely important to carry out an analysis of the ILO's vision of Law n° 13467/2017, towards expanding the protection so much needed by the worker, as it has a social, economic and international repercussion.

Keywords: International Labor Law. Labor Reform. Collective Bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS

- CEACR – sigla em espanhol referente à Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CONACATE – Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado
- CNI – Confederação Nacional da Indústria
- CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CSI – Confederação Sindical Internacional
- CUT – Central Única dos Trabalhadores
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MPT – Ministério Público do Trabalho
- OIE – Organização Internacional de Empregadores
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- STF- Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO.....	13
2.1	Conquistas sindicais históricas decorrentes de negociações coletivas.....	14
2.2	A importância do equilíbrio negocial para o consenso entre as partes.....	15
2.3	O negociado sobre o legislado.....	17
2.3.1	<i>Art. 611-A da CLT.....</i>	18
2.3.2	<i>Art. 611-B da CLT.....</i>	19
2.3.3	<i>Art. 444 da CLT.....</i>	21
2.3.4	<i>Art. 442-B da CLT.....</i>	22
3	A OIT E AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO.....	25
3.1	Os Documentos Internacionais relacionados com a Negociação Coletiva.....	28
3.1.1	<i>Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.....</i>	30
3.1.2	<i>Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.....</i>	33
3.1.3	<i>Recomendação nº 91 – Recomendação sobre os contratos coletivos.....</i>	34
3.1.4	<i>Convenção nº 154 – Fomento à Negociação Coletiva.....</i>	35
3.1.5	<i>Recomendação nº 163 – Recomendação sobre a negociação coletiva.....</i>	36
4	O SISTEMA DE CONTROLE DE NORMAS DA OIT.....	38
4.1	Sistema Regular ou Permanente.....	38
4.1.1	<i>A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações....</i>	40
4.1.2	<i>A Comissão de Aplicação de Normas da Conferência.....</i>	42
4.1.3	<i>A eficácia do sistema regular de supervisão.....</i>	43
4.2	Procedimentos Contenciosos.....	44
4.2.1	<i>Reclamação.....</i>	45
4.2.2	<i>Queixa.....</i>	47
4.3	Sistema de controle especial.....	49
4.3.1	<i>Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical.....</i>	50
4.3.2	<i>Comitê de Liberdade Sindical.....</i>	51
4.4	Sanções aplicáveis em caso de “condenação” de um Estado-membro.....	54
5	O PROCEDIMENTO EXISTENTE NA OIT PARA APURAÇÃO DE POSSÍVEL INFRAÇÃO BRASILEIRA.....	55
5.1	Observações da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações – Casos Individuais.....	56

5.2	As informações submetidas pelo governo brasileiro.....	59
5.2.1	<i>A reforma trabalhista no Brasil, contexto e objetivos.....</i>	60
5.2.2	<i>A CEACR – mandato e ciclos de apresentação de relatórios.....</i>	61
5.2.3	<i>Relação entre a legislação laboral e as convenções coletivas (art. 611-A da Lei nº 13.467/2017).....</i>	62
5.2.4	<i>A relação entre os contratos individuais e as convenções coletivas (art. 444, parágrafo único, Lei nº 13.467/2017).....</i>	64
5.2.5	<i>Trabalhadores Autônomos (art. 442-B da Lei nº 13.467/2017).....</i>	64
5.2.6	<i>A Comissão de Aplicação de Normas.....</i>	65
5.2.7	<i>Conclusões do Governo Brasileiro.....</i>	65
5.3	Manifestação de representante governamental brasileiro.....	66
5.4	Manifestação de membros trabalhadores.....	68
5.5	Manifestação de membros empregadores.....	70
5.6	Os comentários dos membros trabalhadores, empregadores e governamentais de Estados-membros da OIT acerca do caso do Brasil.....	71
5.6.1	<i>Os comentários do membro trabalhador do Brasil.....</i>	72
5.6.2	<i>Os comentários do membro empregador do Brasil.....</i>	73
5.6.3	<i>Manifestações dos membros governamentais, empregadores e trabalhadores dos demais países, e observadores de organizações representativas.....</i>	74
5.6.4	<i>Resposta do governo brasileiro aos representantes de governos, empregadores, trabalhadores membros da OIT.....</i>	76
5.6.5	<i>Resposta dos membros empregadores.....</i>	77
5.6.6	<i>Resposta dos membros trabalhadores.....</i>	77
5.7	Conclusões da Comissão de Aplicação de Normas.....	78
5.8	Conclusão do membro governamental do Brasil.....	79
6	CONCLUSÃO.....	80
	REFERÊNCIAS.....	84

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, implementada no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, afetou profundamente o sistema de relações coletivas de trabalho, em especial o modelo de negociação coletiva. De fato, a Reforma inovou ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Como as negociações coletivas visam ampliar direitos trabalhistas e, conseqüentemente, aumentam o custo de cada empregado, as empresas preferem não as firmar, atendo-se ao mínimo legal. Sem necessidade de negociar, as empresas vão, paulatinamente, deixando de renovar as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, o que implica na retirada de direitos historicamente reconhecidos, como cesta básica, estabilidade pré-aposentadoria, adicionais de horas extras superiores a 50% etc., todos estes típicos direitos conquistados nos instrumentos coletivos de trabalho.

Num país em que o padrão salarial é diminuto, tais direitos possuem grande importância em aumentar os ganhos dos trabalhadores, mesmo que sem natureza salarial, o que, obviamente, contribui para a qualidade de vida, para a dignidade humana e para o acesso à justiça social. Ou seja, a Reforma Trabalhista contribui, em muito, para a precarização das relações de trabalho e para o retrocesso social.

Por esse motivo, é indispensável a renovação da forma como são interpretadas as regras trabalhistas, no intuito de proteger o máximo de direitos dos trabalhadores. Doutrinadores têm buscado apoio na Constituição Federal, mas também é de suma importância a verificação do que dispõem as normas internacionais do trabalho, principalmente as ratificadas pelo Brasil.

Postas estas considerações, importa analisar como a OIT, por meio de seus órgãos de análise e de apreciação de denúncias, está vendo a atual situação brasileira. De fato, as Convenções nº 98 e 154 tratam especificamente das negociações coletivas, tendo o Brasil ratificado tais pactos internacionais.

A realidade criada pela Lei nº 13.467/2017, com os propósitos almejados pelas ditas Convenções internacionais, motivou entidades sindicais a representarem o Brasil nos organismos da OIT, o que levou o país a entrar na relação de Estados que precisam prestar informações concretas sobre o eventual descumprimento dos pactos internacionais.

O caso brasileiro foi discutido na 107ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra. Na ocasião, manifestaram-se representantes do Paraguai, Panamá, Portugal, Índia, Rússia, Itália, Paquistão, Colômbia, Argentina, Honduras, Bangladesh, Reino

Unido, México, Uruguai, China, Venezuela, Guatemala, Chile, Espanha, Egito, Angola e Grécia.

A dimensão com que os debates assumiram na citada Conferência, com as manifestações de representantes de vários países, demonstra a relevância da Reforma Trabalhista brasileira para o mundo, que está atento e preocupado com a situação das relações de trabalho no Brasil. Além do mais, a Reforma Trabalhista afeta direitos sociais e modifica as práticas trabalhistas já consagradas no Brasil, desafiando uma nova construção científica e doutrinária, impactando diretamente na teoria do Direito do Trabalho. A análise da Reforma sobre as relações coletivas de trabalho se torna imperiosa, porquanto repercute na organização empresarial, mais especificamente no custo causado pela mão-de-obra, fator importante para a crise econômica que assola o país. Por meio destas considerações, percebe-se que o tema é de grande relevância social, econômica e de política internacional.

Em decorrência disso, e tendo por base a discussão, na OIT, relativa ao caso brasileiro, questionou-se se a regra do negociado sobre o legislado poderá ser considerada, efetivamente, pela Comissão de Aplicação de Normas, como violação às convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil.

No intuito de sanar essa questão, fez-se necessário atestar como a negociação coletiva foi desestimulada, se esse desestímulo vai de encontro às convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, bem como se a resposta fornecida pelo país contém elementos suficientes para elidir a violação denunciada, justificando o estudo realizado no presente trabalho.

Para tanto, realizou-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e descritiva, por meio do método indutivo. Ainda, utilizou-se método dedutivo, no tocante à aplicação das normas internacionais ao caso brasileiro.

Assim sendo, a primeira parte da pesquisa possui enfoque na negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, com vistas a uma melhor visualização e compreensão das suas características e da sua importância para os trabalhadores, em contraponto às mudanças causadas pelas disposições da Lei nº 13.467/2017, mais especificamente àquelas protagonistas da discussão internacional, e o seu impacto à realidade sindical e prática do trabalhador brasileiro.

De posse de um instrumentário robusto acerca do negociado sobre o legislado no Brasil, passou-se à análise de obras e documentos que tratam dos princípios de direito internacional do trabalho, assim como foram analisadas as Convenções Internacionais do Trabalho que cuidam do tema. Após, com vistas à compreensão do procedimento instaurado

na OIT, foi realizado estudo acerca do funcionamento do sistema de controle de normas do organismo.

Por fim, passou-se à análise do procedimento já existente, na OIT, acerca da Reforma Trabalhista brasileira, por meio dos documentos emitidos na 107ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, no intuito de concluir se, de fato, ocorreu a violação denunciada.

No que tange ao referencial teórico adotado, quanto à negociação coletiva no Brasil, seguiu-se a perspectiva de Vólia Bonfim Cassar, Desembargadora do TRT da 1ª Região, reconhecida por suas obras em Direito do Trabalho, bem como de Francisco Gérson Marques de Lima, Procurador Regional do Trabalho da 7ª Região, cujos estudos e experiências relacionados à práxis sindical o tornam importante referência nacional no tema, apresentando abordagens mais aprofundadas e críticas com relação às mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista.

Para o estudo realizado acerca do Direito Internacional do Trabalho, por sua vez, como marco teórico, pode-se citar Arnaldo Süssekind, ex-perito da OIT por longos anos e um dos poucos doutrinadores do dito assunto. A sua obra clássica, neste campo do conhecimento jurídico, continua atual, como é mister no plano da construção em direito internacional, onde as mudanças normativas são lentas. Embora a Reforma Trabalhista seja de 2017, as Convenções 98 e 154 são antigas, assim como o sistema de controle de normas da OIT, pelo que se permite a utilização dos escritos do referido autor.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO

Uma das peculiaridades do Direito do Trabalho brasileiro é que muitos dos direitos dos trabalhadores não estão previstos, expressamente, na lei. Eles são frutos de negócios jurídicos extrajudiciais, firmados entre o sindicato dos empregados e a(s) empresa(s) ou o sindicato dos empregadores. Por meio destes, são estabelecidas condições de trabalho, com normas abstratas, gerais e indeterminadas, que deverão ser observadas pelas partes contratantes durante o período de vigência do instrumento.¹

Quando a negociação ocorre entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas, o negócio jurídico extrajudicial realizado será denominado “acordo coletivo de trabalho”, e valerá apenas dentro daquela(s) empresa(s). Quando ocorrer entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores, a denominação será “convenção coletiva de trabalho”, e será aplicada em toda a base territorial dos sindicatos negociantes.

Antes da Reforma Trabalhista, a maior parte da doutrina explicava a natureza jurídica desses negócios como “ato ou contrato-regra”. Por meio desta teoria, a convenção coletiva seria aplicada como lei profissional, numa “posição de meio direito, entre a categoria e a lei do Estado, como legislação secundária do trabalho.”² De fato, antes de 11 de novembro de 2017, em havendo conflito entre disposições de acordos, de convenções e da lei, deveria prevalecer a regra que fosse mais benéfica ao trabalhador.

Atualmente, porém, a importância dos negócios coletivos foi alçada a outro patamar, tendo em vista que o art. 611-A da CLT (estudado no tópico 2.3.1) possibilita que o pactuado, por meio de negociação coletiva, derroge a disposição legal, se sobrepondo a esta, observados os limites estabelecidos no art. 611-B do mesmo diploma. Para mais, o art. 620 da CLT, alterado pela Reforma, determina que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” Com isso, houve uma alteração da hierarquia normativa no Direito do Trabalho, estabelecendo-se a prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas, e destas sobre a lei.

No tocante, relacionando a nova regra ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, Francisco Gérson Marques de Lima³ lembra que os direitos sociais possuem

¹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9.^a ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 1314 e 1317.

² *Ibid.* p. 1317.

³ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite à Hermenêutica em Direito do Trabalho*, Disponível em: <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>, Acesso em: 24/08/2018.

patamar constitucional, tratando-se de direitos fundamentais. Dessa forma, como provém de lei ordinária, não tem o art. 611-A da CLT força para derogar a Constituição.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho, após realizar análise de diversos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, afirmou que o escopo de se obter a melhora das condições de trabalho está na essência e constituição do direito de negociação coletiva⁴ e, por esse motivo, não há negociação coletiva, à luz das Convenções da OIT e dos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical, em um procedimento que se resume, de um lado, a ameaças de demissões ou outras sanções e, de outro, à renúncia de direitos mínimos assegurados em lei.⁵

Ou seja, a negociação coletiva, historicamente, tem como objetivo estabelecer garantias e direitos para além da lei aos trabalhadores, mesmo porque não havia a possibilidade da negociação se sobrepor às normas legais na legislação anterior. Todavia, atualmente, vê-se necessário o debate acerca do real objetivo da negociação coletiva, e dos limites que a ela devem ser impostos, tanto com base na CRFB/88 como nas Convenções Internacionais do Trabalho, no intuito de proteger a parte mais fraca da relação trabalhista: o trabalhador.

2.1 Conquistas sindicais históricas decorrentes de negociações coletivas

Como mencionado no tópico anterior, vários dos direitos dos trabalhadores, hoje reconhecidos como elementares, são consequência de conquistas ao longo do tempo, por meio de instrumentos de negociação coletiva entre empregados e empregadores, avançando com relação ao mínimo legal.⁶

Como resultado de inúmeras negociações sindicais realizadas no Brasil, podem ser citadas, a título exemplificativo (tendo em vista a impraticabilidade de listar a totalidade de direitos), as principais conquistas efetivadas pelos sindicatos brasileiros:

- Reajuste salarial anual, em percentuais minimamente satisfatórios;
- Cesta básica;
- Auxílio combustível;

⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 124

⁵ Ibid. p. 125

⁶ Ibid. p. 124

- Auxílio-creche;
- Auxílio funeral;
- Seguro de vida;
- Adicional de horas extras superior a 50%;
- Estabilidade pré-aposentadoria;
- Estabilidade pós-férias;
- Disciplinamento de comissões e prêmios;
- Plano de saúde;
- Multas pelo atraso no pagamento do salário, independentemente das sanções administrativas e de fiscalização do trabalho.
- Acréscimos do número de dias e das situações nas quais o funcionário pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário.

Para mais, muitas categorias já conquistaram direitos relativos à estabilidade do futuro pai, desde parte da gestação da esposa até certo período após o parto, ao auxílio a trabalhadores que possuam filhos portadores de deficiência, à complementação do valor pago pelo INSS a título de auxílio doença, haja vista que este não realiza pagamento de valor equivalente à totalidade do salário do obreiro e adicional de percentual no pagamento àqueles que forem mais qualificados.

Os sindicatos também possuem grande influência, por meio da negociação coletiva, no que tange à inserção de deficientes no mercado de trabalho, bem como à adoção, pelas empresas, de políticas de combate a assédios moral e sexual.

Assim, torna-se ainda mais evidente a função social exercida pelos sindicatos brasileiros, com repercussão direta na defesa e promoção de diversos direitos fundamentais do ser humano.

2.2 A importância do equilíbrio negocial para o consenso entre as partes

No âmbito da negociação coletiva, é indispensável a observância do princípio da autonomia coletiva, por meio do qual é reconhecida a importância da participação dos trabalhadores, enquanto unidade representativa de suas categorias profissionais ou econômicas, na realização de acordos e convenções coletivas, prevalecendo nestes a vontade da maioria dos representados.

Segundo Amaury Mascaro⁷, “Nas relações coletivas de trabalho, o princípio da autonomia coletiva dos particulares é o fundamento do poder negocial do qual resultam os contratos coletivos de trabalho fruto da negociação coletiva.”

Também não se pode olvidar a relevância do princípio da obrigatoriedade da participação sindical, consagrado no art. 8º, inciso VI, da CRFB/88, que consolida o sindicato como protagonista da negociação coletiva.

Sem adentrar no mérito sobre estímulo à negociação, fato é que a Reforma “privilegia as normas construídas pela via dialogal, entre empregados e empregadores.”⁸ Todavia, não tendo a Lei nº 13.467/2017 tratado, no que tange aos sindicatos, de assuntos como representatividade e regime apropriado de custeio, esta enfraqueceu as entidades sindicais, atores essenciais dos negócios coletivos.⁹

Com isso, é gerado um desequilíbrio negocial, que confrontará a autonomia das partes no momento da negociação. Sem a possibilidade de negociar com paridade de armas, o sindicato laboral, por óbvio, não terá como tutelar a vontade e os direitos a serem garantidos aos trabalhadores que representa, quando em discussão com os sindicatos patronais, que possuem força inerente à posição hierárquica daqueles que representa.

Sem chances de expressar a sua vontade livre de vícios, por óbvio serão gerados documentos coletivos passíveis de serem anulados, além daqueles que não garantirão aos empregados direitos aos quais fazem jus ou mesmo acordados em negociações antecedentes.

O MPT, em análise de precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, afirma que, caso o ambiente de negociação seja caracterizado por pressões ou ameaças indevidas sobre os trabalhadores, no intuito de que estes renunciem a direitos assegurados em lei, estará desnaturado o escopo do que seria uma autêntica negociação coletiva, podendo, inclusive, ser caracterizado como conduta antissindical.¹⁰

Como se vê, sem o equilíbrio negocial, que foi inegavelmente prejudicado pela Reforma Trabalhista, será ainda mais comum a imposição da vontade dos empregadores aos empregados que, caso se recusem a aceitá-la, terão de contentar-se com o mínimo de direitos garantidos pela legislação trabalhista, sem benefícios específicos para a sua classe e,

⁷ NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 467

⁸ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite à Hermenêutica em Direito do Trabalho*, Disponível em: <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>, Acesso em: 24/08/2018.

⁹ Ibidem.

¹⁰ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 126

inclusive, tendo que renunciar a direitos previamente conquistados em negociações coletivas anteriores.

2.3 O negociado sobre o legislado

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, foram realizadas mudanças profundas na realidade sindical brasileira. O protagonista das discussões em âmbito nacional foi o art. 578 da CLT, por meio do qual foi suprimida a obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical, que se tornou voluntária.

Porém, o impacto do art. 611-A da CLT, que introduziu, no ordenamento jurídico pátrio, a possibilidade de negociações coletivas prevalecerem face às disposições legais, não pode ser menosprezado. Em verdade, enquanto foi retirada, abruptamente, dos sindicatos, a sua principal forma de custeio, foi a eles concedida maior importância na defesa dos interesses das classes que representam.

Introduzida com a promessa de incentivar a realização de negociações coletivas, porém, o efeito do art. 611-A da CLT foi o oposto. Informações oriundas do DIEESE¹¹, do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho dão conta de que o número de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho caiu consideravelmente em 2018, além de que a manutenção das cláusulas conquistadas anteriormente tem sofrido forte resistência das empresas. A título de amostragem, confira-se:

Como mencionado no último Boletim de Conjuntura, divulgado em maio deste ano, há forte queda no número de acordos coletivos fechados em 2018 em relação a anos anteriores. A esse respeito, vale citar decisão da comissão de peritos da Organização Internacional do Trabalho que, em decorrência das mudanças na legislação, incluiu o Brasil numa lista de 24 países suspeitos de cometer violações a direitos trabalhistas, notadamente relacionadas à Convenção nº 98, que trata das negociações coletivas.¹²

O assunto, em âmbito internacional, está sendo discutido com enfoque em controvérsias acerca das disposições dos arts. 611-A, 442-B e 444 da CLT, face às obrigações assumidas pelo Brasil perante a OIT, principalmente em razão de ser signatário da Convenção nº 98.

