

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**AS ALTERAÇÕES PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA  
BRASILEIRA DE 2017 NO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A  
PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

**ANA CAROLINA DE FREITAS TAVARES**

**RIO DE JANEIRO**

**2021**

**ANA CAROLINA DE FREITAS TAVARES**

**AS ALTERAÇÕES PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA  
BRASILEIRA DE 2017 NO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A  
PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

**RIO DE JANEIRO**

**2021**

## CIP - Catalogação na Publicação

T231a Tavares, Ana Carolina de Freitas  
As alterações provocadas pela Reforma Trabalhista brasileira de 2017 no instituto da negociação coletiva sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho / Ana Carolina de Freitas Tavares. -- Rio de Janeiro, 2021.  
79 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Negociação Coletiva. 4. Organização Internacional do Trabalho. 5. Controle de convencionalidade. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da , orient. II. Título.

**ANA CAROLINA DE FREITAS TAVARES**

**AS ALTERAÇÕES PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA  
BRASILEIRA DE 2017 NO INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A  
PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO  
2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, Pedro e Adriana, a razão de todo o meu empenho durante os anos de graduação, vocês são a minha maior inspiração de vida. Serei eternamente grata por ter sido criada por duas pessoas incríveis que nunca mediram esforços pela minha felicidade e que me ensinaram tanto. À minha avó, Lúcia, por todo o carinho e auxílio durante esta caminhada. Obrigada por sempre confiarem em mim. Agradeço a todos os demais familiares pela ajuda.

Ao meu namorado, Gabriel, por me incentivar diariamente e por estar ao meu lado em todos os momentos. Obrigada por tudo que você me ensinou e fez por mim esses anos. É uma felicidade imensa poder compartilhar a vida com você.

Aos amigos que fiz ao longo da minha caminhada, em especial, Sabrina, Augusto, Luan, Beatriz, Ana Carolina, Stéphanie e Willian, agradeço por toda a ajuda e carinho. Às minhas amigas e companheiras de graduação, Marcelle, Carolina, Raquel, Maria Luiza, Izabela, Giovanna e Vitória, obrigada pelo apoio durante este período.

Aos professores e funcionários da Faculdade Nacional de Direito e do Colégio Pedro II. Agradeço, em especial, à minha orientadora, a Professora Dra. Sayonara Grillo, por toda a ajuda com a elaboração desta pesquisa.

## RESUMO

A negociação coletiva é um instrumento resultante da luta dos trabalhadores que encontra fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. Originalmente, funcionava como um mecanismo de promoção de melhores condições de trabalho, entretanto, com o advento da Lei nº 13.467/17, a negociação coletiva também assumiu um papel de maior flexibilização de direitos. A Reforma Trabalhista traz modificações na dinâmica deste instrumento de autocomposição coletiva. Dessa maneira, tendo em vista as obrigações assumidas pelo Brasil enquanto Estado soberano no cenário internacional, por meio da introdução de tratados em seu ordenamento jurídico, questiona-se a compatibilidade dos dispositivos alterados pela Lei nº 13.467 com os preceitos internacionais vigentes no país. Esta pesquisa pretende analisar as dimensões jurídicas e regulatórias deste instituto e compreender em que medida as alterações promovidas se contrastam ou se aproximam das disposições normativas da Organização Internacional do Trabalho, em especial as Convenções ratificadas pelo Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Negociação Coletiva; Organização Internacional do Trabalho; Controle de convencionalidade.

## **ABSTRACT**

The collective bargaining is an instrument resulting from the struggle of workers that finds its foundation in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 and in the Consolidation of Labor Laws. Originally, it worked as a mechanism to promote better working conditions, however, with the advent of Law No. 13,467/17, collective bargaining has also taken on a role of greater flexibilization of rights. The Labor Reform brings changes in the dynamics of this instrument of collective self-composition. Therefore, in view of the obligations assumed by Brazil as a sovereign State in the international scenario, through the introduction of treaties in its legal system, the compatibility of the provisions amended by Law No. 13.467 with the international precepts in force in the country is questioned. This research aims to analyze the legal and regulatory dimensions of this institute and to understand to what extent the changes promoted contrast or come closer to the normative provisions of the International Labour Organization, especially the Conventions ratified by Brazil.

**Keywords:** Labor Law; Labor Reform; Collective bargaining; International Labour Organization; Conventionality control.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1. O DIREITO COLETIVO DE TRABALHO E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS</b> ..	12
<b>1.1. Constituição de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e o Direito Coletivo</b> .....	12
1.1.1 Noções básicas de Direito Coletivo de Trabalho .....	12
1.1.2. A formação da classe operária no Brasil e no mundo .....	16
<b>1.2. Negociação Coletiva: natureza jurídica, fundamentos e aspectos essenciais para a compreensão do instituto</b> .....	20
<b>2. ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017</b> .....	25
<b>2.1. O contexto histórico e as promessas da Lei nº 13.467/17: críticas à Reforma Trabalhista</b> .....	25
<b>2.2. As principais alterações provocadas no instituto negociação coletiva</b> .....	31
2.2.1. A prevalência do negociado sobre o legislado.....	31
2.2.2. O fim da contribuição sindical obrigatória .....	34
2.2.3. Acordo coletivo e convenção coletiva em perspectiva: vigência e preponderância dos acordos coletivos.....	38
2.2.4. A vedação da ultratividade .....	40
<b>3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DIVERGÊNCIAS ENTRE AS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS BRASILEIRAS E AS DISPOSIÇÕES INTERNACIONAIS</b> .....	43
<b>3.1. A Organização Internacional do Trabalho: aspectos gerais, características e principais documentos</b> .....	43
3.1.1. Convenções nº 87, 98, 135, 151, 154 e Recomendação nº 163/81 .....	46
<b>3.2. As Convenções e o debate acerca da incorporação destes documentos ao ordenamento jurídico brasileiro: a possibilidade de um controle de convencionalidade</b> .....	50
<b>3.3. Relatório do Comitê de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT nos anos de 2018, 2019 e 2020</b> .....	57
<b>3.4. Conflitos entre as normas internacionais e a legislação trabalhista brasileira: a ausência de um controle de convencionalidade da Lei nº 13.467/17</b> .....	66
<b>CONCLUSÃO</b> .....	71
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	74



## INTRODUÇÃO

No ano de 2017, foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 13.467/17, que ocasionou uma série de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho. Este trabalho pretende analisar as modificações ocorridas no instituto da negociação coletiva, tendo em vista a sua função como importante instrumento para a melhoria das condições de emprego mediante a pactuação de normas mais benéficas ao trabalhador em comparação as normas previstas em lei.

A negociação coletiva é um importante instrumento fruto do movimento operário e que surgiu com o objetivo de proporcionar condições mais favoráveis de trabalho. Entretanto, com o advento da Reforma Trabalhista, o discurso da necessidade de flexibilizar os direitos para garantir mais empregos ganhou força no país (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). Esta flexibilização passou a ser feita por meio do uso da autocomposição coletiva e de alterações nas condições vivenciadas pelos trabalhadores. Com isso, este instituto jurídico adquiriu uma nova face, a de ser um instrumento de flexibilização das relações.

Esta nova característica da negociação coletiva não pode ser analisada separadamente. É necessário compreender o seu contexto de surgimento e os discursos por trás desta Reforma. Além disso, é importante analisar a compatibilidade das normas introduzidas pela Lei nº 13.467/17 com as disposições normativas internacionais oriundas de tratados dos quais o Brasil se obriga a cumprir. O Brasil, enquanto Estado soberano que assume compromissos no cenário mundial, deve proporcionar a efetividade dos preceitos estabelecidos pelos diplomas normativos inseridos em seu ordenamento jurídico, sob pena de responsabilidade internacional (SÜSSEKIND, 1983).

Assim, esta pesquisa se concentra nos artigos inseridos e modificados pela Reforma Trabalhista na temática da negociação coletiva. Sob essa perspectiva, busca-se analisar a compatibilidade das novas disposições com as normas oriundas das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A abordagem escolhida foi a sociojurídica crítica para a análise do levantamento bibliográfico e documental realizado, o qual teve como enfoque o Direito Coletivo de Trabalho

e ao Direito Internacional do Trabalho. Além disso, foram realizadas análises legislativas jurisprudenciais do tema.

Os problemas de pesquisa criados se basearam em um prévio levantamento bibliográfico e abordagem crítica dos documentos selecionados, tendo em vista a sua necessidade para a delimitação da problemática (GIL, 2002). Assim, o principal questionamento a ser respondido pela presente pesquisa é: i) as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/17 no instituto jurídico da negociação coletiva são compatíveis com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil? Além disso, a pesquisa se propõe a analisar se o controle de convencionalidade foi aplicado no âmbito da Reforma Trabalhista.

Para responder estes questionamentos, no primeiro capítulo, será traçado um breve contexto acerca do Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios, assim como será apresentado um breve panorama do movimento sindical no Brasil e no mundo, tendo em vista a sua importância para a compreensão do surgimento da negociação coletiva. Além disso, serão analisados os principais aspectos deste instituto jurídico e a evolução de seu tratamento na legislação brasileira.

Na segunda parte do trabalho, passa-se à análise crítica da Reforma Trabalhista, com especial destaque para artigos selecionados na seara da negociação coletiva. Para isso, serão apresentadas as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 nos dispositivos que dizem respeito a este instrumento.

Por fim, o terceiro capítulo aborda a temática da OIT e seus elementos. A principal questão a ser analisada por este capítulo é a compatibilidade das normas introduzidas pela Reforma Trabalhista com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e em vigor no ordenamento jurídico.

A relevância da presente pesquisa consiste na importância do instituto jurídico da negociação coletiva para as condições de trabalho dos diversos empregados brasileiros. A negociação coletiva, da maneira como é tratada pela Lei nº 13.467/17, permite a alteração de diversas normas previstas na CLT que configuram importantes direitos para manutenção de condições dignas de trabalho. Desse modo, não é cabível que um instrumento deste valor seja

utilizado como forma de flexibilizar e retirar direitos amplamente assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Evidente, portanto, a necessidade de avaliar a compatibilidade deste instituto com as normas oriundas das Convenções que o Brasil inseriu em seu ordenamento, para compreender se o país promover as condições de trabalho apropriadas que são garantidas pelos tratados internacionais. É fundamental, assim, analisar a adequação das novas disposições em face das normas internacionais que tratam deste assunto. As normas internacionais são de suma importância para todos os Estados soberanos, de modo que devem ser observadas para que seja possível criar condições mínimas de trabalho digno por todo o mundo.

# 1. O DIREITO COLETIVO DE TRABALHO E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

## 1.1. Constituição de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e o Direito Coletivo

### 1.1.1 Noções básicas de Direito Coletivo de Trabalho

O estudo das negociações coletivas perpassa, inevitavelmente, pela análise das relações coletivas de trabalho desenvolvidas e protegidas pelo Direito Coletivo de Trabalho e sua formação ao longo do tempo. Explorar a temática da negociação coletiva significa percorrer o caminho dos sindicatos e compreender o seu surgimento, além de entender os princípios e elementos formadores da proteção juslaboral no âmbito das relações trabalhistas.

Para tanto, é fundamental investigar as características básicas e iniciais do Direito Coletivo. Este ramo se estrutura a partir das relações entre os seres coletivos na esfera trabalhista. São eles: o empregador ou a entidade sindical representativa dos empregadores e a entidade sindical representativa da categoria dos empregados. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1.533-1.534), o Direito Coletivo do Trabalho, mediante o uso dos critérios subjetivos e objetivos, pode ser definido como:

A partir do critério misto, podemos, finalmente, definir Direito Coletivo do Trabalho como o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.

Enquanto no Direito Individual do Trabalho, o fundamento basilar é o princípio da proteção do trabalhador, por se tratar de indivíduo vulnerável e hipossuficiente, no Direito Coletivo de Trabalho entende-se que ambas as partes se encontram no mesmo nível de igualdade. Dessa maneira, “no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual” (BARROSO; MELLO, 2018, p. 32).

Apesar da divisão entre duas categorias distintas de Direito do Trabalho, o Direito Coletivo pode interferir diretamente no Direito Individual, tendo em vista que a pactuação

referente aos acordos e convenções coletivas podem incidir na esfera privada dos trabalhadores daquela categoria econômica parte da negociação.

Mauricio Godinho Delgado divide os princípios do Direito Coletivo de Trabalho em três segmentos. São eles: “os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro”; “os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva” e “os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva” (DELGADO, 2001, p. 81-82).

O primeiro grande grupo dos princípios norteadores do Direito Coletivo diz respeito ao fortalecimento das entidades sindicais enquanto representantes dos trabalhadores. Neste agrupamento enquadram-se os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical.

O princípio da liberdade associativa e sindical deve ser entendido como um agrupamento dos princípios da liberdade de associação e da liberdade sindical (DELGADO, 2019). O princípio da liberdade de associação, em sua dimensão positiva, diz respeito à possibilidade de criação de uma associação, assim como de filiação a esta entidade, enquanto sua dimensão negativa está prevista no artigo 5º, XX, da CRFB/88, o qual prevê que inexistente obrigação decorrente da necessidade de filiação (DELGADO, 2019).

Em relação ao princípio da liberdade sindical, é imprescindível destacar a sua importância para o Direito Coletivo e o seu fortalecimento com o decorrer do tempo. A liberdade sindical “foi o primeiro direito fundamental consagrado formalmente em um tratado internacional” (SILVA, 2008, p. 85) e está diretamente relacionado ao fortalecimento do movimento operário. Desse modo, a liberdade sindical é um direito de caráter universal no que se refere aos trabalhadores, uma vez que se destina a todos aqueles que exercem atividade laborativa (SILVA, 2008).

José Francisco Siqueira Neto define o livre exercício dos direitos sindicais com a expressão “liberdade sindical” (1999), que se consolidou progressivamente ao longo das décadas. A liberdade sindical, como conceitua o autor (1999), decorreu de um longo e

expressivo processo de lutas entre as novas instituições de direitos trabalhistas e os poderes empregatícios consolidados.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1.271-1.272), a liberdade sindical é um conceito que possui diversos significados. Em síntese, significa a possibilidade de os sindicatos atuarem em prol dos interesses coletivos, bem como a não interferência estatal na atividade sindical e a liberdade de associação e organização das entidades sindicais. O autor defende o mesmo conceito utilizado por José Francisco Siqueira Neto (1999), e, portanto, pode-se conceituar a liberdade sindical como o pleno exercício de todos os direitos sindicais.

Este conceito referente à liberdade sindical foi incluído no cenário internacional e consagrado como um direito humano fundamental após a Segunda Guerra Mundial, com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, em 1948. De acordo com o artigo 23, IV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, consagrada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, “todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.