¹¹ DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, *Boletim de Conjuntura*, nº 15, junho, 2018, p. 2-3; Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2018/boletimConjuntura015.html>>, Acesso em 24/08/2018.

¹² *Ibidem*.

Para compreender a dimensão da novidade trazida pela Reforma Trabalhista, mister se faz passar à análise das normas protagonistas da discussão, que ocorre no órgão internacional.

2.3.1 Art. 611-A da CLT

Com a Reforma Trabalhista, as negociações coletivas passaram a possuir prevalência sobre a lei, contando com restrições apenas quanto ao que dispõe o art. 611-B, que será estudado no tópico seguinte. Ademais, o rol de assuntos acordáveis entre as partes, existente no art. 611-A, é meramente exemplificativo, em razão de constar neste a expressão “entre outros”, como se vê:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Dessa forma, tem-se que o leque de direitos que podem ser negociados, com a possibilidade de piora da situação prevista na lei, é demasiadamente abrangente. Para mais, o §2º do art. 611-A da CLT exclui a necessidade de contrapartidas recíprocas para validade do negócio. Com isso, abre-se espaço para realização de negociações coletivas prejudiciais aos trabalhadores, sem garantir a eles qualquer benefício em troca. Por conseguinte, atribuiu-se, aos sindicatos laborais, grande responsabilidade na tutela dos interesses dos seus representados, mais precisamente quanto à realização de convenções coletivas que de fato lhes sejam mais benéficas que o previsto na legislação.

Como aduz Francisco Gérson Marques de Lima, existem limites à negociação coletiva, inclusive para que possa existir segurança jurídica, proteção ao interesse público e garantias às normas protetivas de idosos, crianças e pessoas com deficiência.¹³ Segundo ele, “a boa interpretação manda que o art. 611-A, CLT, seja compreendido como integrante de um sistema jurídico, que é mais amplo.” Dessa forma, com vista a tutelar os direitos dos trabalhadores, é de grande importância a interpretação sistemática da norma em questão.

Para o MPT¹⁴, a interpretação do dispositivo em estudo deve ser no sentido de preservar a sua convencionalidade, para que esteja de acordo com o estabelecido nas Convenções Internacionais do Trabalho. No caso, a prevalência sobre a lei ocorre apenas quando se tratar de “autêntica negociação coletiva livre e voluntária, à luz das convenções internacionais, ou seja, que sirvam para melhorar a proteção social do trabalho e não para reduzir o patamar mínimo estabelecido em lei.”¹⁵

2.3.2 Art. 611-B da CLT

Apesar de não ser um dos artigos impugnados perante a OIT, é importante, para a interpretação correta das discussões em âmbito nacional e internacional, que se tenha conhecimento das disposições do art. 611-B, da CLT.

A norma susodita traz, em seu bojo, os limites da negociação coletiva, com pontos que não poderão ser acordados entre empregadores e empregados. Trata-se, porém, de rol taxativo, contando com 30 incisos, nos quais constam direitos já constitucionalmente tutelados (Capítulo II, Dos Direitos Sociais).

¹³ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite à Hermenêutica em Direito do Trabalho*, Disponível em: <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>, Acesso em: 24/08/2018.

¹⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 129 e 130.

¹⁵ *Ibid.* p. 130.

Assim dispõe o artigo susodito:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Como aduzido por Francisco Gérson Marques de Lima¹⁶, as normas de interesse público, como aquelas que tratam de segurança e saúde do trabalho, bem como de proteção a crianças e adolescentes, não podem ser afastadas por acordos e negociações, individuais ou coletivas.

2.3.3 Art. 444 da CLT

A controvérsia, perante a OIT, quanto ao art. 444 da CLT, gira em torno do que dispõe o seu parágrafo único. De fato, por meio deste, todo empregado que possua diploma de nível superior e receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá negociar, livremente, as condições do seu contrato com o empregador, acerca de todas as hipóteses previstas no art. 611-A (rol exemplificativo).

Para mais, o parágrafo único determina que esse acordo individual se sobreporá aos instrumentos coletivos firmados pelo sindicato para a categoria a que pertença o obreiro, como se vê:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Seria, em verdade, utópico, dizer que o fato de o empregado ganhar duas vezes o valor do teto da previdência e possuir diploma de nível superior faz com que ele seja capaz de se opor a possíveis imposições de vontade do empregador, negociando em situação de igualdade as cláusulas do seu contrato de trabalho. A norma visou criar a figura do trabalhador ‘hipersuficiente’¹⁷.

Deveras, a norma do parágrafo único do art. 444 da CLT apenas torna o trabalhador por ela abrangido ainda mais vulnerável a abusos e exigências autoritárias do

¹⁶ LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite à Hermenêutica em Direito do Trabalho*, Disponível em: <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>, Acesso em: 24/08/2018.

¹⁷ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 22/09/2018.

empregador, permitindo que sejam derogados, por acordo individual, direitos previstos em lei e mesmo os pactuados pelo sindicato que o representa, por meio de convenção ou acordo coletivo, ainda que estes lhe sejam mais favoráveis. É, na realidade, uma contradição patente da Lei 13.467/17, que preconiza o respeito à autonomia da vontade coletiva e, ao mesmo tempo, introduz espaço para a prevalência da autonomia da vontade individual.¹⁸

2.3.4 Art. 442-B da CLT

Por fim, o último tópico discutido no âmbito da OIT relaciona-se com o art. 442-B da CLT. Este trata do trabalhador autônomo, estipulando que, caso seja contratado com essa classificação, e tendo sido cumpridas as formalidades legais, não será enquadrado como “empregado”, mesmo que exerça suas funções com exclusividade para o contratante:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Apesar de trata-se de ponto que, à primeira vista, diverge do assunto discutido nos tópicos anteriores (arts. 611-A, 611-B e 444), os sindicatos nacionais afirmaram que, com o art. 442-B, os trabalhadores autônomos ficarão “separados dos direitos de liberdade sindical e negociação coletiva reconhecidos pela legislação laboral.”¹⁹

Porém, mister se faz atentar ao que dispõe o art. 511 da CLT²⁰, que possibilita aos trabalhadores autônomos a associação entre si, com a criação de entidade representativa, para tutela de seus interesses econômicos e profissionais. Esse artigo não foi modificado pela Reforma Trabalhista. Com isso, não se pode concordar com o argumento utilizado para levar o art. 442-B da CLT a questionamento perante a OIT.

A interpretação realizada pelo MPT, por sua vez, se mostra mais razoável, uma vez que entende o art. 442-B como uma “excludente legal da relação de emprego”, que “viola

¹⁸ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 22/09/2018.

¹⁹ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Primera Parte. Casos individuales/24 (p. 105). Tradução livre.

²⁰ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

o princípio da isonomia, assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.²¹ De fato, a mera constatação formal do trabalhador como autônomo, sem levar em consideração os elementos fáticos da relação de emprego, não é motivo razoável para justificar uma proteção diferente, tendo em vista que a razão de ser das tutelas trabalhistas reside na hipossuficiência do obreiro, e não na mera formalidade contratual.²²

Nesse sentido, o art. 442-B da CLT “viola o direito à igualdade formal e material previsto nos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, fomentando a discriminação por situação econômica.”²³ A violação, na forma entendida pelo MPT, não seria atinente à Convenção nº 98, ao contrário do que interpretaram os representantes sindicais. Para o MPT, a violação seria de instrumentos internacionais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (arts. 2º, 7º e 23º § 1º)²⁴, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (art. 26)²⁵, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2º, 5º e 7º)²⁶, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (arts. 1, 2 e 3)²⁷, a Convenção nº 111 da OIT (arts. 1, 2 e 3)²⁸, a Declaração Americana sobre os Direitos e Deveres do Homem (arts. II e XIV)²⁹, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica (arts. 1 e 24)³⁰ e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador (arts. 3, 4, 5 e 7)³¹.

Entende-se, dessa forma, mais razoável a interpretação dada pelo MPT ao art. 442-B da CLT, no sentido de que fere normas internacionais quanto à isonomia de tutela de direitos, e não à suposta impossibilidade de exercer direitos sindicais, como alegado pelos representantes sindicais, tendo em vista que os trabalhadores autônomos permanecem abrangidos pelas disposições do art. 511 da CLT.

Quanto à Convenção nº 98 da OIT, o MPT entende a violação perpetrada pelo art. 442-B da CLT em razão de o autônomo não integrar, formalmente, a categoria profissional

²¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 64.

²² *Ibid.* p. 66.

²³ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 67.

²⁴ *Ibid.* p. 67.

²⁵ *Ibid.* p. 68.

²⁶ *Ibid.* p. 68.

²⁷ *Ibid.* p. 72.

²⁸ *Ibid.* p. 73.

²⁹ *Ibid.* p. 73 e 74.

³⁰ *Ibid.* p. 74.

³¹ *Ibid.* p. 74 e 75.

vinculada ao tomador de serviços. Segundo o MPT³², uma substituição de empregados por autônomos desestruturaria e enfraqueceria os sindicatos existentes, já que aqueles não estariam por estes abrangidos (embora eles tenham a possibilidade de constituir sindicato próprio).

Todavia, ainda assim não é possível compreender a violação alegada perante a OIT aos dispositivos da Convenção nº 98, estudada à frente (tópico 3.1.2), tendo em vista que, apesar de o art. 422-B da CLT ter o condão de enfraquecer os sindicatos já existentes, ele não exclui os trabalhadores autônomos da tutela de sindicatos próprios, nem impede que estes realizem negociações coletivas visando à proteção dos seus interesses.

³² MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. Brasil: 2017. p. 78.

3 A OIT E AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

O Brasil é um dos 29 membros fundadores da OIT³³, em decorrência do art. 347 do Tratado de Versalhes (1919), ratificado pelo País após o fim da Primeira Guerra Mundial. A criação da OIT teve por base a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho, em atenção às condições injustas e deploráveis de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial.³⁴

A Constituição da OIT (e seu anexo, a Declaração de Filadélfia), foi aprovada pelos Estados que, movidos “por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura”, visam atingir os fins enunciados no seu preâmbulo, como a justiça social, a paz e harmonia universais, a melhora nas condições de trabalho (horário trabalhado, saúde, segurança etc.), a luta contra o desemprego, a proteção a crianças, adolescentes, mulheres e garantia de pensão na velhice ou em caso de invalidez, estipulação de salário “que assegure condições de existência convenientes”, proteção a trabalhadores no estrangeiro, a igualdade salarial, a liberdade sindical, entre outros.³⁵

Para atingir os objetivos delineados, os principais instrumentos utilizados pela OIT são as Convenções, as Recomendações e as Resoluções, aprovados na Conferência Internacional do Trabalho, assembleia geral que reúne todos os Estados-membros, realizada anualmente, e decorrentes de debates entre governantes, empregadores e trabalhadores, em virtude do tripartismo, na proporção de 2 representantes do governo, 1 representante dos empregadores e 1 representante dos trabalhadores.³⁶

As Convenções Internacionais do Trabalho são os tratados internacionais elaborados pela OIT e, em sendo ratificados por um Estado-membro, obrigam-no ao seu efetivo cumprimento, devendo apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 126.

³⁴ ALVARENGA, R. Z. *A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR*. 2015. Disponível em:

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 12/08/2018.

³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Filadélfia: ILO, 1948. Preâmbulo.

³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Conferência: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1>, Acesso em: 02/08/2018.

anual³⁷ sobre as medidas por ele tomadas para execução das convenções a que aderiu, respondendo aquele perante os órgãos de controle do organismo.

Apesar da liberdade decorrente da soberania dos Estados, pela qual escolhem se ratificarão ou não um tratado internacional, no caso das Convenções Internacionais do Trabalho, há um acompanhamento da evolução da situação em todos os países membros da OIT, independentemente da ratificação dos instrumentos. Como pontua Crivelli, “a OIT é a única organização multilateral que celebra tratados sobre os quais todos os Estados-membros devem algumas obrigações no âmbito internacional, ainda que não os tenha individualmente ratificado (...)”³⁸.

Tal afirmação tem guarida no art. 19, parágrafo 5º, alínea “b” da Constituição da OIT, que determina que os Estados-membros submetam a convenção à(s) autoridade(s) em cuja competência entre a matéria, a fim de que esta(s) a transforme(m) em lei ou tome(m) medidas de outra natureza, dentro do prazo de um ano do encerramento da sessão da Conferência.

Ainda, determina a alínea “e” do art. 19, parágrafo 5º da Constituição da OIT que, caso o Estado-membro não tenha obtido o consentimento da adesão à nova convenção, terá a obrigação de informar periodicamente o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das “condições em que se encontram o tratado, o direito regulado pela Convenção, pela legislação, pela prática negocial e os motivos que impedem ou atrasam a sua ratificação.”³⁹

Por oportuno, importante se faz a diferenciação dos termos “submissão” e “ratificação”, presentes nas normas supracitadas. Explica Sússekind que, o Estado-membro possui a obrigação de cumprir com a formalidade de submeter a convenção ao órgão nacional competente, para que este, soberanamente, decida sobre a sua aprovação, ratificando-a.⁴⁰

Atualmente, a OIT possui 187 Estado-membros⁴¹, dispondo de 189 Convenções Internacionais do Trabalho, tendo 96 sido ratificadas pelo Brasil.⁴² Dentre estas, encontram-se

³⁷ A Constituição da OIT determina os relatórios sejam enviados anualmente. Na prática, porém, a norma é aplicada de outra forma: os relatórios deverão ser apresentados dentro dos ciclos de envios. O assunto será tratado no tópico 4.1 do presente trabalho.

³⁸ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.77.

³⁹ Ibid. p. 72.

⁴⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Conferência: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1> , Acesso em: 02/08/2018.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Conheça a OIT*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 05/10/2018.

as Convenções de nº 98 e 154, tratando a primeira do direito de sindicalização e de negociação coletiva e, a segunda, do fomento à negociação coletiva.

Destarte, oito das 189 Convenções Internacionais do Trabalho foram consideradas como fundamentais⁴³, determinação contida na Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998), elaborada na 86ª sessão da Conferência. Essas convenções afirmam princípios elementares da justiça social, objetivo sempre reforçado pela OIT em seus documentos oficiais. Em razão disso, estas convenções devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados-membros da OIT, pelo simples fato de pertencerem à Organização, conforme disposto na referida Declaração⁴⁴:

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

É tamanha a importância dos princípios acima elencados, que a OIT determinou que os Estados-membros apresentassem relatórios anuais relativos a todos os direitos fundamentais para os quais eles não tenham ratificado as convenções correspondentes.

Todavia, quando o assunto tratado na Conferência, ou um de seus aspectos, não permitir a elaboração imediata de uma convenção, determina a OIT que sejam elaboradas Recomendações, que, por sua vez, não precisam ser ratificadas pelos Estados-membros. Com efeito, estes apenas possuem a obrigação de submetê-las à autoridade nacional, para que sejam transformadas em leis ou outra medida que introduza seus conteúdos na prática do direito, além de informar, periodicamente, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho sobre a legislação do país e sobre a prática observada relativamente ao assunto de que trata a Recomendação.

No tocante, aduz Crivelli que as Recomendações “têm uma baixa capacidade de exercer uma ação normativa eficaz no interior dos Estados-membros [...]”. Servem, todavia,

⁴² INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). *Brazil*. Disponível em: <https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=BRA&_adf.ctrl-state=ni0xm2d5l_4>. Acesso em: 05/10/2018.

⁴³ Convenções nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 da OIT.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento*. 86ª sessão. Genebra: ILO, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf>. Acesso em: 06/10/2018.

como “fonte material de direito do trabalho, na medida em que servem de princípios diretores.”⁴⁵ É também o que entende Arnaldo Süssekind⁴⁶, quando afirma que as recomendações apenas sugerem normas que podem ser adotadas, no direito nacional, pelas fontes formais do Direito do Trabalho, mas que visam basicamente ao legislador de cada um dos Estados-membros da OIT.

Por outro lado, as Resoluções possuem densidade jurídica menor que as Recomendações, pelo que Süssekind afirma que elas “não acarretam qualquer obrigação, mesmo de caráter formal, para os Estados-membros.”⁴⁷ Apesar disso, as Resoluções “exercem um papel de orientação normativa, sobretudo às demais fontes internas, de direito material, de normas da organização, em especial para o sistema de controle de normas e do Escritório Internacional do Trabalho.”⁴⁸

3.1 Os Documentos Internacionais relacionados com a Negociação Coletiva

Anexo da Constituição da OIT, a Declaração de Filadélfia, de 1944, concentra os fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, consubstanciando princípios e objetivos a serem zelados por todos os Estados-membros, ainda que não tenham ratificado convenções específicas sobre os assuntos nela referidos.

O seu texto reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT, preceitos de justiça social e a obrigação do organismo de auxiliar as Nações do Mundo a executar programas visando:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e

⁴⁵ MEIRELES, G. F. *O direito do trabalho no cenário internacional contemporâneo: produção e controle de normas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho*. 2011. 165 f. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, 2011.

⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Conferência: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1> , Acesso em: 02/08/2018.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 76

- a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
- i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
- j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

Todos os objetivos susoditos são de suma importância para a efetivação da justiça social e manutenção da dignidade humana do trabalhador. Contudo, mister se faz ressaltar o preceituado pela alínea “e”, que trata especificamente de assunto estudado no presente trabalho: o fomento da cooperação entre empregadores e trabalhadores, no intuito de que colaborem entre si na elaboração e na aplicação da política social e econômica, assegurando o direito de convenções e acordos coletivos.

Cumprido destacar que a importância da negociação coletiva foi objeto de disposição específica do Organismo, por meio da Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998), elaborada na 86ª sessão da Conferência, haja vista que a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva formam, em conjunto, um dos quatro princípios que alçaram 08 Convenções Internacionais do Trabalho ao patamar de fundamentais, como mencionado anteriormente (p. 27).

Em 2008, por meio da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, elaborada na 97ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, mais uma vez, foram ressaltados os quatro princípios considerados importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente. Ao mesmo tempo, esse documento estabeleceu ser dever dos Estados-membros assumir a responsabilidade fundamental de contribuir, mediante política econômica e social, à realização de uma estratégia global e integrada para colocar em prática os objetivos estratégicos. Destaca-se o tópico “iv” dos objetivos enumerados neste documento, relativo à liberdade sindical e à negociação coletiva⁴⁹:

- iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:

⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*. 97ª sessão. Genebra: ILO: 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 07/10/2018.

- que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e
- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

Em virtude da essencialidade da negociação coletiva à efetivação da justiça social e dos demais objetivos da Organização, com vistas ao atendimento do preceituado na Constituição da OIT, foram elaboradas Convenções Internacionais do Trabalho atinentes à negociação coletiva, mais precisamente as de nº 87, 98 e 154, as duas últimas ratificadas pelo Brasil, bem como as Recomendações de nº 91 e 163, documentos aos quais passa-se à análise, em ordem cronológica.

3.1.1 Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

Elaborada em 1948, a Convenção nº 87 atenta para o Preâmbulo da Constituição da OIT, quanto à afirmação do princípio da liberdade sindical como um dos meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, bem como atenta para a Declaração de Filadélfia, que proclama a liberdade de expressão e de associação como uma condição indispensável a um progresso ininterrupto.

Apesar de não se destinar especificamente à tutela da negociação coletiva, as garantias previstas na Convenção nº 87 da OIT têm impacto direto na sua efetivação prática, na medida em que protegem a autonomia da entidade sindical.

Em verdade, é o que preconiza o art. 11 do referido documento, ao definir que “Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.”

Para mais, o inciso 2 do art. 8 dessa convenção prevê que “A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.” Com efeito, uma disposição de suma importância, haja vista levar em consideração não apenas a literalidade da lei, mas também a sua aplicação no mundo do trabalho, definindo o modo que as normas internas devem ser interpretadas pelos seus aplicadores.

A Convenção nº 87, porém, ainda não foi ratificada pelo Brasil, apesar de alguns de seus preceitos terem sido adotados pela CRFB/88 como a vedação de interferência de

autoridades públicas na organização sindical (art. 8º, inc. I) e da inexistência de obrigação de filiação a qualquer sindicato (art. 8º, inc. VI). A demora na ratificação se dá em virtude do princípio da unicidade sindical, em vigor no Brasil por meio do art. 8º, inc. II da CRFB/88, em contraponto ao art. 2 da Convenção nº 87, havendo divergência entre os ditos dispositivos quanto à possibilidade de criação de sindicatos pelos trabalhadores e pelos empregadores, como se vê:

Convenção nº 87

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

CRFB/88

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

Como se vê, a Convenção nº 87 vai de encontro ao que preconiza a CRFB/88, tendo em vista que estabelece a adoção da pluralidade sindical, ao permitir a livre constituição de organizações, sem qualquer autorização prévia. A adoção do princípio da unicidade, por sua vez, traz diversas consequências à práxis sindical brasileira, sendo imprescindível para a sua compreensão a diferença existente entre os termos “representação” e “representatividade”.

Por “representação sindical”, deve entender-se aquela em sentido formal, conceito jurídico, corolário do art. 8º, inc. II da CRFB/88. Trata-se de status concedido pelo Estado àquele sindicato vinculado a determinada categoria, em determinada base territorial, sendo o único que poderá negociar em nome desta, possuindo legitimidade para representá-la perante todos. Já o termo “representatividade”, no âmbito sindical, relaciona-se com a realidade fática, necessitando o sindicato, para possuí-la, de capacidade de interpretação da vontade da categoria a que se vincula, bem como de defesa dessa vontade.⁵⁰ A representatividade é exprimida pela quantidade de empregados ou empregadores filiados ao sindicato, demonstrando a confiança que depositam na defesa de seus interesses por parte dos líderes sindicais.

Como só pode existir um sindicato com representação de uma categoria profissional ou econômica na mesma base sindical (art. 8º, inc. II, CRFB/88), muitos deles

⁵⁰ VIGO, Jose Henrique da Silva. *Representação e representatividade sindical em uma abordagem ao modelo sindical brasileiro*. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,representacao-e-representatividade-sindical-em-uma-abordagem-ao-modelo-sindical-brasileiro,56989.html#_ftn10>. Acesso em: 14/10/2018.

não possuem representatividade, sendo a média brasileira de filiação em torno de 15% do total abrangido pelas respectivas categorias. Em pesquisa divulgada pelo IBGE, em 2015, a principal razão para a não filiação é o desconhecimento de qual sindicato representa a categoria.⁵¹ Na ocasião, 82,5% dos entrevistados filiados a sindicatos declararam que as entidades às quais estavam associados não participavam de negociação nem dissídio coletivo.

Após a Reforma Trabalhista, com a mudança abrupta na forma de custeio sindical, mediante a retirada da contribuição compulsória por parte de todos da categoria representada, os sindicatos brasileiros passaram a contar apenas com a contribuição dos seus filiados.

Para os sindicatos de empregadores, não há grande diferença pós-reforma, tendo em vista que possuem grande força negocial, em virtude da posição hierárquica ocupada por aqueles que representa. Todavia, para o sindicatos dos trabalhadores, a mudança foi extremamente prejudicial, não lhes sendo conferido tempo para buscar novas formas de custeio e, dessa forma, retirando-lhes boa parte da força que possuíam para negociar em posição mais “igualitária” com os empregadores.

Com isso em mente, observa-se que, após a Reforma Trabalhista, sindicatos sem representatividade ficaram praticamente sem qualquer meio de financiamento para lutar pelos interesses da categoria representada. Segundo dados do Ministério do Trabalho⁵², em 2016, a arrecadação com a contribuição sindical, destinada a entidades de empregados e empregadores, foi de R\$ 3,5 bilhões de reais.

A categoria que, por sua vez, já não possuía expressivo número de filiados ao seu respectivo sindicato, não o fará senão perante prova de que o sindicato trará benefícios para a classe. Ao mesmo tempo, em virtude da unicidade sindical, a categoria fica impossibilitada de criar outro sindicato, com representatividade e, conseqüentemente, maior poder de negociação.

Dessa forma, entende-se que o princípio da unicidade sindical traz consigo grandes problemas para classes que possuem sindicatos não representativos, agravados após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Por isso, é imperiosa a mudança na estrutura sindical brasileira, com a supressão ou alteração do art. 8º, inc. II da CRFB/88, de forma que seja permitida a pluralidade sindical no país e, assim, possibilitada a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

⁵¹ IBGE/PNAD. Aspectos da Relações de Trabalho e Sindicalização. 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>> Acesso em: 06/11/2018

⁵² R7 Brasil. *Arrecadação sindical aumenta em 57% em uma década e chega a R\$ 3,5 bilhões em 2016.* Disponível em: <<https://noticias.r7.com/brasil/arrecadacao-sindical-aumenta-57-em-uma-decada-e-chega-a-r-35-bilhoes-em-2016-16022017>>. Acesso em: 06/11/2017.

3.1.2 Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

A Convenção nº 98 da OIT foi elaborada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, e entrou em vigor no Brasil em 1953. Por meio dela, foram adotadas diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização sindical e de negociação coletiva, pregando a liberdade de associação (art. 1), a proteção à autonomia e independência sindical (arts. 2 e 3), o fomento à negociação coletiva (art. 4) e medidas de proteção ao salário do empregado (arts. 9 e 10).

Com relação à negociação coletiva, destaca-se o art. 4º da dita convenção⁵³:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Cumprido ressaltar que a Convenção nº 98 foi classificada, pela OIT, em 1998, como fundamental, significando que todos os Estados-membros do organismo possuem compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessa Convenção.

Assim, destaca-se a obrigação internacional do Brasil, como Estado-membro da OIT e, inclusive, em razão de ter ratificado e internalizado a dita convenção por meio do Decreto nº 33.196/53, de incentivar os meios de negociação coletiva para regulação de termos e condições de emprego por meio de negociações coletivas.

O sentido das palavras “fomentar” e “promover”, contudo, na prática, acaba ficando a mercê da interpretação de cada um, tendo sido inclusive motivo de controvérsia entre representantes do Brasil e a Comissão de Aplicação de Normas da OIT, na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2018, tema que é discutido em tópico específico (5.2).

⁵³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Genebra: ILO, 1949.

3.1.3 *Recomendação nº 91 – Recomendação sobre os contratos coletivos*

A Recomendação nº 91, de 1951, apesar de curta (apenas 7 tópicos), possui importantes orientações no que tange aos contratos coletivos efetivados por meio de negociações entre empregador, grupo de empregadores ou sua(s) organização(ões) e a(s) organização(ões) representativa(s) dos empregados. O documento trata dos seguintes temas: procedimento das negociações coletivas, definição, efeitos, extensão e interpretação dos contratos coletivos, controle da aplicação dos contratos coletivos, bem como de algumas medidas das quais a legislação nacional poderá tratar.

Dentre os tópicos supramencionados, cumpre destacar que a Recomendação nº 91 sugere a criação de sistemas, por contrato ou pela lei, para negociação, acordo, revisão e renovação de acordos coletivos, ou para auxiliar partes na negociação, acordo, revisão e renovação de acordos coletivos.

Para mais, no que tange aos efeitos dos contratos coletivos, a Recomendação nº 91 prevê que:

- (1) Todo contrato coletivo deveria vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome o contrato é celebrado. Os empregadores e os trabalhadores vinculados por um contrato coletivo não deveriam poder estipular, nos contratos de trabalho, disposições contrárias às do contrato coletivo.
- (2) As disposições de tais contratos de trabalho contrárias ao contrato coletivo deveriam ser consideradas nulas e substituídas, de ofício, pelas disposições correspondentes do contrato coletivo.
- (3) As disposições dos contratos de trabalho que sejam mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas previstas pelo contrato coletivo não deveriam ser consideradas contrárias ao contrato coletivo.⁵⁴

Com isso, entende-se que, para a OIT, existindo estipulação em negociação coletiva acerca de determinado direito, os empregadores e trabalhadores a ela vinculados não deveriam ser capazes de estipular em contrário e, se caso o façam, deverão estas estipulações serem consideradas nulas e substituídas de ofício pelas disposições da convenção coletiva.

A única ressalva feita, no tópico 3, concerne a disposições contratuais mais favoráveis aos trabalhadores que as constantes da convenção coletiva. De fato, em havendo cláusulas nesse sentido, devem elas serem mantidas, à luz dos princípios que regem o Direito do Trabalho.

⁵⁴ Tradução livre do texto da Recomendação nº 91.

3.1.4 Convenção nº 154 – Fomento à Negociação Coletiva

Em vigor no Brasil desde 1993, a Convenção nº 154 da OIT foi aprovada pela Organização em 1981, mas entrou em vigor no plano internacional apenas em 1983. Sua elaboração se deu com vistas à disposição de maiores esforços para realizar os objetivos, especialmente, constantes do art. 4º da Convenção nº 98 e no §1º do art. 1 da Recomendação nº 91.

Na Parte III, a referida convenção trata propriamente do estímulo à negociação coletiva, pelo qual devem ser adotadas medidas para que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Por conseguinte, torna-se perceptível a importância que o diálogo entre as partes empregadoras e empregadas tem para a OIT, buscando sempre a resolução dos conflitos trabalhistas de forma pacífica, por tratar-se de meio substancial para alcançar objetivos de justiça social e de garantia da dignidade humana, ampliando os direitos dos trabalhadores enquanto os mantém em equilíbrio com a atividade empresarial.

Para mais, o art. 7º da Convenção estipula que “As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.”

No tocante, prossegue o art. 8º, determinando que as medidas que visem estimular a negociação coletiva não devem ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação.

3.1.5 Recomendação nº 163 – Recomendação sobre a negociação coletiva

Com o objetivo de adotar proposições que complementem a Convenção nº 154 da OIT, foi elaborada a Recomendação nº 163, em 1981, tratando de meios para fomentar a negociação coletiva. Em verdade, como visto anteriormente, a Convenção nº 154, apesar de reforçar a necessidade de estímulo à negociação coletiva, não sugere medidas específicas que podem ser adotadas pelas nações, funcionando mais como uma carta principiológica, com ideais mínimos a serem observados.

As disposições da Recomendação nº 163, por sua vez, podem ser aplicadas por meio da legislação nacional, acordos coletivos, sentenças arbitrais ou por qualquer outro meio, de acordo com a prática nacional, e sugere a adoção de medidas para facilitar o estabelecimento e expansão de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e empregados, visando, na medida do possível, reconhecê-las para efeitos de negociações coletivas, e estimular a negociação em qualquer nível, seja do estabelecimento, da empresa, do ramo da atividade, da indústria, regional ou nacional e, caso no país a negociação seja feita em vários níveis ao mesmo tempo, que sejam compatíveis entre si.

Orienta, ainda, que seja oportunizado aos negociadores o recebimento de uma formação adequada, com conteúdo e supervisão estabelecidos pela organização interessada e que, a seu pedido, fosse fornecida assistência pelas autoridades públicas relativa a essa formação.

Além disso, sugere a adoção de medidas para que as partes disponham das informações necessárias para que possam negociar com conhecimento da causa, além de que, em caso necessário, sejam adotadas medidas para que os procedimentos de solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar uma solução por si mesmas, independentemente de serem ou não conflitos surgidos durante a conclusão de acordos, da interpretação de acordos, ou relativos à Recomendação sobre exame das reclamações, de 1967.

Percebe-se que a Recomendação nº 163 traz disposições bem mais incisivas, no que tange ao que deve ser realizado efetivamente pelos Estados-membros, para que se possa dizer que houve fomento às negociações coletivas. Mostra, em verdade, o sentido que “fomento à negociação coletiva” tem para a OIT: a execução de medidas práticas que tenham o claro objetivo de facilitar e promover o diálogo entre as partes, com orientação técnica e portando todas as informações necessárias para discutir o caso, diminuindo as diferenças entre

elas e, ainda, que em havendo conflito, sejam os procedimentos para sua solução pautados no entendimento entre empregados e empregadores.

Todavia, por tratar-se de mera recomendação, não possui efeito vinculante, cabendo ao Estado apenas informar se foram realizadas, em periodicidade determinada pelo Conselho de Administração da OIT, medidas com o fito de internalizar as suas disposições.

4 O SISTEMA DE CONTROLE DE NORMAS DA OIT

Para que haja o cumprimento de uma norma, é preciso que seja estipulada uma sanção em caso de descumprimento. De fato, caso as normas elaboradas pela OIT fossem pautadas unicamente na boa vontade dos Membros de pô-las em prática, e na confiança mútua de que estariam sendo fielmente cumpridas, sem qualquer forma de fiscalização, estariam fadadas a serem paulatinamente descumpridas, tendo como consequência graves violações aos direitos fundamentais do trabalho e gerando grande prejuízo a toda a população mundial, levando em conta, ainda, o papel que esse ramo do Direito possui na regulação econômica, desestimulando práticas de concorrência desleal, como o *dumping*.

Com vistas ao controle de como suas normas são aplicadas no âmbito interno dos Estados-membros, bem como de incentivar a ratificação de suas Convenções, foram criados mecanismos de controle pela OIT, submetidos, hierarquicamente, às decisões da Corte Internacional de Justiça (art. 37 da Constituição da OIT), cuja nomenclatura possui divergência doutrinária: para Sússekind⁵⁵, denominam-se sistema regular ou permanente, de um lado, e procedimentos contenciosos, de outro. Para Crivelli⁵⁶, trata-se do sistema regular ou automático, e do sistema de controle provocado. Utilizar-se-á a denominação definida por Arnaldo Sússekind.

Por meio desses sistemas, é examinado como está se dando a aplicação das normas pelos Estados-membros e os pontos em que ela poderia ser melhorada. Caso haja algum problema relativo à aplicação das normas, “a OIT tem a função de apoiar os países envolvidos por meio do diálogo social e da assistência técnica.”⁵⁷

4.1 Sistema Regular ou Permanente

Por meio do sistema regular, formado pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações e pela Comissão de Aplicação das Normas da Conferência, esta de composição tripartida, é realizada a supervisão das normas relativas à Constituição da OIT, das convenções ratificadas por cada Estado-membro e em que passo encontram-se estes na aplicação de convenções não ratificadas e de algumas recomendações, por meio do envio de relatórios.

⁵⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 230

⁵⁶ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 78 e 85

⁵⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 03.

De fato, o art. 22 da Constituição da OIT determina que os Estados-membros possuem o compromisso de apresentar relatório anual sobre as medidas que foram por ele tomadas para a execução das convenções a que aderiram. No mesmo sentido dispõe o art. 19, parágrafo 5º, alínea “e”, e 6º, alínea “d”, do referido diploma, na medida em que preveem a obrigação do membro de prestar informações, em períodos determinados pelo Conselho de Administração, respectivamente, sobre as convenções não ratificadas e as recomendações, acerca da legislação e da prática do disposto nesses documentos no âmbito interno do país, até que ponto aplicou ou pretende aplicar os seus dispositivos, as dificuldades que impedem ou retardam a sua ratificação (no caso das convenções) e com indicação das modificações que sejam ou venham a ser necessárias com vistas a adotar ou aplicar os dispositivos (no caso das recomendações).

Houve, contudo, uma flexibilização da norma contida no art. 22 da Constituição da OIT. Atualmente, após ratificar uma convenção, em se tratando de qualquer das oito convenções fundamentais ou das quatro de governança, o Membro fica obrigado a apresentar relatórios detalhando as medidas que foram tomadas para aplicá-las, com relação à legislação e à prática, a cada três anos. Para todas as demais convenções, o período para apresentação dos relatórios é a cada cinco anos. Salienta-se, porém, que relatórios sobre a aplicação das convenções podem ser solicitados pelo Comitê em intervalos mais curtos.⁵⁸

Para mais, antes de serem encaminhados à OIT pelos governos dos Estados-membros, os relatórios por ele elaborados devem ser submetidos à consulta das organizações de empregadores e trabalhadores, que poderão apresentar suas observações sobre a aplicação das Convenções ratificadas, ou sobre as dificuldades criadas à sua ratificação.⁵⁹ As organizações representativas também podem encaminhar sua manifestação diretamente para a OIT.

Conforme informa Crivelli⁶⁰, após enviados, os relatórios são analisados pela Comissão de Peritos, que produzirá um relatório próprio, a ser apresentado à Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações, órgão permanente tripartite, formada por 01 representante do governo, 01 representante dos trabalhadores e 01 representante dos empregadores, e que realiza os seus trabalhos durante as Conferências Internacionais do Trabalho.

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 03.

⁵⁹ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 78

⁶⁰ *Ibid.* p. 78

4.1.1 A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações

A Comissão de Peritos, órgão técnico-jurídico, é composta por 20 membros de nacionalidades e regiões diversas do mundo, com mandato de 03 anos, eleitos pelo Conselho de Administração da OIT. A escolha dos seus integrantes, segundo Sússekind⁶¹, “deve recair sobre ‘personalidades eminentes e independentes, com grandes experiências nas questões de política social e de legislação do trabalho’”. Os seus membros, em verdade, não devem ser considerados representantes dos governos de onde provêm, tratando-se a sua independência de questão de suma importância, sendo, sempre que possível, reafirmada pela Comissão.

De fato, a referida comissão deve fornecer uma avaliação técnica e imparcial sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho pelos Estados-membros, exercendo controle de eficácia, tendo como objetivo alcançar o pleno cumprimento das normas, com a sua aplicação prática. Além disso, realiza controle de legalidade, por meio do qual aponta casos de violação dos Membros às convenções ratificadas.⁶²

Como informa Crivelli⁶³, compete à Comissão de Peritos examinar, em suma, os relatórios das convenções ratificadas, (art. 22 da Constituição da OIT), as informações sobre as inspeções, as informações e os relatórios relativos às convenções não ratificadas e recomendações (art. 19 da Constituição da OIT) e as informações e os relatórios acerca da aplicação das convenções e medidas adotadas nos territórios metropolitanos (art. 35 da Constituição da OIT).

Após realizar a análise do cumprimento das normas, a Comissão efetua observações, e pode realizar pedidos (solicitações) diretos(as). As observações são comentários relativos a questões fundamentais, quanto à aplicação de determinada convenção por um Estado⁶⁴, e são publicadas em relatório anual, analisado na sessão seguinte da Conferência Internacional do Trabalho.

O relatório elaborado pela Comissão de Peritos possui natureza jurídica, e divide-se em três partes: a primeira trata-se de um relatório geral, com análises gerais acerca das Convenções Internacionais do Trabalho, além de constarem comentários sobre como os Membros estão cumprindo suas obrigações; na segunda, são realizadas observações particulares, relacionadas a determinados países, acerca do cumprimento das convenções e

⁶¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 232

⁶² Ibid. p. 235.

⁶³ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 79

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 04.

das normas constitucionais da OIT, bem como da submissão das convenções não ratificadas às autoridades competentes; a terceira, por fim, refere-se a um estudo hermenêutico, interpretativo e da conjuntura jurídica, que tenha sido previamente solicitado pelo Conselho de Administração, acerca de um ou mais temas específicos atinentes às convenções⁶⁵.