Dessa maneira, o conceito da liberdade sindical possui previsão expressa na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Além disso, a liberdade sindical encontra respaldo no artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo configurada, portanto, como um instrumento de suprema validade e importância no cenário do Direito Coletivo de Trabalho.

O segundo princípio, da autonomia sindical, é definido como uma liberdade negativa em relação ao Estado, ou seja, assegura o livre funcionamento das entidades sindicais sem qualquer interferência estatal ou empresarial (DELGADO, 2019). Este princípio encontra respaldo na CRFB/88, em seu artigo 8º, inciso I.

Já o segundo grupo refere-se aos princípios que regulam as negociações coletivas de trabalho. Assim, cabe menção ao princípio da intervenção dos sindicatos nas negociações, conforme o artigo 8º, incisos III e VI da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõem acerca da função sindical de defesa dos direitos coletivos e individuais da categoria que representa, bem como a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas para a sua validade. Além disso, é preciso mencionar o princípio da

equivalência das partes que negociam, que define a necessidade de paridade de instrumentos para ambas as partes e de necessidade de um “estatuto sociojurídico semelhante” (DELGADO, 2019, p. 1567) e da lealdade e transparência no âmbito das negociações (DELGADO, 2001).

No tocante a este último princípio, conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1214), “as condutas na negociação devem observar os deveres morais da ética e lealdade entre as partes, sem que haja o intuito de umas prejudicarem as outras”. Ou seja, tendo em vista a existência de uma certa equidade entre as partes (DELGADO, 2019), estas devem contribuir para a boa condução da negociação. Este princípio encontra respaldo nos verbetes 934, 935 e 936 do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, o terceiro grupo se relaciona com a possibilidade das normas provenientes do Direito Coletivo de Trabalho influenciarem no Direito do Trabalho em geral. Neste grupo, destacam-se os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

O princípio da criatividade jurídica se relaciona com a possibilidade de as negociações coletivas resultarem na criação de normas jurídicas (DELGADO, 2019). Enquanto isso, o princípio da adequação setorial negociada traduz-se na existência de limitações impostas pela legislação trabalhista nas normas jurídicas criadas pela negociação coletiva (DELGADO, 2019). Assim, é possível afirmar este princípio permite a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que presentes, de acordo com Delgado (2019, p. 1051):

São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Ou seja, de acordo com o autor, é possível a prevalência das normas oriundas da negociação coletiva sobre as legislações existentes, desde que sejam mais benéficas aos trabalhadores e desde que se tratem de uma disponibilidade relativa. Desse modo, há observância ao princípio da norma mais benéfica, norteador do Direito do Trabalho, que possui previsão no artigo 7º, caput, da CRFB/88, em razão da valorização da norma que for mais favorável.

No tocante ao procedimento de reconhecimento dos direitos relacionados às entidades sindicais, os países que o apresentaram de maneira mais expressiva foram a Inglaterra, a França e os Estados Unidos (SIQUEIRA NETO, 1999, p. 11). A Inglaterra, por meio do “The Trade Union Act, 1871” consolidou a existência legal das associações sindicais. O objetivo das primeiras disposições acerca do Capítulo XXXI deste documento era reconhecer os sindicatos como associações legais para fins civis e descriminalizar este instituto.

Em relação ao Brasil, os instrumentos normativos relacionados ao Direito do Trabalho na Constituição da República surgem após um longo período de demandas dos trabalhadores por melhores condições de emprego, bem como de fortalecimento dos sindicatos e da evolução destas entidades ao longo dos anos. Com a Constituição de 1988, o princípio da autonomia sindical foi consolidado como norma, entretanto, os trabalhadores brasileiros não conquistaram a liberdade de organização em sua plena efetividade, em razão das extensas limitações verificadas na época (RODRIGUES, 1989).

Dessa maneira, é fundamental explorar a conexão entre os movimentos de luta dos trabalhadores e de suas entidades representativas e o surgimento dos direitos trabalhistas no Brasil. Para tanto, será feita uma breve análise da evolução do movimento sindical brasileiro ao longo das décadas, até de fato a consolidação dos instrumentos normativos com a promulgação da Constituição da República de 1988.

#### 1.1.2. A formação da classe operária no Brasil e no mundo

Conforme Karl Marx, os primeiros movimentos de aglutinação dos trabalhadores pelo mundo tiveram início na Inglaterra<sup>1</sup>. A resistência dos trabalhadores é fruto da insatisfação com as condições precárias de trabalho que eram vivenciadas nos séculos XVIII e XIX, principalmente.

No Brasil, ao contrário do que é comumente divulgado, as formas incipientes da classe operária ocorreram durante o Império e ainda no curso da escravidão. As experiências compartilhadas pelos trabalhadores livres e por aqueles que eram escravizados no país geraram

---

<sup>1</sup> Nas palavras de Karl Marx: “Logo que a classe trabalhadora, atordoada pelo barulho da produção, recobrou de algum modo seus sentidos, começou sua resistência, primeiro na terra natal da grande indústria, na Inglaterra.” (MARX, 1996a, p. 391).



a união em prol de melhores condições de vida. Desse modo, as formas de organização dos trabalhadores na virada do século XIX para o século XX se pautavam, em sua maioria, na questão da escravidão e suas consequências (MATTOS, 2009).

As condições de trabalho vivenciadas durante o fim do Império e início da República eram desumanas. As jornadas de trabalho ultrapassavam 10 horas diárias, sem qualquer adicional ou bonificação, os locais de trabalho eram excessivamente insalubres e não havia qualquer segurança ou proteção à saúde dos empregados. Dessa maneira, com o passar do tempo, estes encontravam-se cada vez mais insatisfeitos com as condições desumanas que exerciam a atividade laborativa. Esta insatisfação abriu espaço para as primeiras formas de organização e resistência.

O processo de formação da classe operária no Brasil se assemelha ao processo de formação ocorrido na Inglaterra (MATTOS, 2009). O processo inglês apresenta como grande marco a Revolução Industrial, que aconteceu entre meados do século XVIII e início do século XIX, na qual os trabalhadores, insatisfeitos com as jornadas extremamente elevadas e desproporcionais às remunerações recebidas, se insurgiram contra as condições laborativas do período.

Dessa maneira, como forma de reivindicar condições dignas, o proletariado passa a se organizar a nível mundial. Na Inglaterra, após diversos movimentos falhos de luta operária, surgiram as *Trade Unions*, as organizações pioneiras no campo da associação trabalhista. No Brasil, surgem as primeiras formas de organizações, que posteriormente viriam a ser conhecidas como sindicatos. O elemento unificador desta categoria era o reconhecimento do trabalhador enquanto cidadão participante da vida em sociedade e da atividade que este desempenhava em seu ambiente laborativo (MATTOS, 2009).

Inicialmente, as organizações sindicais eram vedadas nas legislações de diversos países. Na França e na Inglaterra, leis como a Lei de *Le Chapelier* e o *Combination Acts* caracterizavam as reuniões de trabalhadores como ilegais (SILVA, 2007). Dessa forma, as organizações trabalhistas foram proibidas por décadas ao redor do mundo.

Ao longo do século XIX, o movimento de proibição das organizações operárias perdeu força no cenário mundial. Nesta época, surgiram diversas leis que possibilitaram a existência

das atividades sindicais, como o *Combination Law Repeal Act* (Inglaterra, 1824) e o *Combination Laws Repeal Amendment Act* (Inglaterra, 1825), que declararam a possibilidade de reunião dos trabalhadores em agrupamentos e limitaram o direito de greve, respectivamente (SILVA, 2007).