O mecanismo da solicitação direta, por sua vez, foi estabelecido em 1957, e permite à Comissão solicitar esclarecimentos sobre a aplicação prática de uma Convenção ratificada, informações sobre o estágio alcançado pela legislação nacional sobre a matéria regulada ou sobre a submissão de alguma Convenção à autoridade nacional. Relaciona-se, dessa forma, a questões técnicas ou à necessidade de prestação de esclarecimentos por parte do Membro, e não são publicados no relatório anual.⁶⁶ A solicitação direta, com efeito, representa grande marco de autonomia jurídica da Comissão de Peritos.⁶⁷

A Comissão pode, ainda, adotar as Missões de Contatos Diretos. Esse é o mecanismo pelo qual são enviados, a determinado país, funcionários técnicos da OIT, para dirimir dúvidas acerca da aplicação de uma Convenção, *in loco*.⁶⁸ Todavia, para seja realizada a Missão, é necessária a anuência do país que a receberá.

Süssekind⁶⁹ aduz que, caso a Comissão constate o descumprimento de uma norma, a ordem de utilização das suas prerrogativas é de crescente intensidade. Primeiro, são solicitados esclarecimentos e encaminhadas sugestões de solução ao Membro em questão, por meio de uma solicitação direta. Não sendo resolvido o problema, a Comissão, caso julgue pertinente, pode sugerir uma Missão de Contato Direto, a depender da aceitação do Membro. Em todo caso, havendo a violação, a Comissão realiza as observações pertinentes e as insere no relatório anual, que será encaminhado para a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência, a fim de que seja debatido por esta e que sejam tomadas as providências que julgar necessárias.

Com vistas a facilitar a compreensão do procedimento usualmente seguido pela Comissão de Peritos, colaciona-se a imagem abaixo:

⁶⁵ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 82.

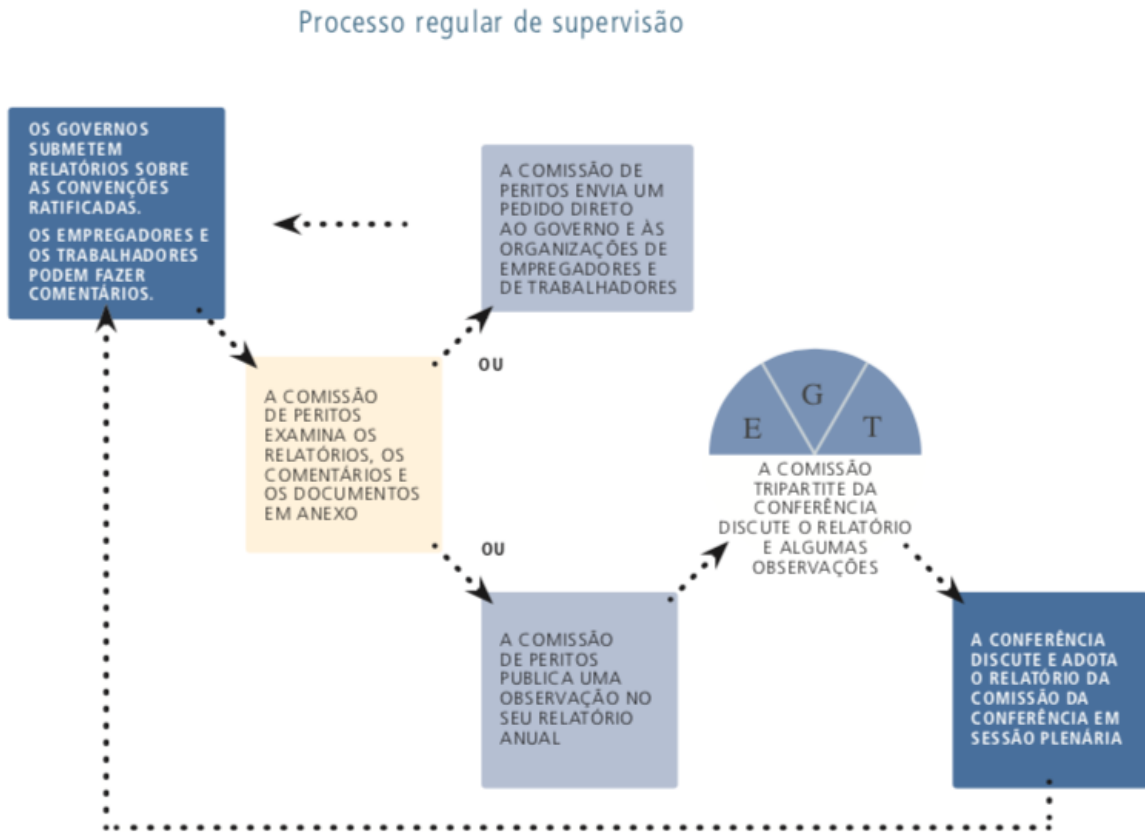
⁶⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 04.

⁶⁷ CRIVELLI, Ericson. Op. cit. p. 81.

⁶⁸ CRIVELLI, Ericson. Op. cit. p. 81 e 82.

⁶⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 237 e 238.

Figura 1 – Esquema ilustrativo do sistema de controle regular.



Fonte: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 05.

4.1.2 A Comissão de Aplicação de Normas da Conferência

A Comissão de Aplicação de Normas é órgão técnico-político permanente da Conferência Internacional do Trabalho desde 1926, e é composta por representantes do governo, dos empregadores e dos empregados de cada Estado-membro, sendo, por isso, também conhecida como Comissão tripartida de aplicação de normas, e tem como base de trabalho os relatórios anuais emitidos pela Comissão de Peritos.⁷⁰

Em virtude do curto tempo disposto pela Comissão Tripartite para discutir as observações dos Peritos, são selecionados, pela mesa diretiva, casos considerados de “maior gravidade”, consubstanciados, informalmente, na “lista suja” da OIT, geralmente restrita a 25 países⁷¹. Para elaboração da lista, são levados em consideração:

⁷⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 240.

⁷¹ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 84

- a) a *falta de submissão* de convenções e recomendações às autoridades nacionais competentes ou a ausência de informações a respeito;
- b) a *omissão* quanto à remessa de *relatórios e informações* sobre a aplicação das convenções ratificadas;
- c) os *casos especiais de aplicação das convenções* que permanecem em pauta, em relação aos quais os respectivos governos devem enviar “relatórios e informações pertinentes” para discussão na “próxima reunião da Conferência”;
- d) as omissões reiteradas alusivas à apresentação de relatórios sobre as *convenções não ratificadas e as recomendações* escolhidas para o estudo anual conjunto;
- e) os casos de *não aplicação* continuada de convenções ratificadas, que encerram “*grande preocupação*” para os órgãos de controle da OIT.⁷²

A lista emitida pela Comissão de Aplicação de normas é submetida a discussão em sessão plenária na Conferência, na qual os Estados-membros votam sobre a permanência ou não do país na lista, no intuito de que o caso seja (ou não) examinado durante a Conferência. Ressalta-se que a votação na Conferência se dá por “contraste”, ou seja, quando o número de braços levantados no ar é visivelmente maior que o número de braços abaixados⁷³.

Então, os governos pertencentes à “lista suja” são convidados a responder as questões a eles atinentes⁷⁴. Por fim, é elaborado relatório, resumindo os debates e conclusões a que chegou a Comissão de Aplicação de Normas, sendo o documento submetido à Conferência, para que seja discutido em sessão plenária. Aprovado ou não, porém, o relatório é publicado em 03 idiomas: inglês, francês e espanhol.⁷⁵

Corolário disso, os registros dessa comissão, com relação aos Estados-membros, constituem verdadeira sanção moral, em virtude da exposição mundial a eles imposta, tornando-os passíveis de críticas por parte da própria população, da mídia nacional e internacional, e mesmo de outros Estados.

4.1.3 A eficácia do sistema regular de supervisão

Desde 1964, a Comissão de Peritos acompanha como progridem os países, em decorrência das suas observações, apontando, em 2018, que mais de 3.000 casos obtiveram

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 241 e 242.

⁷³ Art. 19, parágrafo 1: a Conferência votará por braço no ar, por chamada nominal ou por voto secreto. 2. a votação por braço no ar será a adotada, excepto nos casos abaixo previstos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Documentos fundamentais da OIT*. Portugal: Gabinete para a Cooperação - Ministério do Trabalho e da solidariedade social de Portugal, 2007. p.60

⁷⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 05.

⁷⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 242.

progresso positivo, seja na ratificação de convenções, seja na adoção de medidas que internalizem os seus preceitos na legislação e na prática trabalhista do país.⁷⁶

O funcionamento dessa comissão incentiva o diálogo social, em virtude dos frequentes pedidos diretos por ela formulado aos Estados em que vislumbre problemas na aplicação das normas internacionais do trabalho, com concessão de prazo para correção de sua atuação antes de publicar observações no relatório anual que, em virtude de encontrar-se disponível no sítio da OIT e, portanto, disponível a toda a sua população, à imprensa e aos demais países, serve como coação moral para que regulem sua postura.⁷⁷ De fato, as opiniões públicas acerca dos Estados estão cada vez mais fortes, exercendo mais influência e até mesmo controle sobre as suas ações, corolário da globalização e da velocidade e quantidade de informações disponíveis a todos.

A Comissão de Aplicação de Normas também possui grande influência no resultado apontado (3.000 casos de progresso). Segundo Crivelli⁷⁸, citando Valticos, “3/4 dos casos apresentados à apreciação da comissão têm levado a uma melhora na aplicação das normas internacionais do trabalho e à adoção das soluções recomendadas pelos Estados-membros incluídos na lista de casos especiais.” Como dito anteriormente, os relatórios anuais dessa comissão também encontram-se disponíveis online, sendo este um motivo de grande influência para a mudança da postura dos Estados-membros questionados, além de servirem de exemplo para os demais.

4.2 Procedimentos Contenciosos

Além do sistema regular de controle de aplicação de normas, a OIT conta com um sistema de controle provocado, denominado, por Sússekind⁷⁹, de “procedimentos contenciosos”. Instaurados mediante representação formal, eles dependem de manifestação dos Estados-membros ou de organizações representativas de empregadores ou empregados, sendo possível, ainda, que sua provocação ocorra de ofício, pelo Conselho de Administração.⁸⁰ Esse sistema é composto por dois mecanismos: a reclamação e a queixa.

⁷⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 06

⁷⁷ Ibid. p. 07

⁷⁸ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 84

⁷⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 245.

⁸⁰ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.85

Observa-se que, com relação a descumprimentos relativos à liberdade sindical, há procedimento específico, a ser apurado pelo Comitê de Liberdade Sindical (tópico 4.3.2).

4.2.1 Reclamação

A Reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, pode ser efetuada, exclusivamente, por uma organização (sindical ou análoga) de empregadores ou de empregados, em razão do não cumprimento satisfatório de uma convenção a qual tenha um Estado-membro aderido. Essa organização pode ser de âmbito nacional ou internacional, sem a necessidade de que o descumprimento tenha se dado por parte do país em que mantém a sua sede.⁸¹

O seu procedimento está previsto nos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT, *in verbis*:

Artigo 24. Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 25. Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.

Ressalta Sússekind⁸², porém, que, para utilizar esse mecanismo, é preciso que a organização de trabalhadores ou empregadores seja pessoa jurídica constituída, e não uma simples organização de fato.

A reclamação realizada será recebida pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e, ao ser admitida, será encaminhada ao Conselho de Administração e ao governo do Membro reclamado, para que responda às acusações. Em se tratando de uma reclamação relativa à aplicação das Convenções nº 87 e 98, porém, geralmente é encaminhada para apuração pela Comissão de Liberdade Sindical.

⁸¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 245.

⁸² *Ibid.* p. 245.

O Conselho também constituirá uma comissão tripartite para apuração da reclamação e da resposta do Governo inquirido, podendo, inclusive, solicitar deste mais informações. Salienta-se que todas as sessões dessas comissões se dão a “portas fechadas”⁸³.

Após, a comissão tripartite elabora relatório, com conclusões e recomendações ao Membro, e a submete ao Conselho, que poderá adotá-las ou não, e encaminhá-las ao Governo em questão. Sendo enviadas as recomendações, cabe à Comissão de Peritos o acompanhamento do seu cumprimento, passando, assim, ao controle do sistema regular de aplicação de normas.⁸⁴

Todavia, caso o Governo, a despeito de ter sido solicitado, não encaminhe resposta acerca da acusação de descumprimento da norma, ou sua manifestação seja considerada insatisfatória, o Conselho de Administração poderá tornar pública a reclamação e, inclusive, a resposta recebida, conforme autorizado pelo art. 25 da Constituição da OIT. Trata-se de sanção moral, em virtude da exposição causada, considerada desonra ao país, podendo gerar represália, inclusive econômica, por parte de outros Estados.

Ademais, o Conselho pode, de ofício, encaminhar o caso a uma Comissão de Inquérito, para que seja adotado o procedimento de queixa, em constatando que o Governo em questão não cumpriu de forma satisfatória uma convenção.⁸⁵

Para facilitar a compreensão do procedimento, colaciona-se esquema publicado pela OIT:

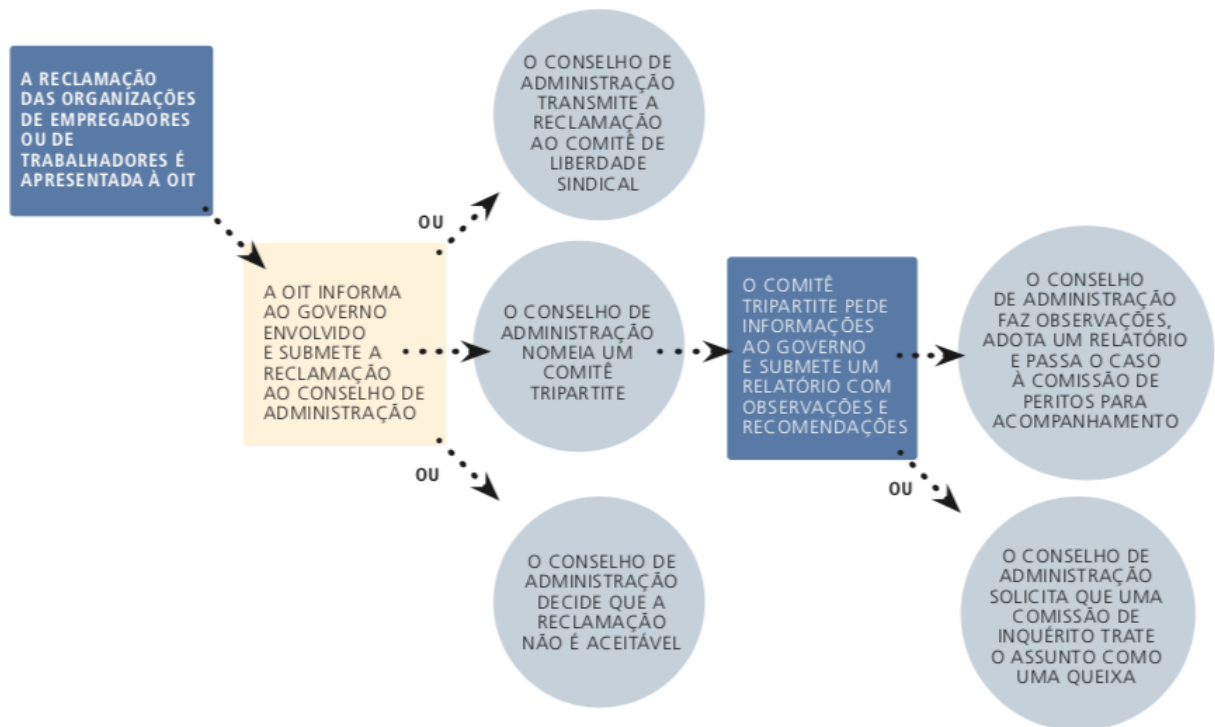
Figura 2 – Esquema ilustrativo do procedimento de reclamação.

⁸³ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.86

⁸⁴ *Ibidem*

⁸⁵ MEIRELES, G. F. *O direito do trabalho no cenário internacional contemporâneo: produção e controle de normas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho*. 2011. 165 f. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, 2011. p. 111

O procedimento de reclamação



Fonte: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 05.

6.2.2 Queixa

A queixa é considerada, dentre os procedimentos contenciosos, o mais formal⁸⁶. Com natureza judicial, tem o seu procedimento estabelecido nos arts. 26 a 34 da Constituição da OIT, podendo ser apresentada caso um Membro não tenha adotado as medidas necessárias para o cumprimento de uma convenção por ele ratificada, exclusivamente, mediante a representação de qualquer Estado-membro que tenha ratificado a mesma convenção (art. 26, § 1, da Constituição), sem necessidade de comprovação de dano específico ao Estado queixoso, sendo considerado, nesse caso, como de interesse geral; de ofício, pelo Conselho de Administração (art. 26, § 4) ou; caso haja representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho (art. 26, § 4).⁸⁷

Para mais, o art. 30 da Constituição da OIT possibilita a qualquer país integrante da OIT a apresentação de queixa contra o Membro que não tenha cumprido, dentro do prazo

⁸⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 246; e CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.86

⁸⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 248.

estabelecido, a obrigação prevista no art. 19 da Constituição, que trata da submissão das convenções e recomendações às autoridades competentes.⁸⁸

Quando a queixa não tem início no Conselho de Administração (*ex officio*), ela deve ser apresentada à Repartição Internacional do Trabalho, para que este a encaminhe ao referido Conselho, tendo em vista que incumbe a ele a sua apreciação e a determinação das providências necessárias à elucidação do caso.

Para tanto, o Conselho de Administração deve decidir se nomeará, de logo, uma Comissão de Investigação (também conhecida como Comissão de Inquérito) ou se solicitará diretamente ao Governo cujo se refere a denúncia as informações que considerar convenientes. Para Sússekind, a solicitação de informações prévias por parte do Conselho é o mais aconselhável.⁸⁹

A Comissão de Inquérito, nível mais alto de investigação da OIT, é composta por três membros independentes, que são escolhidos a título pessoal, levando em consideração características como integralidade, imparcialidade e reputação, em virtude da natureza judicial do procedimento.⁹⁰ Essa comissão possui ampla liberdade para instruir o processo, incluindo medidas como visitas in loco, oitiva de autoridades locais e representantes de empregadores e empregados, tudo com o objetivo de dispor de informações completas e objetivas acerca do caso. Em posse de todos os dados necessários, cabe à Comissão de Inquérito formular relatório, com recomendações sobre medidas a serem tomadas pelo Estado-membro, no intuito resolver os problemas suscitados.⁹¹

Caso um país se recuse a adotar as recomendações da Comissão de Inquérito, o Conselho de Administração pode “recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações”, conforme dispõe o art. 33 da Constituição da OIT.

Além disso, incumbe ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho o envio do relatório elaborado pela Comissão aos Estados querelante e querelado, bem como ao Conselho de Administração, para que comuniquem ou não se aceitam as recomendações e, caso não, se desejam encaminhar o caso à Corte Internacional de Justiça (art. 29, Constituição da OIT), que terá decisão inapelável (arts. 31 e 32).

⁸⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 248.

⁸⁹ *Ibidem*.

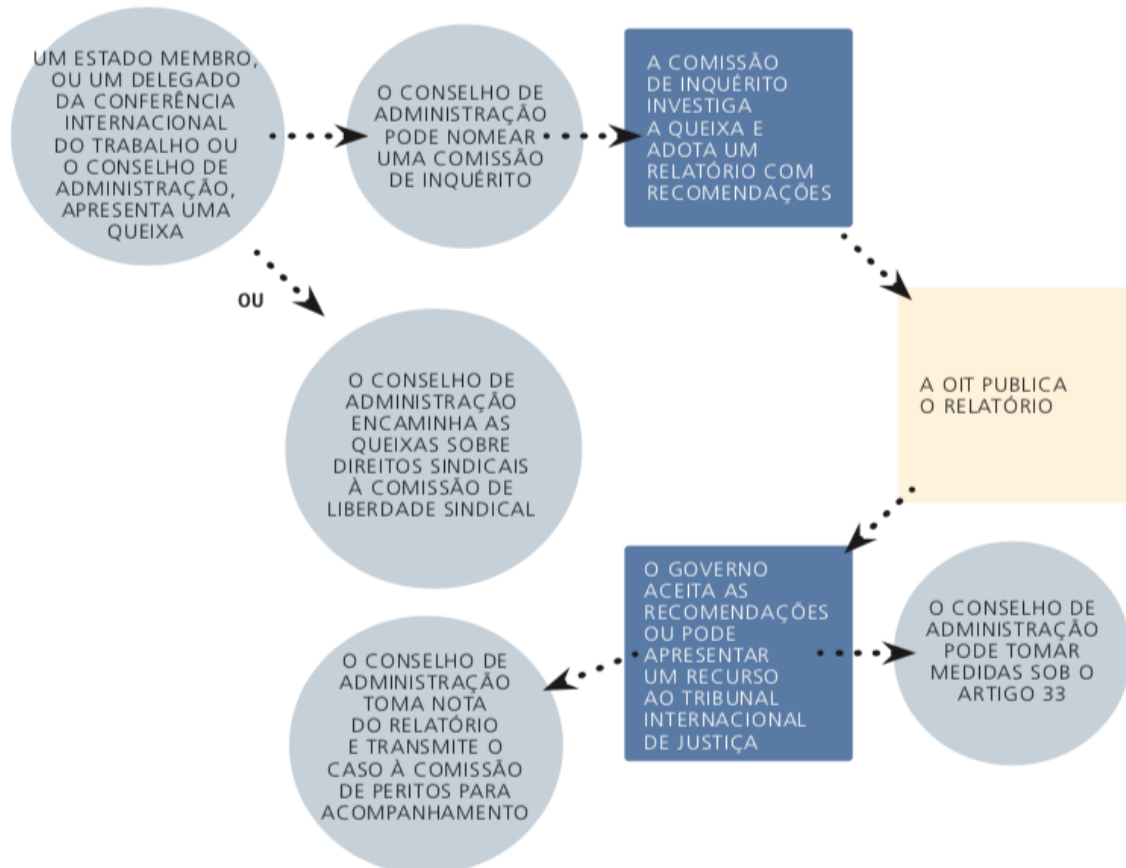
⁹⁰ *Ibid.* p. 249.

⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 10

Para melhor visualização, segue esquema do procedimento de queixa na OIT:

Figura 3 – Esquema ilustrativo do procedimento de reclamação.

O procedimento de queixa



Fonte: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 11.

4.3 Sistema de controle especial

Após a adoção da Convenção nº 87, em 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, e da Convenção nº 98, em 1949, que trata do direito de organização e de negociação coletiva, a OIT decidiu que os princípios por elas protegidos deveriam ser submetidos a outro procedimento de supervisão, diferente dos estabelecidos na sua Constituição, de forma que fosse garantido o respeito a eles, inclusive nos países que não tivessem ratificado as convenções respectivas.⁹²

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 12

De fato, além dos dois sistemas já vistos, o de controle regular e o de procedimentos contenciosos (tópicos 4.1 e 4.2), em virtude dos princípios da liberdade sindical e da negociação coletiva serem de suma importância para OIT, considerados, inclusive, princípios fundadores do organismo, na Declaração de 1998, foram criados a “Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical” e o “Comitê de Liberdade Sindical”, que tratam, por óbvio, exclusivamente de matérias ligadas à liberdade sindical.

4.3.1 Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical

Formada por dez membros designados pelo Conselho de Administração da OIT, “escolhidos ‘em razão da sua competência particular e chamados a exercer as funções com a mais completa independência’”⁹³, a Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical foi instituída em 1950, como fruto de acordo entre o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) e a OIT, e tem como objetivo “examinar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais que lhe sejam submetidos [...]”⁹⁴ relativos a Estados membros da ONU, sem a necessidade de que sejam também membros da OIT.⁹⁵

O interesse da ONU quanto à proteção de direitos relacionados à liberdade sindical parte do disposto no art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, mais precisamente no seu parágrafo 4:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Por não limitar sua ação aos casos de violação a normas de convenções ratificadas sobre direito sindical, cabe à Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical,

⁹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 251.

⁹⁴ Ibid. p. 251 e 252.

⁹⁵ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 88.

com relação ao caso recebido, determinar os fatos e, concluindo pela existência de violação a princípio de liberdade sindical, examiná-los com o governo em questão.⁹⁶

De fato, segundo Arnaldo Sussekind⁹⁷, “para apreciar infrações e tais direitos, por parte de países que não ratificaram os correspondentes instrumentos internacionais, é imprescindível que se obtenha o prévio consentimento do governo denunciado.” A solução para a situação, dessa forma, é buscada por meio de acordo com o Estado-membro, com vistas à proteção do direito sindical focalizado na queixa. Todavia, caso o consentimento não seja obtido, o Conselho de Administração costuma divulgar as acusações formuladas, bem como as observações acaso feitas pelo governo em questão.⁹⁸

Apesar de ser pouco utilizada, essa comissão possui grande importância, em razão de criar responsabilidade internacional para os Estados que, visando o não recebimento de críticas quanto a este ponto, adotam medidas de prevenção ou limitação de abusos, bem como modificam as suas políticas de atuação.⁹⁹

4.3.2 Comitê de Liberdade Sindical

Criado em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical, uma das comissões permanentes da OIT, é o mais eficiente mecanismo mundial de defesa da liberdade sindical.¹⁰⁰ Sua composição é tripartida, contando um presidente independente e nove membros, 1/3 deles representantes de trabalhadores, 1/3 representantes de empregadores e 1/3 de representantes governamentais¹⁰¹, escolhidos pelo Conselho de Administração. Seus membros devem “exercer o mandato com independência, a título pessoal.”¹⁰²

A sua função é examinar as queixas e reclamações relativas a violações de princípios da liberdade sindical, que podem ser realizadas, respectivamente, por um Estado-membro e por representantes de empregadores ou de empregados, contra um Estado-membro da OIT. Todavia, cumpre observar que há requisitos para que seja aberto o procedimento perante esse Comitê. Com efeito, a denúncia deve ser escrita e oriunda:

⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 12

⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 251

⁹⁸ Ibid. p. 252.

⁹⁹ Ibid. p. 253

¹⁰⁰ Ibid. p. 253

¹⁰¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Op.cit. p. 12

¹⁰² SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p 253

a) de uma organização nacional diretamente interessada na questão; b) de uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores que tenha obtido o *status* de entidade consultiva da OIT; c) de outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a questão afetar diretamente as associações que lhes são filiadas.¹⁰³

Considerando a queixa aceitável, o Comitê deve estabelecer os fatos em diálogo com o Membro envolvido¹⁰⁴, que deverá apresentar suas informações ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho dentro de um prazo determinado, para que sejam examinadas pelo Comitê em suas reuniões, sendo a este autorizado, inclusive, fazer solicitações de informações adicionais aos governos.¹⁰⁵

Vale salientar que, mesmo que o Estado-membro não tenha ratificado a convenção respectiva, o caso será analisado sem a necessidade do seu consentimento, tendo em vista que os princípios de liberdade sindical estão definidos como princípios fundamentais que alicerçam a OIT, como aludido na Declaração de Filadélfia. No tocante, informa Sússekind¹⁰⁶, que “os países que se filiaram à OIT aderiram à sua Constituição e os que nela ingressaram antes da revisão de 1946, ratificaram, em seguida, essa reforma constitucional. Em qualquer hipótese, aceitaram formalmente as obrigações que emanam da Constituição”. Inclusive, há decisão do Comitê, endossada pelo Conselho de Administração, segundo a qual “os grandes princípios que são a base da OIT se dirigem a todos os Estados-membros, gerando, para estes, a obrigação de aplicá-las.”¹⁰⁷

Após deliberações, concluindo o Comitê que houve violação a normas ou princípios de liberdade sindical, este submete um relatório ao Conselho de Administração, com suas conclusões e recomendações para solução do caso, incluindo a possibilidade de indicar a realização de missão de contatos diretos. Então, o Membro é convidado a prestar informações acerca da implementação das recomendações feitas pelo Comitê. Para mais, caso tenha o país em questão ratificado a convenção específica à qual se relaciona a denúncia, os aspectos legislativos do caso podem ser encaminhados à Comissão de Peritos.¹⁰⁸

No intuito de facilitar a visualização do procedimento adotado pelo Comitê de Liberdade Sindical, foi elaborado, pela OIT, esquema com o passo a passo por ela seguido:

¹⁰³ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 253

¹⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 12

¹⁰⁵ SÚSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 254

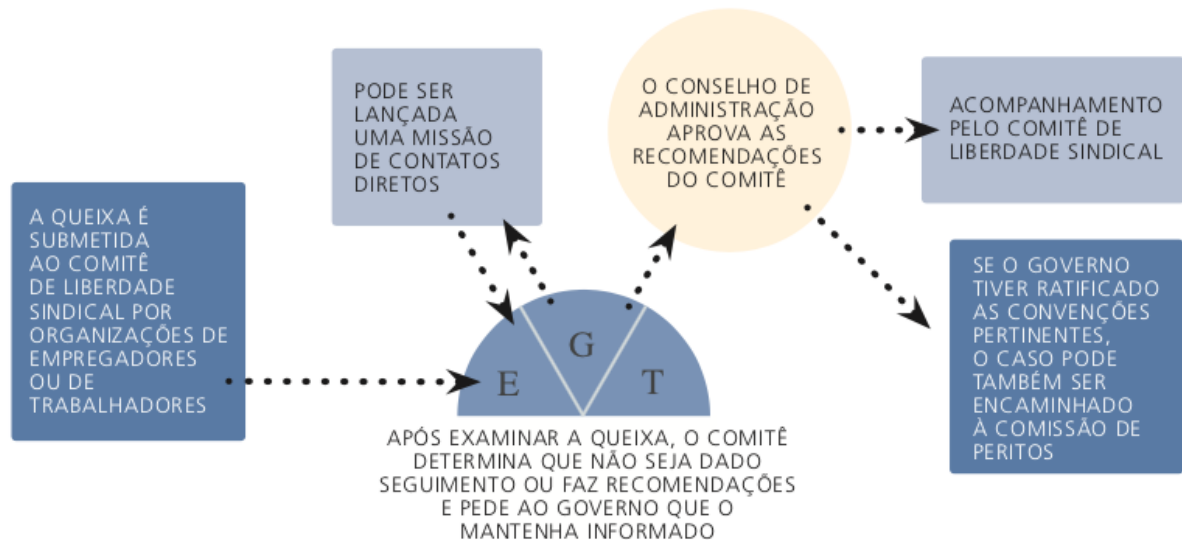
¹⁰⁶ Ibid. p. 256

¹⁰⁷ Ibid. p. 257

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Op. cit. p. 12

Figura 5 – Esquema ilustrativo do procedimento perante o Comitê de Liberdade Sindical.

O procedimento em matéria de liberdade sindical



Fonte: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 13.

O Comitê de Liberdade Sindical, produz, periodicamente, a “Recopilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical”¹⁰⁹, que corresponde a um corpo jurisprudencial, formalmente adotado.¹¹⁰ Os seus precedentes orientam tanto as futuras decisões do Comitê, como a interpretação realizada pela Comissão de Peritos.¹¹¹

Por outro lado, os casos de maior gravidade, assim considerados quando o sistema de controle da OIT não consegue solucionar, devem ser submetidos, pelo Conselho de Administração, à Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical, para que siga o procedimento desta, mediante consentimento do Estado-membro. Não havendo a concordância, serão adotadas medidas para salvaguardar os direitos violados no que tange à liberdade sindical, inclusive, dando plena publicidade às acusações formuladas e à negativa de cooperação do país em questão.¹¹²

¹⁰⁹ Tradução livre de “Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical”

¹¹⁰ Cf. as decisões mais recentes em OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6ª edición. Genebra: OIT, 2018.

¹¹¹ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.89

¹¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 257

Todavia, a submissão de casos à Comissão de Investigação em Matéria de Liberdade Sindical é rara, tendo em vista a eficácia dos métodos aplicados pelo Comitê de Liberdade Sindical. De fato, desde o início do seu funcionamento, o Comitê já apurou mais de 3.000 casos, em decorrência dos quais já foram assumidas medidas no intuito de seguir as suas recomendações em mais de 60 países, com relatos de avanços positivos no campo da liberdade sindical nos últimos 35 anos.¹¹³

4.4 Sanções aplicáveis em caso de “condenação” de um Estado-membro

Prevê a Constituição da OIT, em seu art. 33, que, quando um Estado-membro não dá cumprimento, dentro do prazo prescrito, às recomendações realizadas pela Comissão de Investigação ou pela Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração da OIT deverá recomendar à Conferência as medidas que estime convenientes para obter o cumprimento delas.

Segundo Sússekind¹¹⁴, a OIT não busca aplicar sanções aos seus membros, mas sim adotar todas as medidas cabíveis visando à aplicação efetiva dos princípios em que se baseia e das normas aprovadas pela Conferência. Nesse sentido, afirma que o objetivo do organismo é que os princípios e normas inspirados na justiça social se universalizem.¹¹⁵

Porém, em casos de incontestável gravidade, com fulcro no que dispõe o art. 33 da Constituição da OIT, a Conferência poderá solicitar a atenção do Conselho de Segurança das Nações Unidas, o qual “agirá de acordo com os Propósitos e Princípios das Nações Unidas”, dentre eles a cooperação internacional para resolver problemas internacionais de caráter social ou humanitário, também promovendo o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção.¹¹⁶

Na prática, o que ocorre é a aplicação de sanções morais àqueles governos que violam a Constituição da OIT, convenções ratificadas ou direitos sindicais¹¹⁷. Isso ocorre quando há a aprovação e publicação, pelo Conselho de Administração, dos relatórios emitidos pela Comissão de Aplicação de Normas ou pelo Comitê de Liberdade Sindical, que lamentam e tecem críticas acerca das atitudes adotadas pelos Estados em questão.

¹¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: ILO, 2018. p. 12

¹¹⁴ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987. p. 259 e 260.

¹¹⁵ Ibid. p. 261.

¹¹⁶ Ibid. p. 260 e 261.

¹¹⁷ Ibid. p. 260.

5 O PROCEDIMENTO EXISTENTE NA OIT PARA APURAÇÃO DE POSSÍVEL INFRAÇÃO BRASILEIRA

Ao final de toda Conferência Internacional do Trabalho é publicado, pela Comissão de Aplicação de Normas, material no qual constam as atas relativas ao respectivo ano, dividido em duas partes:

- A Primeira Parte corresponde a um Informe Geral, no qual são discutidas questões gerais das normas internacionais do trabalho, bem como é realizado estudo específico acerca de alguma delas. Para mais, nela também constam as observações em casos individuais, realizadas pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações;
- Na Segunda Parte, constam as informações recebidas em virtude de solicitação do Comitê de Peritos, enviadas por certos países, a respeito de convenções por eles ratificadas. Há, também, os comentários dos demais Estados-membros da OIT, assim como dos representantes de empregadores e de empregados, realizados durante a Conferência. Ao final, é registrado o relatório da Comissão de Aplicação de Normas, com apresentação, discussão e aprovação dos casos.

No que tange à última Conferência, que ocorreu entre maio e junho de 2018, Brasil foi um dos 24 países incluídos na “lista curta” emitida pela Comissão de Aplicação de Normas, em virtude de votação por contraste (maioria visível braços levantados). De fato, essa é a forma como são decididas as pautas de discussão da Conferência, como se deduz do parágrafo 1 do art. 19º do Regulamento.¹¹⁸

Dita votação contou com a participação de membros representantes de governos, empregadores, e trabalhadores de todos os 187 Estados-membros da OIT, o que significa que houve aprovação da grande maioria dos presentes para análise do caso brasileiro na 107ª reunião.

¹¹⁸ Art. 19, parágrafo 1: a Conferência votará por braço no ar, por chamada nominal ou por voto secreto. 2. a votação por braço no ar será a adotada, excepto nos casos abaixo previstos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Documentos fundamentais da OIT*. Portugal: Gabinete para a Cooperação - Ministério do Trabalho e da solidariedade social de Portugal, 2007. p.60

Isso se deu em razão da requisição de informações pelo Comitê de Peritos ao governo brasileiro, após ter recebido observações de representantes de empregados acerca de dispositivos da Lei nº 13.467/2017. Nessas observações, foram alegadas violações às Convenções nº 98 e 154, mais especificamente com relação às mudanças atinentes à negociação coletiva no país, como será visto adiante.

5.1 Observações da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações – Casos Individuais

A OIT recebeu, em 28 de agosto de 2017, observações realizadas pela Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado (CONACATE) e, em 01 de setembro de 2017, observações conjuntas da Confederação Sindical Internacional (CSI) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), acerca da adoção da Lei nº 13.467/2017 pelo Brasil.

Afirmam esses representantes que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista são de gravidade inédita, e ressaltam que a Lei nº 13.467/2017 viola as disposições das Convenções nº 98 e 154. A Comissão de Peritos resumiu as reclamações por eles realizadas em quatro pontos¹¹⁹:

i) o novo artigo 611-A da CLT, que introduz no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade geral de que, por meio da negociação coletiva, se derroguem os direitos e proteções reconhecidos pela legislação laboral a favor dos trabalhadores contraria as disposições e as finalidades da presente Convenção e da Convenção sobre a negociação coletiva, 1981 (núm. 154); ii) o parágrafo 2 do novo artigo 611-A, ao assinalar que a ausência de contrapartida não constitui uma causa de nulidade das cláusulas das convenções e acordos coletivos, incluindo se preveem a derrogação de direitos reconhecidos pela legislação, demonstra que o novo sistema estabelecido pela lei núm. 13467 não se baseia na negociação senão na abdicação de direitos; iii) o novo artigo 444 da CLT também viola as convenções da OIT mencionadas, ao permitir, para os trabalhadores que possuam um diploma de ensino superior e que recebem um salário pelo menos o dobro do limite máximo de benefícios do regime geral de seguridade social, a derrogação individual às disposições da legislação e acordos coletivos; e iv) a criação, por meio do novo artigo 444-B da CLT, da figura do trabalhador autônomo exclusivo, permitindo dita disposição que exclua a classificação de trabalhador dependente, mesmo quando o trabalhador autônomo trabalha de forma exclusiva e permanente para uma empresa, separa essa nova categoria dos direitos de liberdade sindical e negociação coletiva reconhecidos pela legislação laboral.

¹¹⁹ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Primera Parte. Casos individuales/24. p. 105. Tradução livre.

Cumpra informar, de logo, pequeno erro material no texto acima colacionado, tendo em vista que não existe, na CLT, art. 444-B. Em verdade, o artigo da Consolidação que dispõe sobre o trabalhador autônomo da forma denunciada no tópico “iv)” é o art. 442-B.