Em seguida, no ano de 1848 na França, foi consagrada a liberdade de associação. Já no ano de 1867, a Bélgica extinguiu o crime de associação em seu Código Penal (SILVA, 2007). Desse modo, o mundo caminhava para conferir uma nova visão às organizações operárias e às atividades sindicais desempenhadas, as quais passaram a representar um importante instrumento de luta dos trabalhadores.

Em relação ao movimento sindical brasileiro, em 19 de março de 1931, o Decreto nº 19.770, regulamentou a atuação sindical. Conforme o artigo 6º deste Decreto, os sindicatos eram, inicialmente, caracterizados como órgãos de colaboração junto ao Poder Público. No ano de 1940, durante a Era Vargas, foi criado o imposto sindical obrigatório, que foi regulamento pelo Decreto-Lei 2.377 e que obrigava todos os trabalhadores a recolherem uma vez ao ano o valor de um dia de trabalho. Dessa forma, o imposto constituiu uma forma de controle do Ministério do Trabalho e de pressão estatal direcionada aos sindicatos (LOPES, 2009).

Após a ditadura brasileira, teve início um movimento de atuação sindical desassociado da tutela do Estado e de combate aos institutos como o imposto obrigatório, que era um mecanismo de evidente controle estatal. No final dos anos 70, verificou-se a ampliação da indústria automotiva e metalúrgica, o que aumentou consideravelmente o número de empregos no país. Este cenário possibilitou o surgimento do “novo sindicalismo”, que tinha como principais nomes, por exemplo, Luiz Inácio Lula da Silva, Olívio Dutra e Jacó Bittar (ANTUNES; SILVA, 2015).

Neste cenário, surge a Central Única dos Trabalhadores – CUT, a qual pode ser definida como o fruto das inúmeras tentativas de agregar as diversas lutas da classe operária e a representação das divergências do movimento sindical (ANTUNES; SILVA, 2015). Este novo sindicalismo, cujo principal ator representativo era a CUT, buscava a autonomia sindical e uma atuação mais livre das entidades.

Entre o final da década de 70 e início da década de 80, teve início no país o movimento de desassociar os sindicatos da atuação estatal. O presidente José Sarney (Governo de 1985-1989) deparou-se com uma elevada quantidade de greves organizadas pelos trabalhadores e que encontraram sua fundamentação basilar na Central Única dos Trabalhadores, importante entidade de representação sindical no Brasil (ANTUNES; SILVA, 2015).

A importância do movimento de greve foi tamanha que “a ação grevista descentralizada serviu para ampliar o espaço e o escopo da negociação coletiva, assim como para estender, a contrapelo da lei, direitos trabalhistas importantes” (ALMEIDA, 1988, p. 337). Dessa maneira, é visível o papel do movimento de greve no fortalecimento dos acordos e convenções coletivas, uma vez que as greves trouxeram novas pautas para os debates que poderiam ser resolvidos por meio de negociações coletivas. Desse modo, a greve contribuiu para a visibilidade das pautas pouco debatidas no âmbito das relações privadas entre empregado e empregador.

As características e termos do contrato pactuados passaram a ser objetos de discussões. Na busca por melhores condições de emprego para a parte vulnerável desta relação, a atuação sindical passou a confrontar aspectos antes exclusivos do controle dos empregadores (COSTA, 2003). Nesse sentido, os mecanismos extrajudiciais de resolução dos conflitos trabalhistas ganharam força nos anos 80.

As negociações coletivas, que antes se pautavam unicamente em reajustes salariais, passaram a tratar de temáticas de influência direta nos direitos sociais. A título de exemplo, as temáticas envolvidas nas negociações eram a redução da jornada de trabalho, equidade salarial e melhores condições de saúde e segurança (COSTA, 2003).

Diante do cenário de ampliação do espaço de debate do Direito Coletivo de Trabalho, surge a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88). A CRFB/88 conferiu status constitucional a institutos de grande valia para as condições trabalhistas no país, que estavam em constante debate na época. Dentre eles, destacam-se o direito à greve, a criação de sindicatos desprendidos do controle estatal, a irredutibilidade salarial, exceto o pactuado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (artigo 7º, VI), o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI), a liberdade sindical individual, coletiva e autonomia sindical (artigo 8º, caput e inciso I), o direito de greve (artigo 9º).

Assim, é evidente a importância da Constituição da República para o reconhecimento de institutos do Direito Coletivo de Trabalho. Estes instrumentos dispostos na CRFB/88 são normas de observância obrigatória e com eficácia irradiante para todo o ordenamento jurídico brasileiro. Em especial, no âmbito da negociação coletiva, os direitos estabelecidos pela Constituição devem ser observados desde o seu surgimento.

Para compreender melhor o objeto do presente estudo, que é a negociação coletiva, o próximo tópico irá abordar os principais elementos deste instituto jurídico, assim como as características essenciais para a sua construção ao longo do tempo.

## **1.2. Negociação Coletiva: natureza jurídica, fundamentos e aspectos essenciais para a compreensão do instituto**

Com o objetivo de compreender o funcionamento da negociação coletiva no cenário brasileiro do século XXI, é imprescindível analisar as dimensões regulatórias deste instituto, assim como as suas características formadoras e que o tornam um dos principais institutos do Direito Coletivo de Trabalho.

Desse modo, no tocante à definição de negociação coletiva, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1640) afirma que é “um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”. No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1210) que sustenta que a “negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho”.

A partir dos conceitos acima dispostos, é possível inferir que a negociação coletiva é um instrumento que constitui importante fonte normativa para o Direito do Trabalho e que pode ser compreendida como um dos mecanismos de solução de conflitos coletivos mais utilizados pela sociedade. Além disso, é uma forma de autocomposição de solução conflitual.

No que se refere à sua natureza jurídica, possui natureza instrumental (LEITE, 2019), posto que é um meio utilizado para promover a garantia dos direitos e interesses coletivos daqueles representados pelos sindicatos e demais partes do procedimento. Desse modo, Carlos

Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1.212) afirma que “a natureza jurídica da negociação coletiva constitui autêntico instrumento decorrente do poder negocial coletivo”.

É fundamental destacar ainda as diferenças entre os acordos e convenções coletivas de trabalho, apesar das diversas similaridades destes institutos. Nesse ponto, cabe destacar que o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, reconhece as convenções e os acordos coletivos como direitos sociais.

O Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, instituiu a convenção coletiva de trabalho. Em seu artigo 1º, o Decreto define a convenção coletiva de trabalho como a pactuação de condições de exercício da atividade laboral, realizada entre empregados ou empregadores, sejam eles representados por uma entidade ou por atuação singular. Conforme o §1º do artigo 1º do Decreto, as convenções coletivas deveriam ser acordadas mediante expressa disposição estatutária ou por deliberação em assembleia geral destinada a este fim. Além disso, segundo o §2º do artigo 1º do Decreto nº 21.761, as convenções coletivas serão facultativas, salvo o caso previsto no artigo 11 do mesmo dispositivo normativo:

Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenientes.

Posteriormente, a Constituição da República de 1934 dispôs sobre os direitos dos trabalhadores e as convenções coletivas. Conforme o artigo 121, §1º, alínea “j”, reconheceu-se o direito dos trabalhadores às convenções coletivas. Ademais, foi instituída a Justiça do Trabalho como órgão responsável pela solução de conflitos.

O Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 no tocante à negociação coletiva. Dentre as disposições introduzidas pelo Decreto, cabe destaque ao Título VI do diploma normativo, que versava sobre as convenções coletivas. Em especial, destaca-se a diferenciação entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho introduzida pela alteração do 611 da CLT. A antiga redação deste dispositivo estabelecia:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

No tocante aos aspectos característicos de cada instituto, é possível elucidar algumas diferenças. Enquanto as negociações coletivas se traduzem no procedimento de solução dos conflitos trabalhistas cujo objetivo é a definição de condições para o exercício da atividade laborativa (RUPRECHT, 1995, p. 265), os acordos e convenções são os frutos deste procedimento, que ocorrem quando as partes de fato acordam nas condições pactuadas.

A convenção coletiva é definida pela CLT em seu artigo 611, segundo o qual “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Dessa maneira, possui natureza genérica, abstrata e se destina a todos aqueles presentes em uma determinada categoria econômica ou profissional (DELGADO, 2019, p. 1.651).

No que diz respeito aos acordos coletivos, o §1º do atual artigo 611 da CLT preceitua que os sindicatos poderão celebrar “Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”. Assim, é possível inferir que os acordos possuem certa especificidade e concretude em relação às convenções coletivas. Enquanto nas convenções é imprescindível a participação dos sindicatos, seja na qualidade de representante dos trabalhadores ou empregadores, nos acordos dispensa-se a participação de entidades sindicais representativas da categoria econômica, ou seja, a empresa pode figurar sozinha em um dos polos do procedimento.

Em relação à abrangência da negociação coletiva, a Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho, dispõe que este procedimento deve ser realizado em qualquer nível, seja a nível da empresa, da atividade desempenhada ou a níveis regionais e nacionais, de modo que deve ocorrer compatibilidade entre todos esses níveis (Artigo 4º).

Com relação aos sindicatos, a Constituição adota o regime da unicidade sindical (artigo 8º, inciso II), por meio do qual permite somente a criação de uma organização sindical em uma única base territorial. Ou seja, este princípio veda a coexistência de diversas entidades sindicais que representem a mesma categoria em uma única base territorial. Dessa maneira, a negociação ocorrerá somente em face da empresa que figure em um dos polos do procedimento e das categorias representadas pelos sindicatos (LEITE, 2019, p. 1.234).

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1.234), as convenções coletivas se aplicarão a categoria representada, enquanto os acordos serão aplicados unicamente aos empregados de um determinado estabelecimento empregatício que foi parte do procedimento de negociação. Desse modo:

[...] A negociação coletiva em nosso ordenamento jurídico acaba sendo, na prática, monopólio sindical, seja em função da regra expressa no inciso VI do art. 8º da CF, seja porque as federações e confederações somente comparecem e participam das negociações coletivas quando não existirem sindicatos em determinada base territorial ou quando estes se recusarem a assumir a direção negocial. É o que se infere dos arts. 611, §§ 1º e 2º, 613, I, 614 e 617 da CLT.

Além disso, é possível perceber uma mudança na dinâmica das negociações coletivas, por meio da comparação entre o propósito que levou a sua criação e a sua utilização atual pelos seres coletivos. Nas primeiras configurações de direitos trabalhistas, esta autocomposição representava um instrumento eficaz e benéfico, de importante aquisição de direitos, por meio do qual os empregados poderiam ter seus direitos assegurados por outra fonte normativa além da legislação. Entretanto, a atual função da negociação coletiva é a de, em sua maior parte, flexibilizar direitos<sup>2</sup>. O discurso da necessidade de flexibilizar as condições de trabalho é antigo no país e ganhou força nos anos 90 (SILVA, 2008). Conforme expõe Sayonara Grillo, este discurso impedia a ampla efetividade do princípio da liberdade sindical:

Embora a reforma sindical dominasse a agenda, o governo acenava com a perspectiva de uma reformulação mais global das relações laborais. O tema das flexibilizações das condições de trabalho vinha à tona, seja com sindicatos de trabalhadores se deparando com empresas querendo reduções temporárias de salários e de jornada, ou com o governo introduzindo a temática da substituição da CLT por uma regulação assentada na negociação coletiva (2008, p. 264).

<sup>2</sup> Esta temática será explicada no próximo capítulo. Por ora, cabe elucidar que o discurso por trás da Reforma Trabalhista é o de que seria necessário flexibilizar direitos trabalhistas em prol da manutenção dos empregos no país (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018). Ou seja, para que fosse atrativo para as empresas manterem os seus empregados e gerar mais cargos, seria necessário flexibilizar os direitos trabalhistas, com o objetivo de diminuir o custo da mão de obra e os custos relacionados aos contratos. Desse modo, a negociação coletiva passa a ser um instituto utilizado para propiciar a derrogação de direitos previstos na CLT em prol das normas provenientes dos acordos e das convenções coletivas.

Em seu cenário inicial, a negociação coletiva não admitia a possibilidade de flexibilização de direitos que fossem desfavoráveis aos trabalhadores, era admitido somente a negociação que de fato possibilitasse melhorias às condições e ao ambiente de trabalho, contudo, o atual cenário da negociação trabalhista admite possibilidades de pactuação prejudiciais (SILVA, 2008, p. 120).

A temática da flexibilização será objeto do próximo capítulo, o qual irá tratar da Reforma Trabalhista e das alterações provocadas na dinâmica da negociação coletiva, por meio de uma análise crítica deste procedimento.



## 2. ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

### 2.1. O contexto histórico e as promessas da Lei nº 13.467/17: críticas à Reforma Trabalhista

Neste capítulo, será debatida a questão da Reforma Trabalhista e seus impactos na legislação referente à negociação coletiva. Para isso, serão apresentados o cenário brasileiro que antecedeu a Lei nº 13.467/17 e as principais modificações introduzidas na CLT no que se diz respeito à negociação coletiva e aos sindicatos.

A autora canadense Naomi Klein, em sua obra intitulada “A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre”, defende a ideia de que uma parte da sociedade se utiliza dos momentos de crises decorrentes de crises institucionais, políticas e econômicas para implementar novas ideias liberais. Para isso, a escritora afirma que é utilizado um método semelhante à terapia feita por meio de eletrochoque nos Estados Unidos e na Europa, a partir dos anos 40 (KLEIN, 2008). Neste método, utilizava-se a tortura a níveis extremos até que os indivíduos, em completo estado de vulnerabilidade, cediam aos comandos superiores. Conforme Naomi Klein (2008, p. 37-38)

Estou escrevendo um livro sobre choque. Sobre como os países ficam chocados – por causa de guerras, ataques terroristas, golpes de Estado e desastres naturais. E depois como sofrem novos choques – com as corporações e os políticos, que exploram o medo e a desorientação do primeiro impacto para impor uma terapia de choque econômico.

Desse modo, a autora afirma que o método utilizado pelas grandes corporações e políticos se assemelha a terapia do eletrochoque, em que os indivíduos renunciam as suas próprias ideias, crenças e vivências em razão do medo decorrente do sofrimento causado pelas guerras, crises econômicas, sociais e institucionais vivenciadas.