Feitas estas considerações, em suma, a CONACATE, CUT e CSI alegam que os dispositivos da Lei nº 13.467/2017 que infringiram as Convenções nº 98 e 154 foram:

- o art. 611-A, pela introdução da possibilidade de derrogação de direitos e proteções reconhecidas pela legislação trabalhista a favor dos trabalhadores, por meio da negociação coletiva, bem como pelo seu § 2º, que afirma que a ausência de contrapartidas recíprocas nas negociações coletivas não constitui causa de nulidade destes.
- o art. 444, por permitir a derrogação individual ao disposto na legislação e nas convenções coletivas ao trabalhador que ganhe igual ou superior ao dobro do teto da Previdência (Regime Geral) e possua diploma de nível superior;
- o art. 442-B, por criar a figura do “trabalhador autônomo exclusivo”, afastando a classificação de trabalhador dependente mesmo que trabalhe de forma exclusiva e permanente em uma empresa, afastando-o dos direitos de liberdade sindical e negociação coletiva reconhecidos pela legislação laboral e;

Para esses representantes dos trabalhadores, os dispositivos supracitados demonstram que o novo sistema, estabelecido pela Reforma Trabalhista, não possui enfoque na negociação coletiva, e sim na abdicação de direitos.

Em seguida, a Comissão de Peritos registra as observações conjuntas realizadas pela Organização Internacional de Empregadores (OIE) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), também recebidas no dia 1º de setembro de 2017. Mais sucintos, estes afirmaram que:

- a Lei nº 13.467/2017 foi fruto de ampla discussão, tendo sido possibilitado aos interlocutores sociais do Brasil de serem escutados pelo Parlamento;
- a dita lei tem a finalidade de fortalecer a negociação coletiva e a aplicação das Convenções nº 98 e 154 da OIT, por fomentar a negociação livre e

voluntária, bem como estabelecer uma maior segurança jurídica, por limitar a intervenção da justiça no pactuado e;

- o art. 611-B da CLT prevê a proteção dos mais de 30 direitos trabalhistas previstos na CRFB/88, não sendo, portanto, correto afirmar que o fortalecimento da negociação coletiva se deu em detrimento da proteção dos trabalhadores.¹²⁰

Na ordem, a Comissão anota as suas próprias considerações sobre a lei em questão, afirmando que recorda que, nas observações realizadas por em 2015 e em 2016, relativa a projetos de lei em trâmite no Congresso brasileiro, assinalou que uma disposição que estabelecesse a derrogação geral da legislação trabalhista por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária prevista pelo art. 4 da Convenção nº 98, tendo, inclusive, solicitado ao governo que levasse em plenamente em conta o alcance do referido artigo.

Com relação ao art. 611-A da CLT, registra a Comissão de Peritos, ressaltando sua preocupação, que este possibilita a inaplicabilidade de todos os direitos trabalhistas previstos na legislação, tendo como única exceção os direitos constitucionais, constantes do rol do art. 611-B.

No tocante, recorda que as Convenções nº 98, 154 e 151 (este último voltado às relações de trabalho na Administração Pública) visam a promoção da negociação coletiva, como forma de encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis do que os previstos na legislação, e que a definição de negociação coletiva como um processo destinado a melhorar a proteção dos trabalhadores prevista pela legislação está incluída nos trabalhos preparatórios da Convenção nº 154.

Salienta-se que, nos parágrafos seguintes do documento¹²¹, foram realizadas remissões incorretas pela Comissão, que relacionou o art. 422 à norma que permite acordo individual por empregados que recebam acima do dobro do teto do Regime Geral Previdência e possuam diploma de ensino superior, quando a indicação correta seria o art. 444, bem como aduz tratar-se o art. 444-B da nova definição do autônomo. Como já visto (p. 58), não existe essa numeração na CLT, sendo a remissão acertada o art. 442-B. Assim, procede-se à análise

¹²⁰ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Primera Parte. Casos individuales/24. p. 105. Tradução livre.

¹²¹ Ibid. Primera Parte. Casos individuales/24. p. 106. Tradução livre.

das observações da Comissão de Peritos, com as devidas retificações, haja vista tratarem-se de meros erros materiais.

Com relação ao art. 444 da CLT, afirma a Comissão que as disposições legislativas, que permitem que contratos de trabalho individuais contenham cláusulas contrárias às contidas nos acordos coletivos aplicáveis (a exceção de cláusulas mais favoráveis para os trabalhadores), são contrárias à obrigação de promoção da negociação coletiva, prevista no art. 4 da Convenção nº 98.

Pelos motivos apresentados, a Comissão solicitou ao governo brasileiro que, ao tempo em que enviasse seus comentários acerca das observações realizadas pelos interlocutores sociais, examinasse, após consulta com estes, a revisão das disposições dos artigos 611-A, 611-B e 444 da CLT, de maneira que se adequassem ao art. 4 da Convenção nº 98.

No que tange às observações realizadas sobre art. 442-B, a Comissão de Peritos proclama que a Convenção nº 98 se aplica a todos os trabalhadores, com a possível exceção da polícia, forças armadas e funcionários que trabalham na administração do Estado, solicitando ao Governo que apresentasse suas observações quanto aos comentários das organizações sindicais sobre o impacto do dito artigo. A Comissão também solicitou que o Governo fornecesse informações sobre outros aspectos da Lei nº 13.467/2017, relacionadas aos direitos reconhecidos pela Convenção.

Por fim, foi requerido, pela Comissão, que o governo brasileiro, em seu próximo relatório, proporcionasse respostas detalhadas e completas aos comentários consubstanciados no documento.

5.2 As informações submetidas pelo governo brasileiro

Como dito anteriormente (pág. 56), na 107ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida entre maio e junho de 2017, foi realizada votação por contraste (maioria visível braços levantados), contando com a participação de membros representantes de governos, empregadores, e trabalhadores de todos os 187 Estados-membros da OIT, e por meio dela foi decidido que o caso brasileiro seria um dos casos inseridos na lista curta (ou suja), que seria discutida durante o evento.

Em virtude disso, o Brasil submeteu, à Conferência, as informações requisitadas pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR – sigla em espanhol), com relação à Lei nº 13.467/2017, especialmente quanto aos arts. 442-B,

444 e 611-A. A resposta, enviada pelo governo brasileiro, divide-se em 8 partes, a saber: A reforma trabalhista no Brasil, contexto e objetivos; A CEACR – mandato e ciclos de apresentação de relatórios; Relação entre a legislação laboral e as convenções coletivas (art. 611-A da Lei nº 13.467/2017); A relação entre os contratos individuais e as convenções coletivas (art. 444, parágrafo único, Lei nº 13.467/2017); Contratantes independentes (art. 442-B da Lei nº 13.467/2017); A Comissão de Aplicação de Normas; Conclusões (do Governo Brasileiro, bem como comentários de Estados-membros) e; Conclusões da Comissão de Aplicação de Normas. As informações foram registradas pela Comissão de Aplicação de Normas, em documento por ela publicado¹²².

Tendo em vista tratar-se de um documento extenso, com diversas informações específicas, tanto encaminhadas pelo governo brasileiro, como feitas pela Comissão de Aplicação de Normas, e contando com manifestações provenientes de países presentes na Conferência, faz-se necessária a sua análise em tópicos específicos.

5.2.1 A reforma trabalhista no Brasil, contexto e objetivos

Segundo o governo brasileiro, havia a necessidade de atualização da legislação trabalhista, que datava de 1943, a fim de satisfazer os requisitos da economia do século XXI. Nesse sentido, informa que o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos do ABC, que considera “o berço do movimento sindical brasileiro”¹²³, propôs, em 2011, a adoção de uma “convenção coletiva com fim específico (ACE)”, com vistas à prevalência do negociado sobre o legislado, com a única limitação dos direitos consagrados no art. 7º da CRFB/88. Essa proposta teria sido feita em virtude da interferência do judiciário trabalhista, que cancelava cláusulas negociadas pelos sindicatos.

Ressaltou que, precisamente esse aspecto, foi implementado pela Reforma Trabalhista, e que esta é o resultado de muitos anos de discussões sobre os desafios enfrentados pelo mercado de trabalho brasileiro, as desvantagens da legislação trabalhista e as preocupações levantadas pelo funcionamento do sistema de justiça do trabalho, tendo essas

¹²² _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 228 a 242. Tradução livre.

¹²³ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90 p. 228. Tradução livre.

questões se tornado de urgência face ao contexto de profunda recessão econômica que atinge o Brasil, com o aumento da taxa de desemprego para 11,3% em 2016.¹²⁴

Para mais, o governo destacou que outros fatores têm impacto no mercado de trabalho, sendo eles:

os 44% da participação dos trabalhos na economia informal no número total de empregos e os 60% entre os trabalhadores não qualificados; um alto nível de judicialização; a produtividade laboral mais baixa desde os anos 1970 (quase 1% ao ano); uma alta taxa de rotatividade da força de trabalho; a subutilização da negociação coletiva e a falta de segurança jurídica quanto à sua aplicação.¹²⁵

Segundo o governo, a celebração de consultas inclusivas, amplas e extensas, com os interlocutores sociais, é uma característica da reforma laboral no Brasil, alegando a realização de diversos debates em 2016, com a representação de sindicatos de empregadores e empregados, além de 17 audiências públicas e 40 reuniões com as partes interessadas no Parlamento e em diferentes estados em 2017.

Para os representantes do governo brasileiro, a Reforma Trabalhista possui o objetivo de que sejam negociadas, por cada categoria, as melhores condições para conciliar um emprego de qualidade e um aumento da produtividade, sem afetar os direitos dos trabalhadores, anunciando como um aspecto central da Reforma o fortalecimento das convenções coletivas.

5.2.2 A CEACR – mandato e ciclos de apresentação de relatórios

Com relação à atuação da Comissão de Peritos, o governo brasileiro fez duras críticas. Relembrando que o mandato da Comissão se refere à aplicação das convenções “na legislação e na prática”, através de análises imparciais, o Brasil afirmou que a avaliação do seu caso por ela não cumpre o dito mandato, nem requisitos mínimos de equidade, em muitos aspectos.¹²⁶

Segundo ele, a Comissão procedeu de forma excepcional ao formular comentários à Reforma antes da apresentação dos relatórios do governo acerca da aplicação da Convenção

¹²⁴ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 228. Tradução Livre

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Ibidem.

nº 98, não levando em consideração, inclusive, o contexto mais amplo da reforma brasileira. Informam que não houve tempo suficiente para apuração, pelo órgão, de todos os aspectos da aplicação da nova lei, haja vista que, quando a Comissão se reuniu, em novembro de 2017, a Lei nº 13.467/2017 estava em vigor a poucos dias, sendo necessário um tempo adicional para a realização de uma avaliação adequada e equilibrada dos seus impactos no mercado de trabalho, incluindo decisões proferidas pelo STF.¹²⁷

Com efeito, frisou o Governo que, tivessem sido respeitados os ciclos periódicos de apresentação de relatórios, teria sido facilitada uma avaliação completa, em 2019-2020, da aplicação dos princípios da Convenção nº 98 com relação à Reforma. Como o Brasil apresentou seu último relatório, atinente à dita convenção, em 2016, o prazo para novas informações expiraria apenas em 1º de setembro de 2019, e os comentários da Comissão de Peritos a seu respeito seriam realizados apenas em 2020.¹²⁸

5.2.3 Relação entre a legislação laboral e as convenções coletivas (art. 611-A da Lei nº 13.467/2017)

Prosseguindo com as severas críticas realizadas à Comissão de Peritos, o governo brasileiro, ao comentar a afirmação daquele que os objetivos gerais das Convenções nº 98, 151 e 154 seria o de promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho mais favoráveis do que os previstos na legislação, afirmou que “A análise realizada pelos peritos apresenta sérios defeitos devido à falta absoluta de esforços para remeter-se ao significado usual do texto da Convenção pertinente (nº 98), conforme exigido pelo direito internacional.”¹²⁹

No tocante, ressaltou o Governo que não há qualquer indicação, tanto no texto do art. 4 da Convenção nº 98, quanto em qualquer outro texto acordado pelos órgãos tripartidos, que a negociação coletiva deve ser limitada ao estabelecimento de condições mais favoráveis do que as definidas na legislação. Na sua interpretação, o espírito do art. 4, bem como da Convenção como um todo, conforme recomendado pelo Comitê de Liberdade Sindical, “censura a limitação do alcance das negociações e a invalidação de acordos coletivos pelos

¹²⁷ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 229. Tradução livre.

¹²⁸ Ibidem.

¹²⁹ Ibidem.

tribunais e pelas autoridades executivas.”¹³⁰ Essa também é a orientação constante do Guia de políticas sobre a negociação coletiva da OIT (2015).¹³¹

Além disso, salientou que o art. 4 relaciona-se a medidas “adequadas às condições nacionais” para promover negociações voluntárias, sendo necessário, dessa forma, que a complexidade da situação no país seja devidamente considerada antes de chegar a qualquer conclusão.

Nessa linha, destacou que a amplitude e o detalhamento dos direitos fundamentais do trabalho, consagrados na CRFB/88, assim como as ressalvas constantes do art. 611-B e os recursos legais disponíveis no Brasil, asseguram um sistema de salvaguardas, que deve ser considerado em qualquer exame da aplicação da Convenção nº 98, na legislação e na prática trabalhista do país, o que, segundo o Governo, não foi considerado no relatório da Comissão de Peritos.

Com relação à remissão da Comissão de Peritos aos trabalhos preparatórios da Convenção nº 154, sublinhou o Governo que eles não seriam motivo para restringir o resultado da negociação coletiva, aduzindo tratar-se de “outro vício jurídico na análise levada a cabo pela CEACR”¹³², pontuando o que segue:

- i) Ao tratar-se de uma convenção posterior, não pode determinar o significado que os membros que participaram no estabelecimento da Convenção nº 98 (de 1949), nem os que a ratificaram mais tarde (o Brasil ratificou a Convenção nº 98 em 1952, 29 anos após a adoção da Convenção nº 154).
- ii) Segundo a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, o recurso aos "trabalhos" é um meio complementar de interpretação, subordinado ao significado habitual, que deve ser utilizado para confirmar o texto do tratado que se está sendo interpretado (ou seja, a Convenção nº 154, e nenhuma outra, quanto menos uma pré-existente, como a Convenção nº 98), ou em casos de ambiguidade e obscuridade desse texto.
- iii) Se, a título de argumento, se considera a Convenção nº 154, deveria ser concedida prioridade ao texto do artigo 9 deste instrumento, no lugar dos seus “trabalhos preparatórios”: “A presente Convenção não revisa nenhuma convenção nem nenhuma recomendação internacional de trabalho existente”.
- iv) Mesmo ao considerar ditos "trabalho", deveria ser lido seu texto completo (Informe IV (1) da 67ª reunião da CIT, 1981), particularmente os parágrafos 58 e 65. Cabe assinalar que a discussão tinha mais nuances: nem sequer se considerou uma proibição dos resultados que poderiam estabelecer exceções às disposições da lei e, em qualquer caso, nenhuma das partes previu a cláusula jurídica específica contida na legislação brasileira.¹³³

¹³⁰ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 229. Tradução livre.

¹³¹ Ibidem.

¹³² Ibidem.

¹³³ Ibidem.

Afirmando que o sistema de direitos trabalhistas brasileiro é sólido e bem desenvolvido, o Governo aduziu que a interpretação da Comissão do art. 4 equivaleria a uma restrição grave e errônea do alcance da negociação coletiva, indo de encontro ao espírito da Convenção nº 98.

5.2.4 A relação entre os contratos individuais e as convenções coletivas (art. 444, parágrafo único, Lei nº 13.467/2017)

Nesse tópico, fazendo remissão ao comentário da Comissão de Peritos, que afirma serem contrárias à promoção da negociação coletiva as disposições que permitem, nos contratos individuais, cláusulas contrárias às contidas nas convenções coletivas aplicáveis, o Governo afirmou que não há, no art. 4 da Convenção nº 98, menção aos contratos individuais de trabalho.¹³⁴

Mais sucinto, finalizou seu comentário a respeito do art. 444 da CLT aduzindo que este só é aplicável a uma pequena porcentagem da população brasileira (0,25%), com maior nível de renda e de graduação, e que geralmente ocupa cargos de gerência.¹³⁵

5.2.5 Trabalhadores Autônomos (art. 442-B da Lei nº 13.467/2017)

Também tecendo breves comentários, o governo brasileiro afirmou que a norma do art. 442-B da CLT apenas esclarece a condição jurídica dos trabalhadores autônomos que, se não possuem posição subordinada com relação ao contratante, não serão considerados assalariados.

Segundo ele, ao contrário das conclusões proferidas pelos peritos, essa disposição não viola a Convenção nº 98. Além do mais, informou que não houve modificação no art. 511 da CLT, motivo pelo qual os trabalhadores autônomos podem continuar organizando-se em sindicatos.¹³⁶

¹³⁴ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 230. Tradução livre.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ Ibidem

5.2.6 A Comissão de Aplicação de Normas

Os comentários do governo acerca da Comissão de Aplicação de Normas, por sua vez, também consubstanciaram-se em ataques à atuação desta, na medida em que reafirmam que seus poucos recursos e tempo deveriam ser investidos na análise de casos graves. Segundo o governo, como o Brasil tinha prazo até 1º de setembro de 2018 para apresentar sua resposta aos comentários dos peritos, e a sua inclusão na “lista curta” (lista suja) se deu para que o caso fosse analisado na 107ª Conferência, entre maio e junho de 2018, foram violadas as mais básicas normas do devido processo, equivalendo a julgar o Brasil antes mesmo de escutar a versão do seu governo.¹³⁷

Com efeito, registrou que as expressões utilizadas pela CEACR, em seus comentários, não foi incisiva como aquelas utilizadas nos demais casos selecionados para análise, não constando frases como “profunda preocupação”, “persistência e gravidade das alegações” e “lamenta profundamente”. Para o Brasil, tais expressões deveriam indicar a gravidade e/ou urgência a serem levadas em consideração pelos interlocutores sociais ao redigirem as listas “largas e curtas”.¹³⁸

5.2.7 Conclusões do Governo Brasileiro

Com base no exposto, o Brasil concluiu que as observações dos peritos foram prematuras, “no melhor dos casos”, com “interpretação juridicamente viciada da Convenção nº 98”, que se afasta do seu significado habitual, bem como das recomendações sistemáticas do Comitê de Liberdade Sindical e dos textos técnicos da OIT.¹³⁹

Para o Governo, não há motivos para que se suponha que a Reforma Trabalhista desencoraja a negociação coletiva, registrando que os trabalhadores conservam a sua capacidade e possibilidade de, em uma negociação voluntária, escolher as condições jurídicas, quando consideradas mais favoráveis que as propostas pelos empregadores. Afirmou, ainda, que uma revisão das normas da Reforma desencorajaria a negociação, na medida em que permitisse ao judiciário anular convenções, além de reduzir o âmbito do que poderia ser negociado, com efeitos negativos no mercado de trabalho. Dessa forma, a Reforma teria

¹³⁷ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 230. Tradução livre.

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ Ibidem.

consagrado uma fórmula que concilia negociações livres e voluntárias com a proteção dos direitos dos trabalhadores.¹⁴⁰

No que tange à extensão da proteção ao trabalhador brasileiro, o Governo concluiu que¹⁴¹

É importante ressaltar que os trabalhadores não estão desprotegidos, de modo algum, pela nova legislação brasileira. Os sindicatos podem negociar livremente os assuntos que lhes interessam e continuar abrangidos pelas disposições do Código de Trabalho em todas as outras questões não negociadas ou não acordadas através da negociação coletiva. O sistema de proteção jurídico do Brasil e as garantias constitucionais garantem um alto nível de proteção em qualquer situação. Ademais, o processo de negociação coletiva propriamente dito assegura que os melhores interesses dos trabalhadores sejam refletidos nos acordos finais: em primeiro lugar, pelo poder de barganha de seu sindicato, que deve ser representativo; pelo requisito jurídico de que a convenção coletiva seja aprovada por assembleia geral da categoria e, por fim, pelo sistema de controle judicial exercido pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Tribunais do Trabalho.

Por fim, anota que desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, várias ações foram propostas perante o STF, no intuito de declarar a inconstitucionalidade de novas disposições, mas nenhuma delas está relacionada com as questões que receberam atenção da CEACR, sendo a maioria delas a respeito da contribuição sindical obrigatória.

5.3 Manifestação de representante governamental brasileiro

Inaugurando as anotações de manifestação de representantes de governos, de trabalhadores e de empregadores, há o pronunciamento do Ministro do Trabalho, como representante governamental do Brasil, que lamentou que o exame do caso brasileiro obedecesse a motivos políticos, advertindo que isso poderia ter impacto negativo na qualidade do sistema de controle da OIT, cujo fortalecimento sempre foi apoiado pelo Brasil.

Reforçou, também, a dificuldade de compreender as razões para a antecipação dos prazos e o exame urgente da Lei nº 13.467/2017 pela Comissão de Peritos, com desvio do seu mandato de examinar a aplicação dos instrumentos da OIT na legislação e na prática, tendo

¹⁴⁰ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 230. Tradução livre.

¹⁴¹ Ibidem.

esse tratamento “tendencioso, parcial e sem conhecimento de causa” provocado um grande mal estar.¹⁴²

Aduziu que os trabalhadores não foram prejudicados pela Reforma Trabalhista, mas apenas aqueles sindicatos que dependem do Estado e que carecem de compromisso real com os trabalhadores, sem representatividade. No tocante, aludiu ao fato de que os sindicatos dos trabalhadores se beneficiavam de uma contribuição compulsória, não precisando ser representativos nem defender os interesses dos trabalhadores, tendo sido a eles garantido, em 2017, mais de 4 bilhões de reais. Pontuou que, com a Reforma, os sindicatos terão que trabalhar muito mais em benefício dos trabalhadores e dos empregadores, o que favoreceu a negociação coletiva e promoveu a independência dos sindicatos, o que vai ao encontro da Convenção nº 98.¹⁴³

Com isso, reiterou que não existiam razões técnicas para o exame do caso do Brasil pela Comissão de Peritos, e que é lamentável que a OIT tenha sido manipulada politicamente. Para mais, ressaltou que esse sistema de controle de normas não atende às demandas e desafios do mundo do trabalho, nem às expectativas depositadas no Organismo, afirmando ser assombroso que, em uma organização tripartite, “não exista nada tripartite no sistema regular de supervisão de normas”¹⁴⁴, e que, diferentemente de outros organismos, não existe um verdadeiro método de supervisão universal, sendo sempre o mesmo grupo de países que supostamente não respeitam os compromissos. Essa situação privilegiaria a seletividade frente à transparência e a universalidade.¹⁴⁵

Para o Ministro, além da necessidade de revisão da composição do Comitê de Peritos, com vistas à reflexão da diversidade esperada e da qualidade técnica, para se avaliar o nível de cumprimento e apoio aos instrumentos da OIT, devem ser incluídas as perspectivas dos governos:

- na seleção de listas de casos, a fim de cumprir os critérios técnicos;
- na elaboração das conclusões, para que sejam efetivamente implementadas e;

¹⁴² _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 231. Tradução livre.

¹⁴³ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 232. Tradução livre.

¹⁴⁴ Ibidem.

¹⁴⁵ Ibidem.

- nos métodos de trabalho em geral, para que sejam respeitados.¹⁴⁶

Por fim, concluiu que a Lei nº 13.467/2017 dá pleno efeito à Convenção, posto que promove e fortalece a negociação coletiva. Além disso, solicitou uma mudança profunda no sistema de controle de normas “antes que seja tarde demais”, e expressou a disposição do Governo de participar, de boa fé, de um esforço coletivo para melhorar referido sistema para todos.¹⁴⁷

5.4 Manifestação de membros trabalhadores

Em seguida, anotaram-se as observações realizadas pelos membros trabalhadores, que destacaram ser a primeira vez em 20 anos que a Comissão discute a aplicação da Convenção nº 98 no Brasil, considerando decepcionante as medidas legislativas tomadas, que terão o efeito de dismantelar os direitos de negociação coletiva e a sólida tradição de relações de trabalho construída nas últimas décadas.¹⁴⁸

Também declararam a sua profunda preocupação de que as mudanças realizadas minem os direitos dos trabalhadores¹⁴⁹, e lembraram que, em 2016, os sindicatos brasileiros já haviam transmitido informação à Comissão de Peritos, acerca das graves deficiências e dos defeitos dos projetos de lei que então tramitavam no Congresso.¹⁵⁰

Para mais, discordaram da afirmação do Governo que o caso brasileiro tenha sido tratado de forma prematura pela Comissão, haja vista que, em 2017, o Brasil já figurou na lista preliminar de casos, tendo sido a ele solicitado que levasse em consideração os comentários da Comissão, mais especificamente no que tange ao estabelecimento de uma possibilidade geral de diminuir a proteção aos trabalhadores, pois teria forte efeito de dissuasão do exercício do direito de negociação coletiva, o que poderia contribuir para diminuir a sua legitimidade a longo prazo.¹⁵¹

Os membros trabalhadores também discordaram fortemente das críticas governamentais brasileiras acerca da quebra do ciclo de envio de relatórios, pelo que lembram

¹⁴⁶ _____, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 232. Tradução livre.

¹⁴⁷ Ibidem.

¹⁴⁸ Ibidem.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ Ibidem.

¹⁵¹ Ibidem.

que o critério para essa quebra é reproduzido a cada ano no Relatório Geral da Comissão de Peritos, e consideram que o caso do Brasil atende aos critérios, além de que as observações sobre propostas legislativas ou projetos de lei podem ser examinados pela Comissão, mesmo que não haja resposta por parte do Governo.¹⁵²

No tocante, informaram que, quando o Conselho de Administração estendeu os prazos (ciclos) para envio de relatórios relacionados a determinados tipos de convenções, a elaboração de um mecanismo para quebra desse ciclo contou com apoio tripartite, tendo sido introduzido como uma salvaguarda, com o objetivo de velar pela manutenção do controle efetivo da aplicação das convenções ratificadas. Nesse sentido, os membros trabalhadores expressaram seu apoio à imparcialidade e independência da Comissão de Peritos, ressaltando que nunca aceitaram que um caso individual fosse utilizado para atacar o mecanismo supracitado.¹⁵³

Com relação à alegação do Governo de que houve uma série de debates em 2016 acerca das mudanças na legislação trabalhista, afirmaram os membros trabalhadores que os sindicatos mais representativos não fizeram parte deles, e que “debates” não podem substituir consultas genuínas e eficazes. Ademais, naquele ano, o projeto de lei possuía apenas 7 artigos, frente aos mais de 100 novos dispositivos presentes na lei promulgada.¹⁵⁴

Os membros consideraram que as mudanças trazidas pela Reforma são contrárias ao espírito da Convenção nº 98, e comentaram os dispositivos protagonistas do caso: art. 611-A, 444 e 442-B da CLT. Quanto ao primeiro, aduziram que,

Ao permitir derrogações menos favoráveis nas convenções coletivas sobre praticamente a totalidade de temas da relação de trabalho, o Governo priva os trabalhadores de seu direito fundamental à negociação coletiva, e não garante a materialização efetiva de um conjunto mínimo de direitos que se aplicariam por igual a todos os trabalhadores do Brasil.¹⁵⁵

Recordaram, nesse ponto, que o objetivo geral do art. 4 da Convenção nº 98 é a promoção da negociação coletiva de boa-fé, a fim de chegar a um acordo sobre condições de emprego mais favoráveis do que as previstas na lei.¹⁵⁶

¹⁵² _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 232. Tradução livre.

¹⁵³ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 232 e 233. Tradução livre.

¹⁵⁴ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 233. Tradução livre.

¹⁵⁵ Ibidem.

¹⁵⁶ Ibidem.

No que tange ao art. 444 da CLT, atestam também a sua desconformidade com o art. 4 da Convenção nº 98 ou com a Recomendação nº 91, que estabelecem o princípio dos efeitos vinculantes das convenções coletivas e a sua prevalência sobre os contratos individuais de trabalho, quando estes são menos favoráveis.¹⁵⁷ Por fim, afirmam que o art. 442-B da CLT dilui a representação coletiva dos trabalhadores, por meio de uma classificação incorreta dos trabalhadores autônomos.¹⁵⁸

Quanto ao argumento Governamental de necessidade de reforma em virtude do contexto de crise econômica, os membros trabalhadores observaram que, embora o número de convenções coletivas tenha caído 29% desde a adoção da Reforma, a situação econômica do país não melhorou, atestando que o desemprego e a taxa de informalidade, inclusive, aumentaram.¹⁵⁹

Em conclusão, os membros trabalhadores reiteraram a sua profunda preocupação com práticas retrógradas, em um país que costumava ser porta-voz dos direitos fundamentais no trabalho. Pelo exposto, instaram o Governo a tomar, com urgência, as medidas necessárias para reformar a legislação e harmonizá-la com a Convenção nº 98, antes de que mais danos sejam infligidos aos trabalhadores brasileiros.¹⁶⁰

5.5 Manifestação de membros empregadores

Os membros empregadores, por sua vez, apesar de reconhecerem a legitimidade da Comissão de Peritos para examinar, em casos excepcionais, uma situação que não corresponde ao ciclo regular de relatórios, manifestaram a sua preocupação com o exercício desse poder discricionário no caso brasileiro. Segundo eles, o Brasil não necessitava apresentar relatórios em 2017 sobre a Convenção nº 98, posto que o país cumpriu com suas obrigações correspondentes até o momento.¹⁶¹

Tendo em vista a sensibilidade do caso, levando-se em consideração a falta de informações sobre a postura do Governo, sugeriram que uma solicitação direta poderia ter sido o primeiro passo da Comissão. Isto posto, os membros lamentaram que a Comissão de

¹⁵⁷ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 233. Tradução livre.

¹⁵⁸ Ibidem

¹⁵⁹ Ibidem.

¹⁶⁰ Ibidem.

¹⁶¹ Ibidem.

Peritos não tivesse todas as informações necessárias para examinar o caso com uma abordagem adequada e equilibrada.¹⁶²

Concordaram, também, com o Governo, ao aduzirem que, se o caso tivesse sido examinado no ciclo periódico, teria sido possível avaliar exaustivamente a repercussão da Reforma na aplicação da Convenção nº 98. Para eles, era necessário receber mais informações, para que fosse compreendida perfeitamente a Reforma Trabalhista.¹⁶³ Nesse sentido, encorajaram o Governo a fornecer informações em seu próximo relatório sobre a aplicação dos artigos 611-A e 611-B da CLT, *de jure e de facto*.¹⁶⁴

Seguindo o raciocínio apresentado pelo representante governamental brasileiro, os membros empregadores informaram que, na sua opinião, não há, no art. 4 da Convenção nº 98, nenhum requisito absoluto de que o resultado da negociação coletiva deva ser a obtenção de condições mais favoráveis do que as estabelecidas por lei.¹⁶⁵

Finalizando, os referidos membros teceram breves comentários acerca dos arts. 444 e 442-B da CLT, assinalando não é possível a realização de um exame completo e com conhecimento de causa se a informação apropriada não estiver disponível, motivo pelo qual pediram ao Governo que envie seus comentários sobre as observações feitas pelos sindicatos, para consideração pela Comissão de Peritos.¹⁶⁶

Especificamente quanto ao art. 444 da CLT, afirmaram que, na sua opinião, a questão da predominância de contratos individuais sobre a legislação nacional não se enquadra no âmbito de aplicação da Convenção nº 98.¹⁶⁷

5.6 Os comentários dos membros trabalhadores, empregadores e governamentais de Estados-membros da OIT acerca do caso do Brasil

Em seguida, o caso brasileiro foi debatido pelos presentes na reunião, que contava com membros governamentais, empregadores e trabalhadores de diversos Estados. No total, foram 34 manifestações, sendo elas: 08 de membros empregadores, 13 de membros

¹⁶² _____, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 233. Tradução livre.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 234. Tradução livre.

¹⁶⁵ Ibidem.

¹⁶⁶ Ibidem.

¹⁶⁷ Ibidem.

trabalhadores e 10 de membros governamentais, além de 03 manifestações de observadores. As manifestações são provenientes dos seguintes países¹⁶⁸:

- Membros trabalhadores: Brasil, Portugal, Itália, Paquistão, Argentina, Estados Unidos da América (falando também em nome do membro trabalhador do Canadá), Reino Unido, Colômbia (duas vezes, por dois membros diferentes), Paraguai, Uruguai, Venezuela e Chile.
- Membros empregadores: Brasil, Colômbia, México, Guatemala, Espanha, Uruguai, Chile e Grécia.
- Membros governamentais: Paraguai (falando também em nome de uma significativa maioria dos Estados da América Latina e Caribe), Paraná, Índia, Rússia, Honduras, Bangladesh, México, China, Egito e Angola.

Quanto aos observadores, as 03 manifestações emanaram, respectivamente, de representantes da Organização Mundial de Trabalhadores, da Associação Latino-Americana de Advogados Trabalhistas e da Internacional de Servicios Públicos (ISP), tendo esta última falado também em nome da Internacional de la Educación (IE), IndustriALL Global Union e da Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).¹⁶⁹

As manifestações supracitadas foram seguidas de declarações do representante governamental do Brasil, e dos membros trabalhadores e empregadores. Após, localizam-se as conclusões da Comissão de Aplicação de Normas da Conferência, bem como a manifestação final do representante governamental do Brasil.

5.6.1 Os comentários do membro trabalhador do Brasil

Os comentários iniciaram com um membro representante de trabalhadores do Brasil, que felicitou a Comissão de Peritos pela qualidade do seu trabalho. Para ele, a Reforma é o ataque mais grave aos direitos sindicais na história do Brasil, e foi marcada pela

¹⁶⁸ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 234 a 240. Tradução livre.

¹⁶⁹ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 238 e 239. Tradução livre.

absoluta falta de consulta dos representantes de trabalhadores e de outros setores ligados ao mercado de trabalho.¹⁷⁰

Nesse sentido, argumentou que a nova lei promove o enfraquecimento geral de todo o sistema de proteção dos trabalhadores, representando um retorno a parâmetros de relações jurídicas superadas há anos, baseado na plena liberdade de contratação e na ideia de que ambas as partes possuem o mesmo poder de negociação. Segundo ele, “O retrocesso é manifesto se se tem em conta que a lei permite que a negociação individual deixe sem efeito a aplicação de convenções coletivas, em violação ao disposto no artigo 4 da Convenção.”¹⁷¹

Para mais, informou que a Reforma aumentou o índice de desemprego no país, posto que, enquanto no momento da entrada em vigor da lei, a taxa de desemprego era de 12,2%, segundo dados do IBGE, em abril de 2018, essa taxa era de 13,1%, o que equivale a 13,7 milhões de desempregados.¹⁷² Quanto ao argumento governamental de que a nova lei promove a negociação coletiva, o membro trabalhador citou um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo, que mostraria uma queda de 34% no número de convenções coletivas celebrados nos primeiros meses de 2018.¹⁷³

Além disso, comentou que a reforma atacou duramente os sindicatos, na medida em que extinguiu o modelo de financiamento existente sem criar um modelo alternativo. Nesse sentido, aduzindo ser impossível fortalecer a negociação coletiva pelo enfraquecimento dos sindicatos, o membro trabalhador brasileiro pediu a revogação da nova lei, uma vez que retira direitos, ataca os sindicatos, promove a negociação individual em detrimento da negociação coletiva e afasta o país da agenda do trabalho decente.¹⁷⁴

5.6.2 Os comentários do membro empregador do Brasil

Após, anotaram-se os comentários do membro representante de empregadores do Brasil. Para ele, não há base legal alguma que justifique o Brasil ter sido chamado perante a Comissão para esclarecer assuntos relacionados à negociação coletiva, quebrando o ciclo de envio de relatórios, motivo pelo qual afirmou que a Comissão de Peritos pré-julgou a

¹⁷⁰ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 234. Tradução livre.

¹⁷¹ Ibidem

¹⁷² Ibidem

¹⁷³ Ibidem

¹⁷⁴ Ibid. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 235. Tradução livre.

aplicação da Convenção nº 98, com base em uma análise superficial e abstrata da Lei nº 13.467/2017, tratando-se de um debate político e ideológico, e não técnico.¹⁷⁵

Segundo o membro representante dos empregadores brasileiro, a Reforma reforça os objetivos da Convenção nº 98 no contexto da legislação trabalhista brasileira, na medida em que assegura que os instrumentos coletivos “possam ser concluídos levando em conta as modalidades atuais de trabalho e produção, sem interferência do Estado.”¹⁷⁶

Aduziu que os trabalhadores não foram prejudicados com o advento da nova lei, que teria como objetivo estabelecer um ambiente propício à negociação coletiva, com segurança jurídica aos parceiros sociais, já que muitas vezes era objeto de anulação pelo sistema de justiça do trabalho, embora essa não fosse a vontade das partes. Para eles, a reforma foi necessária para impulsionar a negociação coletiva e modernizar a CLT, que remonta aos anos 40, e foi resultado de um processo democrático.¹⁷⁷

Ressaltou o dito membro a sua preocupação com a possibilidade de a OIT considerar que a negociação só é válida se contiver termos e condições de emprego mais favoráveis do que aqueles estabelecidos por lei. Isso porque essa noção resultaria de uma interpretação extensiva da Convenção nº 98 que, se adotada, vincularia todos os 165 países que ratificaram o referido instrumento, e não deveria ser permitida uma “modificação das regras do jogo” estabelecidas pelo documento.¹⁷⁸ Por fim, solicitou que a Comissão, em suas conclusões, levasse em conta que a negociação coletiva deveria ser livre e espontânea, como proposto no texto da convenção em questão.¹⁷⁹

5.6.3 Manifestações dos membros governamentais, empregadores e trabalhadores dos demais países, e observadores de organizações representativas

Após, foi oportunizada a palavra aos membros representantes de governos, empregadores e trabalhadores dos países presentes no momento, para que se manifestassem acerca do caso brasileiro, emitindo suas opiniões, que foram registradas em ata pela Comissão de Aplicação de Normas. Importa frisar que tais manifestações não se confundem com as votações que são realizadas durante a Conferência. Dessa forma, trata-se de momento com

¹⁷⁵ _____ . Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 235. Tradução livre.

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Ibidem.

¹⁷⁹ Ibidem.

viés político, com patente jogo de interesses entre as partes, que tornam públicas as suas opiniões.

Os membros governamentais, em geral, demonstraram “profunda preocupação” com os métodos de trabalho adotados pela Comissão de Aplicação de Normas da Conferência para inclusão do Brasil na lista curta, motivo pelo qual o representante da Rússia sugeriu que fossem feitas mudanças nos seus métodos. Lamentaram que, no caso do Brasil, não tenha sido concedido o tempo necessário para avaliar a complexidade da reforma trabalhista, com suas repercussões práticas.

Com efeito, representantes dos governos da Índia, Bangladesh, Egito e Angola demonstraram apoio às medidas implementadas no Brasil, considerando-as positivas. Por fim, reiteraram seus compromissos com os órgãos de supervisão.

Já os representantes de trabalhadores dos demais Estados-membros afirmaram que a Reforma Trabalhista, no Brasil, torna o trabalho precário, enfraquece a negociação coletiva e o diálogo social. Segundo o representante trabalhador da Argentina, um número crescente de estudos confirma que as normas de trabalho têm efeitos econômicos positivos, tanto na produtividade quanto na inovação. Por outro lado, o aumento da informalidade e precarização leva a um aumento da desigualdade.

O membro representante trabalhador de Portugal, por sua vez, comparou a Reforma brasileira com as realizadas na Espanha, Grécia e Portugal, que, segundo ele, desde 2009, levaram à regressão social dos trabalhadores no sul da Europa em níveis de várias décadas anteriores.