Assim, segundo a autora (2008), as corporações se aproveitam dos momentos de terror e choque coletivo para concretizar um novo sistema social e econômico radical para toda a sociedade. Desse modo, os agentes aproveitam-se dos momentos de instabilidade, em que há menos capacidade de reação ou de luta do povo, para promover grandes modificações que, em sua maioria, serão prejudiciais para a população como um todo e favoráveis para a elite social e econômica do país.

De maneira semelhante, a situação vivenciada no Brasil nos anos de 2016 e 2017 pode ser utilizada como um exemplo irrefutável da “Doutrina de Choque” defendida por Naomi Klein<sup>3</sup>. Em 02 de dezembro de 2015, teve início no Brasil o processo de impeachment de Dilma Rousseff, durante uma época de baixa popularidade da ex-Presidente e de grave crise econômica. Dentre as justificativas utilizadas para o pedido, foi imputado à Presidente crime de responsabilidade em razão da prática de atividades como pedaladas fiscais e edição de decretos que possibilitavam a abertura de crédito sem a prévia autorização do Congresso Nacional.

Em 31 de agosto de 2016, Dilma Rousseff teve o seu mandato cassado, após três meses de tramitação do processo e, posteriormente, Michel Temer assumiu a Presidência da República. Este procedimento de impeachment foi bastante polêmico e dividiu opiniões por todo o país. Em realidade, houve uma enorme polarização de ideias em razão do crime mencionado. Há quem defenda, mais de cinco anos após este processo, que foi um golpe institucional, midiático e político premeditado por alguns agentes políticos no Brasil.

Após este episódio, em 23 de dezembro de 2016, começou a tramitar na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei que pretendia mudar diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. É cabível afirmar que este Projeto possui uma conexão com o evento ocorrido em 2016, que resultou na cassação do mandato de Dilma Rousseff, tendo em vista que, durante o período em que a ex-Presidente esteve no poder, tal pauta sequer encontrava abertura na agenda do Governo e somente ganhou força suficiente para ser aceita com a posse do novo Presidente (SILVA; ALLAN; TRIANI, 2018).

Desse modo, com o objetivo divulgado de pôr fim à crise econômica que se instaurou no país desde 2014, o Projeto de Lei 6.787/2016 foi apresentado à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016 pelo Poder Executivo da época. O Projeto de Lei previa alterações na CLT, com a finalidade de ajustar a legislação em conformidade com as novas relações de trabalho.

---

<sup>3</sup> ‘DOCTRINA do choque’ explica Brasil de Michel Temer. 26 ago. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/a-2018doutrina-do-choque2019-explica-o-brasil-de-michel-temer/>. Acesso em: 01 jun. 2021.

Para compreender a crise que assolava o país durante a tramitação da Lei nº 13.467/17, é necessário investigar os antecedentes deste período. O cenário brasileiro era de instabilidade institucional e econômica. Em 2016, o Brasil vivia a pior recessão de sua história, tendo em vista que o PIB caiu 3,6%, o qual já se encontrava em queda desde 2015, quando atingiu 3,8%<sup>4</sup>.

No tocante aos níveis de desemprego, os números eram alarmantes. Ao fim do ano de 2016, a taxa de desemprego atingiu 12%, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>5</sup>. No primeiro trimestre de 2017, esta taxa alcançou o número de 13,7% no país. Esta porcentagem representava um total de mais de 14,2 milhões de brasileiros desempregados na época.

O Projeto de Lei foi encaminhado junto com a exposição de motivos redigida pelo Ministro do Trabalho da época, Ronaldo Nogueira de Oliveira (EM nº 00036/2016 MTB). Dentre os motivos utilizados pelo Ministro para defender a necessidade de modificação na CLT, destacam-se: a importância do aprimoramento das relações trabalhistas; a valorização da negociação coletiva, com o objetivo de retirar a insegurança jurídica que permeava o instituto; o combate ao trabalho informal e sem registro; o benefício da instituição da figura do representante dos trabalhadores dentro das empresas, com a finalidade de diminuir o índice de judicialização das questões trabalhistas e, por fim, a flexibilidade no processo de contratação.

Em 13 de julho de 2017, o Projeto de Lei 6.787/2016, após sofrer mais de 800 emendas e tramitar em regime de urgência, foi aprovado nas duas casas do Congresso Nacional e em 11 de novembro de 2017 a Lei nº 13.467/17 entrou em vigor.

Conforme o pronunciamento divulgado nas redes sociais do Presidente no Dia do Trabalho do ano de 2017<sup>6</sup>, a alteração legislativa iria proporcionar a criação de mais vagas de emprego, ao passo que garantiria todos os direitos até então conquistados pelos empregados brasileiros. Ainda segundo o ex-Presidente, em um vídeo divulgado em novembro do mesmo

---

<sup>4</sup> BRASIL vive a pior recessão da história. 7 mar. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2017/03/brasil-vive-pior-recessao-da-historia.html>. Acesso em: 01 jun. 2021.

<sup>5</sup> PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em 05 jun. 2021.

<sup>6</sup> TEMER: reforma trabalhista trará empregos e 'inúmeras vantagens'. 1 maio 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/temer-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-inumeras-vantagens>. Acesso em: 01 jun. 2021.

ano<sup>7</sup>, 18 milhões de pessoas seriam beneficiadas com a nova lei, tendo em vista que seus trabalhos informais seriam regulamentados e os seus direitos assegurados.

Nesse sentido, a grande promessa da Reforma de 2017 era a geração de mais empregos no Brasil. O ex-ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, afirmou, em entrevista concedida à EBC em outubro de 2017<sup>8</sup>, que a nova lei proporcionaria a criação de mais de seis milhões de empregos. De acordo com Henrique Meirelles, a principal mudança introduzida seria o poder de barganha dos trabalhadores em relação às suas condições.

Conforme a previsão do Ministro da Fazenda, a Reforma trouxe, de fato, diversas mudanças para a dinâmica do Direito do Trabalho no país. Ocorre que, na contramão do que previu Henrique Meirelles, a Lei introduzida no ordenamento jurídico brasileiro não cumpriu com a sua promessa de gerar mais empregos e tampouco se mostrou benéfica a grande parte dos trabalhadores, conforme será demonstrado em momento posterior. Em verdade, os níveis de desempregado aumentaram em comparação com aqueles vivenciados antes da Reforma.

Para compreender as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/17 e os seus impactos no Direito do Trabalho, bem como a população mais afetada pela restrição de direitos e desemprego, é necessário analisar alguns aspectos essenciais relacionados aos contratos de emprego e às questões socioeconômicas. Primeiro, é fundamental compreender a qualidade da mão-de-obra que se encontra disponível no mercado de trabalho e a realidade de instrução profissional e acadêmica dos cidadãos.

No cenário brasileiro, destaca-se a alta rotatividade da mão-de-obra, em especial nos setores da construção civil e do comércio (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018). A precarização do ensino e sua influência na vida dos trabalhadores se evidencia ao observar aqueles que são mais afetados pelos desligamentos. Os empregados que possuem um menor nível de instrução acadêmica são os primeiros a serem escolhidos no corte de gastos de grande parte das empresas (MORETTO, 2015), tendo em vista a facilidade em encontrar a mesma mão-

---

<sup>7</sup> REFORMA trabalhista: Temer diz que nova lei 'amplia horizontes' para o emprego e critica 'falsas informações' sobre o tema. 11 nov. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>. Acesso em: 22 jul. 2021.