Ademais, os representantes trabalhadores de Portugal, Itália, Reino Unido e Chile instaram o Governo brasileiro a emendar a legislação, para que fique em conformidade com a Convenção nº 98, e afirmaram que os critérios e procedimentos para quebrar o ciclo regular de apresentação de relatórios de análise de casos pela Comissão de Peritos fornecem garantias para assegurar a supervisão efetiva da aplicação das Convenções ratificadas.

Cumprе salientar que, em algumas manifestações, foi expressado o descontentamento com tópicos da reforma que não se relacionam com os arts. 442-B, 444 e 611-A. A título exemplificativo, foi declarada a desaceitação de normas como a que torna facultativa a contribuição sindical, bem como a que possibilita que a gestante trabalhe em ambientes insalubres.

Os membros representantes de empregadores dos países presentes, por sua vez, afirmaram que a Reforma busca estabelecer condições mais favoráveis para a competitividade, a produtividade e o desenvolvimento econômico e social. Para eles, é

necessário um período razoável de implementação para chegar a conclusões precisas e fundamentadas.

Segundo eles, os novos regulamentos trabalhistas não privam os trabalhadores de seus direitos e garantias trabalhistas, nem violam as Convenções nº 98 e 154, haja vista a permanência do marco constitucional que estabelece direitos fundamentais inalienáveis, e entendem que a atual legislação trabalhista protege a negociação coletiva da intervenção das autoridades, que cancelavam as convenções de forma recorrente.

Para o membro representante de empregadores da Espanha, a modernização da legislação trabalhista fortaleceu a negociação coletiva, de acordo com a Convenção nº 98. No tocante, o membro representante de empregadores do Chile mencionou que o artigo 4 da Convenção nº 98 não inclui qualquer limitação à negociação coletiva, no sentido em que só pode estabelecer condições mais favoráveis do que as estabelecidas pela legislação, contemplando expressamente a possibilidade de adotar medidas que se adaptem às condições nacionais.

Já os observadores, falando em nome de entidades representativas de cunho internacional, aduziram que a reforma trabalhista viola o direito sindical estabelecido na CRFB/88, bem como as Convenções nº 98, 151 e 154. Enfatizaram a seriedade do caso e sua importância para a efetiva aplicação do sistema de supervisão da OIT.

Para eles, as garantias incluídas no artigo 611-B da CLT não são suficientes, sendo necessário realizar uma reforma abrangente da legislação trabalhista, em consulta com todos os parceiros sociais, a fim de harmonizar a legislação brasileira com a Convenção nº 98.

5.6.4 Resposta do governo brasileiro aos representantes de governos, empregadores, trabalhadores membros da OIT

O representante governamental brasileiro expressou sua gratidão aos países e oradores que apoiaram o Brasil. Para ele, o debate reforçou a convicção de que a discussão sobre a Reforma foi prematura.

Ele então respondeu a alguns dos pontos levantados no debate, reiterando que a Reforma Trabalhista é o resultado de muitos anos de discussões sobre os desafios do mercado de trabalho no Brasil, e rechaçou as alegações de que a Lei nº 13.467/2017 precarizou os direitos, afirmando que a Reforma combate a informalidade, permitindo novas formas de emprego com todas as garantias legais e direitos constitucionais.

Com relação ao art. 442-B, afirmou que a Comissão de Peritos cometeu um grave erro ao considerar que a lei exclui a possibilidade de contratados independentes (trabalhadores autônomos) formarem sindicatos e participarem de convenções coletivas, já que isto está contemplado no art. 511 da CLT, que trata da organização dos sindicatos, e não foi alterado pela nova lei.

Por fim, ele reiterou o apelo realizado a todos os membros, no intuito de que participem de um esforço tripartite urgente, coletivo e eficaz para reformar o sistema de controle de normas.

5.6.5 Resposta dos membros empregadores

Após, se manifestaram, pela última vez, os membros empregadores brasileiros. A discussão do caso foi, para eles, prematura, não havendo nenhuma informação disponível que apoiasse a alegação de que a Reforma constitui uma violação da Convenção na prática.

Reafirmaram que o mecanismo que permite que as convenções coletivas prevaleçam sobre as disposições das leis, pode ser considerado como promovendo, em lei, a negociação coletiva, ampliando o seu escopo e assegurando, ao mesmo tempo, que os fundamentos dos direitos consagrados na Constituição continuem a ser respeitados.

Para mais, os Membros Empregadores incentivaram o Governo a fornecer informações sobre o conteúdo e a aplicação da reforma da legislação trabalhista, especialmente em que medida os interlocutores da negociação coletiva estão fazendo uso da possibilidade de negociar convenções coletivas que prevalecem sobre a legislação nacional e em que medida os trabalhadores estão fazendo uso da possibilidade de adotar contratos individuais que prevalecem sobre os acordos coletivos.

Por fim, incentivaram o compromisso continuado do governo com as normas internacionais do trabalho, em colaboração e em consulta com organizações de trabalhadores e empregadores.

5.6.6 Resposta dos membros trabalhadores

Os membros trabalhadores, por sua vez, expressaram grande decepção com os comentários do representante do Governo, e defenderam a imparcialidade e a técnica dos membros da Comissão de Peritos, pela qual reiteraram seu profundo respeito.

Lembraram que a negociação coletiva é um processo cujo objetivo é fortalecer a proteção dos trabalhadores garantida por lei. Em nenhum caso a proteção pode ser inferior ao mínimo estabelecido por lei, motivo pelo qual estão profundamente preocupados com a ampla e estrutural reforma do sistema de negociação coletiva adotada em 2017 e suas sérias consequências para o gozo e exercício do direito fundamental da negociação coletiva dos trabalhadores do país.

Os membros trabalhadores instaram o Governo a assegurar que a legislação esteja em plena conformidade com o artigo 4 da Convenção, assim como a fazer uso da assistência técnica da OIT, a fim de desenvolver um roteiro e um cronograma para a reforma legislativa. Para eles, o governo também deve aceitar uma missão de contatos diretos antes da próxima Conferência Internacional do Trabalho, a fim de avaliar o progresso alcançado.

5.7 Conclusões da Comissão de Aplicação de Normas

Levando em consideração que a Comissão de Peritos examinou o caso fora do ciclo regular de apresentação de relatórios, e anotando as declarações orais do representante governamental brasileiro, no que diz respeito à Reforma Trabalhista e à conformidade desta com as obrigações do país em virtude da Convenção nº 98, a Comissão de Aplicação de Normas recomendou ao governo que¹⁸⁰:

- forneça informações e análises sobre a aplicação dos princípios da negociação coletiva livre e voluntária na nova reforma da legislação trabalhista, e;
- submeta informações sobre consultas tripartidas com os parceiros sociais sobre a reforma da legislação laboral.

Tais informações deverão ser enviadas pelo Brasil antes da próxima reunião da Comissão de Peritos, a se realizar em novembro de 2018. O relatório, porém, somente será disponibilizado após a 108ª reunião da Conferência.

¹⁸⁰ _____, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018. Segunda Parte. 9B Parte II/90. p. 242. Tradução livre.

5.8 Conclusão do membro governamental do Brasil

Após emitida a conclusão da Comissão de Aplicação de normas, o representante do Governo brasileiro assinalou que o exame do caso brasileiro viola os princípios mais básicos das garantias processuais, faltando às metas e objetivos da OIT. Para ele, também prejudica a percepção sólida e partilhada necessária dos Estados-Membros e dos parceiros sociais de que o sistema deve funcionar de forma justa e equitativa e basear-se nos antecedentes técnicos da questão.

Para o representante, o Governo brasileiro apresentou argumentos sólidos sobre a relevância e a oportunidade da modernização da legislação trabalhista, que está criando mais empregos, formalizando importantes setores da economia, preservando os direitos trabalhistas e promovendo a negociação coletiva em total conformidade com as obrigações internacionais do país e, em especial, da Convenção n.º 98.

Lamentou que alguns membros tivessem julgado questões que nada tinham a ver com o trabalho da Comissão, aduzindo ser esse mais um exemplo da politização da Comissão de Aplicação de Normas, que não deve ser aceita.

No que diz respeito às conclusões da Comissão, aduz terem sido acordadas apenas pelos interlocutores sociais, tratando-se de exemplo dos métodos de trabalho falhos da Comissão, que não tem consenso tripartido. Afirmou que, se as informações do caso são incompletas, isso não se deve à falta de compromisso político do seu governo, sendo antes uma realidade que é imposta, dado que as reformas só começaram há seis meses e os fatos não podem e, acima de tudo, não devem, ser manipulados.

Ademais, o representante afirmou que a discussão deve se concentrar na aplicação da Convenção n.º 98, e qualquer questão que corresponda a outras convenções deve ser tratada de acordo com os ciclos pertinentes de apresentação de relatórios.

Por fim, o orador indicou que o Governo examinará o texto das conclusões que acabara de receber e, se fosse o caso, forneceria uma resposta no devido tempo.

6 CONCLUSÃO

Apesar de todas as controvérsias acerca das disposições da Lei nº 13.467/2017, não se pode negar o benefício por ela trazido, no sentido de reacender a chama do debate trabalhista, há algum tempo latente no Brasil. Com isso, surgiu a necessidade de renovação dos estudos acerca do Direito do Trabalho, bem como da hermenêutica a ele aplicada.

Esses estudos, atualmente, fazem-se imperiosos à tutela dos direitos dos trabalhadores, da recuperação da força das entidades sindicais laborais e, por conseguinte, da realização de princípios universalmente previstos, a exemplo da justiça social e da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, ressalta-se disposto no preâmbulo da Constituição da OIT, que afirma o princípio da liberdade sindical como um dos meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz.

Para mais, a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa também destaca que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada, nem utilizada, como legítima vantagem comparativa, e que as normas do trabalho não devem servir a fins comerciais protecionistas.

Isso coloca em xeque o discurso proferido pelo governo brasileiro na 107ª reunião da Conferência, que justificou a urgência e os termos da Reforma Trabalhista pela necessidade de satisfazer os requisitos da economia do século XXI, em virtude das desvantagens da legislação trabalhista e das preocupações levantadas pelo funcionamento do sistema de justiça do trabalho, face ao contexto de profunda recessão econômica que atinge o país.

Portanto, apesar de o art. 4 da Convenção nº 98 da OIT não mencionar, expressamente, que as negociações coletivas devem ser realizadas no intuito de beneficiar os trabalhadores, decerto a interpretação da dita norma não pode ser no sentido de permitir a violação de direitos trabalhistas, muito menos a derrogação do mínimo legal, posto que, se assim o fosse, iria de encontro aos princípios básicos do Direito Internacional do Trabalho, o que não se pode permitir.

Com relação às críticas realizadas à Comissão de Peritos, estas não merecem prosperar, tendo em vista que a Comissão possui a prerrogativa de quebrar os ciclos de envio de relatórios, como procedimento indispensável para a real efetividade do mecanismo de controle da OIT. Assim, no tocante, não assiste razão ao governo brasileiro.

Outro ponto com o qual não se pode concordar, com relação aos argumentos apresentados pelo governo brasileiro à 107ª reunião da Conferência, é o relativo às críticas dirigidas ao funcionamento da Comissão Aplicação de Normas. Em verdade, o tripartismo foi respeitado em todos os momentos, e as decisões proferidas foram realizadas por meio de votação dos presentes: representantes de empregadores, empregados e governos. A atuação dessa Comissão, como demonstrado no trabalho, é essencial à consecução dos objetivos da OIT, com média de 75% dos casos discutidos em listas curtas obtendo melhora na aplicação das normas internacionais do trabalho e promovendo a adoção das soluções recomendadas.

Todavia, é importante observar que, de fato, a análise do caso ocorreu com base em dados ainda não solidificados, que estavam, até então, em construção. Não com relação à literalidade da norma, mas com os seus efeitos na prática do Direito do Trabalho. Isso porque, quando as informações foram solicitadas pela Comissão de Peritos, não havia decorrido sequer 01 mês da entrada em vigor da Reforma e, como se sabe, no Direito, é necessário tempo razoável para avaliar o real impacto das mudanças legislativas. Apenas agora, após 01 ano da aplicação da Lei nº 13.467/2017, é que se pode começar a apurar os danos por ela efetivamente causados, bem como possíveis pontos positivos implementados na realidade fática, por meio de comparações com períodos anteriores à Reforma.

Dessa forma, considera-se plausível e coerente a decisão da Comissão Tripartida, ao solicitar que o Brasil encaminhasse novas informações e análises acerca da prática trabalhista pós-Reforma, para a análise pela Comissão de Peritos em novembro de 2018, bem como que fossem submetidas informações sobre consultas tripartidas com os parceiros sociais em relação à Lei nº 13.467/2017.

Com efeito, já é possível afirmar que a previsão do art. 611-A da CLT causou grande diminuição no número de negociações coletivas. Destarte, não foi preciso sequer utilizar a negociação de forma a retirar direitos previstos em lei para que os trabalhadores fossem prejudicados, e as empresas diminuíssem o custo com mão-de-obra: com a não realização da convenção coletiva, os obreiros já estão perdendo os direitos que costumavam possuir em virtude das negociações, como cesta básica, auxílios e estabilidades. As empresas, por outro lado, estão aproveitando a oportunidade para terem os menores custos possíveis, ainda dentro da legalidade. Corolário disso é a abertura para práticas de *dumping* comercial e social. Tem-se que, o mínimo de direitos protegidos constitucionalmente, elencado no art. 611-B da CLT, não é suficiente para a proteção efetiva do trabalhador.

Quanto ao art. 444 da CLT, este pode ser visto como totalmente contrário ao fomento da negociação coletiva, posto que estimula a negociação individual entre empregado

e empregador. Não se pode concordar com o fato de que este trabalhador está protegido e terá condições de negociar em virtude de possuir diploma de nível superior e salário correspondente ao dobro (ou mais) do teto do Regime Geral da Previdência. A Reforma apenas o deixou ainda mais vulnerável que os demais trabalhadores, permitindo que lhe seja imposta a vontade do empregador, sob pena de retaliação ou demissão.

No caso, caberá à Justiça do Trabalho analisar os requisitos de validade do contratos firmados individualmente, mais especificamente quanto à existência de vícios de vontade, rescindindo-os quando preciso, e garantindo aos trabalhadores aquilo que possuem direito.

Quanto à prevalência do acordo coletivo sobre a convenção, não há proibição direta nas Convenções Internacionais do Trabalho. Porém, deve-se atentar ao que dispõe a Recomendação nº 91, que, apesar de não possuir força normativa, deve servir de orientação aos legisladores nacionais, exprimindo o propósito visado pela OIT. Segundo a dita Recomendação, havendo negociação coletiva em vigor, não deveria poder ser estipulado, entre empregadores e trabalhadores, disposições contrárias às do contrato coletivo, situação na qual essas disposições deveriam ser consideradas nulas e substituídas, de ofício, pelas disposições da negociação coletiva, com ressalva apenas àquelas que fossem mais benéficas ao trabalhador.

Percebe-se, com isso, o aumento da insegurança jurídica causada pela Reforma. Enquanto a lei pode ser derogada pela convenção, e esta por acordo coletivo, ainda caberá a derrogação deste por meio de acordo individual, que será passível de anulação perante a Justiça do Trabalho (assim como os demais instrumentos, em análise restrita acerca dos requisitos de validade).

No que tange ao art. 442-B da CLT, concorda-se com o governo brasileiro, no sentido de que não há violação à Convenção nº 98. De fato, o artigo não retira dos obreiros o direito de negociação coletiva, nem mesmo de associação por meio de sindicatos, que continua sendo previsto pelo art. 511 da CLT. O que ocorre, no caso, é a violação de princípios de direitos humanos, como o da isonomia, da igualdade formal e material, tendo em vista que poderão ser acordadas situações diferentes para pessoas que exercem as mesmas funções, apenas pelo fato de alguns deles terem sido contratados como autônomos.

Por todo o exposto, conclui-se que a Reforma, por si só, constitui diversas violações às Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, não apenas as Convenções nº 98 e 154 da OIT, posto que o art. 442-B viola o direito à igualdade formal e material previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Internacional de Direitos Civis e

Políticos, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na Convenção nº 111 da OIT, na Declaração Americana sobre os Direitos e Deveres do Homem, na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador).

É patente que as regras dos arts. 611-A, 444 e 442-B da CLT, apesar de, pela literalidade, aparentarem conformidade com as Convenções nº 98 e 154 da OIT, na prática, realizaram objetivos completamente contrários às obrigações internacionalmente assumidas pelo país, desestimulando a negociação coletiva e priorizando o estímulo à economia face à dignidade humana do trabalhador, motivo pelo qual o procedimento em trâmite na OIT, relativo ao caso brasileiro, deverá resultar no reconhecimento, pela Comissão de Aplicação de Normas, de que a regra do negociado sobre o legislado corresponde a violação da Convenção nº 98 da OIT.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, R. Z. *A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR*. 2015. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 12/08/2018.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 02 set. 2018.
- BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 02 set. 2018.
- BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 02/09/2018.
- CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 9.^a ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, *Boletim de Conjuntura*, nº 15, junho, 2018, p. 2-3; Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2018/boletimConjuntura015.html>>, Acesso em 24/08/2018.
- IBGE/PNAD. *Aspectos da Relações de Trabalho e Sindicalização*. 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>> Acesso em: 06/11/2018
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). *Brazil*. Disponível em: <https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=BRA&_adf.ctrl-state=ni0xm2d5l_4>. Acesso em: 05/10/2018.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helena Lima. *Repensando a Doutrina Trabalhista: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo*. São Paulo: LTr, 2009.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite à Hermenêutica em Direito do Trabalho*, Disponível em: <<http://www.prt7.mpt.mp.br/informe-se/artigos>>, Acesso em: 24/08/2018.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Reforma Trabalhista*. São Paulo: LTR, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Temas da lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) à luz das normas internacionais: manual de apoio à atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho*. MPT: 2017.

MEIRELES, G. F. *O direito do trabalho no cenário internacional contemporâneo: produção e controle de normas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho*. 2011. 165 f. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, 2011.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6ª edición. Ginebra: OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A Aplicação e Promoção das Normas Internacionais do Trabalho*. Ginebra: ILO, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Conheça a OIT*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/comece-a-oiit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 05/10/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Filadélfia: ILO, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Ginebra: ILO, 1949.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 154: Fomento à Negociação Coletiva*. Ginebra: ILO, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. 86ª sessão. Ginebra: ILO, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_230648.pdf>. Acesso em: 06/10/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*. 97ª sessão. Ginebra: ILO: 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 07/10/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Documentos fundamentais da OIT*. Portugal: Gabinete para a Cooperação - Ministério do Trabalho e da solidariedade social de Portugal, 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Recomendación n. 91: Recomendación sobre los contratos colectivos*. Ginebra: ILO, 1951.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Recomendación n. 163: Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981*. Ginebra: ILO, 1981.

_____. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. *Actas 2018*. 107th session. Ginebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf> Acesso em: 05/10/2018.

R7 Brasil. *Arrecadação sindical aumenta em 57% em uma década e chega a R\$ 3,5 bilhões em 2016*. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/brasil/arrecadacao-sindical-aumenta-57-em-uma-decada-e-chega-a-r-35-bilhoes-em-2016-16022017>>. Acesso em: 06/11/2017.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25549-o-acesso-a-justica-sob-a-mira-da-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 22/09/2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Conferência: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1> , Acesso em: 02/08/2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 2 ed. rev. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987.

VIGO, Jose Henrique da Silva. *Representação e representatividade sindical em uma abordagem ao modelo sindical brasileiro*. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,representacao-e-representatividade-sindical-em-uma-abordagem-ao-modelo-sindical-brasileiro,56989.html#_ftn10>. Acesso em: 14/10/2018.