<sup>8</sup> MARTELLO, Alexandre. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. 30 out. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 15 jul. 2021.

de-obra por um custo mais favorável. Além disso, esta parcela da população acaba submetida aos trabalhos informais. Nesse sentido, a Reforma não busca extinguir este problema e tampouco proporcionar melhores condições. Em verdade, há um agravamento desta questão:

A reforma trabalhista não traz perspectiva de resolver esse problema estrutural, mas tende a agravá-lo ao difundir formas de contratação atípicas, institucionalizar formas precárias de contratação e baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não realização da homologação nos sindicatos (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 103).

Em síntese, a Reforma, em seu sentido amplo, nasce com o propósito de diminuir a informalidade e aumentar o emprego. Para isso, adota-se o instrumento da flexibilização, por meio do qual direitos assegurados por lei são retirados com o respaldo de que isto proporcionará um maior número de contratações (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). Esta concepção de que é necessário flexibilizar direitos para assegurar a manutenção dos postos de empregos ou até mesmo criar empregos teve início nos anos 90, com o chamado Direito do Trabalho de Crise (SILVA; ALLAN; TRIANI, 2018).

Nesse sentido, o debate acerca da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho com o objetivo de reduzir os custos de contratação dos empregados percorre os cenários brasileiros desde o século passado. Há quem defenda que as normas oriundas do Direito do Trabalho são verdadeiros obstáculos ao desenvolvimento econômico do país e que, portanto, seriam a causa dos elevados índices de desempregado (SILVA, 2008).

Este entendimento é fruto do neoliberalismo que ganhou espaço na América Latina no início dos anos 90, por meio da expansão das medidas fixadas pelo Consenso de Washington. A tese defendida pelos neoliberais na época era que a lei era um “entrave à elevação dos níveis de competitividade das empresas” (SILVA, 2007, p. 32). Dessa maneira, era necessário flexibilizar as relações de trabalho para que o país conseguisse se desenvolver economicamente.

É evidente, portanto, que a conexão feita entre a necessidade de flexibilizar os direitos trabalhistas em prol do desenvolvimento econômico existe desde a década de 90 e não surge com a Reforma. Em verdade, as elites brasileiras sempre enxergaram os direitos conferidos ao proletariado como um obstáculo ao seu crescimento e, com a introdução da Lei nº 13.467/17 no ordenamento jurídico brasileiro, conseguiram flexibilizar estes direitos em benefício próprio.

Os principais objetos da flexibilização concentravam-se nas questões atinentes à remuneração, duração do trabalho e regime de contratação. Assim, o objetivo dos que defendiam a Reforma era de que fosse reduzida a regulamentação estatal em determinados aspectos, para que a vontade dos empregados e dos empregadores pudesse prevalecer em detrimento das normas heterônomas (SILVA; ALLAN; TRIANI, 2018).

Com o propósito de “flexibilizar” as relações para que mais empregos fossem criados e os que já existiam pudessem ser mantidos, diversos direitos garantidos pela CLT foram alterados com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17. Defendia-se que era necessário cortar gastos oriundos dos contratos para que fosse benéfico para o empregador manter o empregado em seu cargo, bem como criar cargos com menos custos.

Ocorre que este chamado “corte de gastos” que faz com que os empregadores contratem com maior frequência é, na realidade, um corte de gastos da saúde do empregador e de sua segurança. Acima de tudo, é um corte de seus próprios direitos. O grande lema por trás da Reforma é que seria mais benéfico garantir mais empregos com uma flexibilização dos direitos do que ter os seus direitos garantidos sem nenhum emprego para garantir o seu próprio sustento. Nesse sentido:

Essa narrativa que relaciona direitos e desemprego tem um papel central para cristalizar a estrutura de poder em nossa sociedade. Aos trabalhadores é apresentado o dilema entre ter um emprego ou lutar por direitos. Defender salários e condições de trabalho é promover o próprio desemprego, portanto, um “tiro no pé”. Trata-se de um discurso muito eficiente, que está presente na teoria econômica há mais de um século. Inclusive, pensamos que o maltratado termo ideologia cabe precisamente para essa situação: um mecanismo que busca transformar o dominado em refém da sua condição de dominação: “você é subordinado, e se reclamar é pior” (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 19).

Nesse sentido, em alusão à obra “A doutrina do choque”, da autora Naomi Klein, nota-se que, em mais um momento da história brasileira, e elite econômica se aproveitou de um momento de grave crise institucional, política e econômica para retirar direitos básicos dos trabalhadores, que eram devidamente assegurados pela Constituição da República e pela Consolidação das Leis Trabalhistas há diversas décadas.

Em síntese, o que se verifica é que a prevalência da autonomia individual em detrimento das normas definidas pelo Estado pode, na maior parte das vezes, significar a prevalência da vontade do capital durante a pactuação dos acordos e convenções. Às entidades sindicais,

representativas dos trabalhadores, restarão somente duas opções durante o percurso das negociações coletiva: consentir com a flexibilização/corte de direitos de seus assistidos ou caminhar para demissão em massa e aumento do desemprego no país.

Assim, é evidente que a Reforma Trabalhista acentuou ainda mais as desigualdades socioeconômicas já existentes no país. A bem da verdade, parece que a Lei nº 13.467/17 cumpriu com êxito o seu propósito principal de retirar dos trabalhadores brasileiros a maior parte de seus direitos conquistados.

No próximo tópico, serão analisadas as principais mudanças ocorridas na CLT com o advento da Reforma Trabalhista, no cenário da negociação coletiva. Para isso, foram selecionados artigos que proporcionaram grandes debates no cenário nacional após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

## **2.2. As principais alterações provocadas no instituto negociação coletiva**

### **2.2.1. A prevalência do negociado sobre o legislado**

A primeira alteração a ser analisada por esta pesquisa diz respeito à prevalência do negociado sobre o legislado, que é antiga no Brasil. No início deste século, durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, o Projeto de Lei nº 5483/01 foi aprovado pela Câmara e aguardava sua aprovação pelo Senado Federal, quando o Presidente da República da época, Luiz Inácio Lula da Silva, solicitou a retirada da tramitação do projeto em 08 de maio de 2003. O objetivo do PL 5483/01 era alterar o artigo 618 da CLT para garantir a prevalência das convenções e dos acordos coletivos sobre as disposições legais, vedada a afronta à Constituição da República e às normas de segurança e saúde do trabalho.

É possível afirmar que o debate acerca da prevalência de normas autônomas em detrimento das normas estatais existe desde o início dos anos 2000, momento em que ganhou força com o Governo FHC. Ocorre que em 1º de janeiro de 2003, com a posse do ex-Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o debate não mais encontrou respaldo na agenda do Poder Executivo brasileiro. Somente treze anos depois, após o fim dos Governos Lula e Dilma, foi possível instituir normas que de fato assegurassem a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre os direitos previstos em lei.

Nesse sentido, uma das mudanças mais significativas proporcionadas pela Lei nº 13.467/17 na CLT foi a introdução do artigo 611-A e seus 15 incisos. Este dispositivo prevê expressamente a prevalência do negociado (acordo e convenção) sobre o legislado, quando se tratar das hipóteses previstas nos incisos I a XV. A única limitação desta previsão é justamente o artigo 611-B da CLT, que dispõe quais direitos não podem ser objeto de supressão ou redução por meio de negociações coletivas.

De acordo com o artigo 611-A, as convenções e os acordos coletivos prevalecerão sobre a lei quando se tratarem de: jornada de trabalho; banco de horas anual; intervalo intrajornada; inclusão no Programa do Seguro-Emprego (PSE); plano de carreiras, salários e funções; regulamento da empresa; representantes dos trabalhadores nos ambientes de trabalho; teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração recebida de acordo com a produtividade do emprego; registros de pontos; trocas relacionadas aos dias de feriado; grau de insalubridade e sua fixação, assim como o limite de jornada nos ambientes considerados insalubres, independente da autorização do Ministério do Trabalho; prêmios recebidos pelos funcionários na forma de bens ou serviços e participação ativa em lucros e resultados do estabelecimento empregatício.

A limitação da disposição prevista no artigo 611-A encontra-se no artigo 611-B da CLT. Este dispositivo aponta trinta direitos que não podem ser suprimidos por meio de negociação. Dentre as principais normas descritas neste artigo, merecem destaque: o salário mínimo previsto pela Constituição da República; os valores referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao décimo terceiro salário; a remuneração noturna superior à diurna; o repouso semanal remunerado; a remuneração da hora extra no valor acima de cinquenta por cento ao valor normal; as férias proporcionais e remuneradas com, no mínimo, um terço a mais do que o salário recebido mensalmente; proteção e incentivo ao mercado de trabalho feminino; aviso prévio de maneira proporcional; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho estabelecidas; adicional recebido por atividades de risco ou insalubres; liberdade sindical e demais medidas protetivas de criança e adolescentes e dos direitos dos trabalhadores.

Ainda de acordo com o parágrafo único deste artigo, cabe ressaltar que normas atinentes à duração e intervalos do trabalho não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança e, portanto, podem ser objeto de negociação mediante as formas de autocomposição coletiva previstas em lei.



A redação conferida ao artigo 611-A da CLT pela Reforma Trabalhista confere maiores poderes aos sindicatos e às normas oriundas de negociação. Entretanto, esta nova faceta não é de todo modo positiva aos trabalhadores. Pelo contrário, ao disciplinar a prevalência das fontes heterônomas sobre as fontes autônomas, a Lei 13.467/17 possibilita a supressão de diversos direitos previstos em lei e assegurados há décadas por meio dos acordos e convenções coletivas.

É certo que a previsão inserida pela Reforma encontra limitações na CRFB/88, tendo em vista que esta, como Carta Magna no ordenamento jurídico brasileiro, possui efeitos irradiantes para todos os segmentos existentes. O reconhecimento das convenções e acordos coletivos como direitos dos trabalhadores, previsto no artigo 7º, XXVI, da CRFB/88, não permite a supressão desproporcional dos direitos previamente assegurados por meio das normas autônomas (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nesse sentido, cabe ressaltar que a determinação do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho alcança somente a lei ordinária e não diz respeito às normas que possuem hierarquia superior. Nesse sentido:

“Registre-se, de toda maneira, que o texto do *caput* do art. 611-A da CLT menciona a prevalência do negociado *sobre a lei*, sem atingir, é claro, ternas, direitos e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária. Dessa maneira, o negociado não subverte e/ou desrespeita, de modo algum, regras e direitos afirmados quer por normas de matriz constitucional (salvo as exceções insertas no art. 7º, VI e XIII, da Constituição), quer por normas internacionais de direitos humanos - estas, ostentando *status* supralegal, conforme já amplamente acentuado neste livro -, quer, até mesmo, por regras e direitos afirmados por lei complementar.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 255)

Ocorre que a nova redação conferida à CLT confronta até mesmo com as disposições presentes na própria lei. A título de exemplo, as questões relacionadas à saúde do trabalhador e ambiente laborativo podem, diante da nova previsão constante no artigo 611-A da CLT, ser redefinidas por meio de instrumentos coletivos. Esta disposição se contrapõe diretamente ao artigo 195 da CLT, que prevê a necessidade de perícia de agentes registrados no Ministério do Trabalho para determinar o grau de insalubridade e periculosidade nos locais de trabalho, os quais, de acordo com a nova redação do artigo 611-A podem ser determinados unicamente por meio de negociação coletiva (incisos XII e XII).

O artigo inserido, ao permitir a flexibilização de normas de caráter constitucional, promove grande insegurança jurídica, assim como afronta os preceitos constitucionais

assegurados pela Constituição de 1988. Conforme ensinam Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 257):

Saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível (art. 72, XXII, CF). Não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, até mesmo porque, conforme já dito, trata-se de tema respaldado em base técnica-científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana.

De fato, o objetivo central da Reforma é a flexibilização dos direitos. Ocorre que, a possibilidade de flexibilização de direitos que asseguram padrões mínimos de segurança e saúde no ambiente de trabalho podem tornar a atividade laborativa extremamente nociva e perigosa. Assim, a flexibilização pode afrontar até mesmo o alcance ao direito fundamental ao trabalho digno (DELGADO; DELGADO, 2017), uma vez que as condições de saúde básicas podem ser retiradas por meio das negociações coletivas.

#### 2.2.2. O fim da contribuição sindical obrigatória

Dentre os institutos relacionados à negociação coletiva que foram alterados pela Lei 13.467/17, destaca-se a contribuição sindical. A contribuição sindical foi criada por volta de 1940, sob a égide do Governo Vargas, e era um valor descontado anualmente da remuneração recebida pelos trabalhadores brasileiros.

A contribuição sindical, também chamada de imposto sindical, encontra previsão no artigo 8º, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil e nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com o artigo 8º, IV da CRFB/88, é devida a contribuição sindical para custear a atuação das entidades sindicais representativas de determinada categoria profissional, que deverá ser descontada na folha de pagamento dos empregados. O objetivo deste recolhimento é o fortalecimento das atividades sindicais que representam a categoria profissional a que pertence o empregado, bem como a sua própria manutenção.

Até o ano de 2016, esta contribuição era obrigatória para todos os empregados contratados sob o regime celetista e era descontada anualmente, no mês de março, no valor equivalente a um dia de trabalho. Com o advento da Reforma, a contribuição sindical passou a ser facultativa e dependente da anuência expressa dos trabalhadores.

De acordo com alguns autores, como Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2001) e Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2005), a contribuição sindical possuía, antes da Lei nº 13.467/17, caráter tributário, tendo em vista que era uma prestação pecuniária compulsória instituída pela Constituição e pela Consolidação das Leis do Trabalho<sup>9</sup>.

Em realidade, até a promulgação da referida lei, a contribuição sindical possuía natureza jurídica de tributo<sup>10</sup>, entretanto, não possuía em sua concepção um dos elementos fundamentais para a caracterização de dos tributos: a destinação ao funcionamento do ente estatal e os serviços públicos prestados. Após o advento da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical perde o seu caráter obrigatório, elemento fundamental para a caracterização do tributo no ordenamento jurídico brasileiro, conforme o artigo 3º do Código Tributário Nacional. Dessa maneira, a contribuição sindical ostenta natureza meramente privada.<sup>11</sup>

Conforme a nova redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017 aos artigos 545, 578 e 579 da CLT, os empregadores são responsáveis pelo desconto referente à contribuição sindical na folha de pagamento de seus empregados, desde que previamente e expressamente autorizados. Assim, a contribuição sindical direcionada ao sindicato dos empregados, depende da autorização destes, enquanto a contribuição do sindicato patronal depende da expressa autorização dos empregadores.

Assim, resta evidente que a Lei nº 13.467/17 cria um requisito antes inexistente para o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento dos empregados: a necessidade de prévia autorização. Desse modo, o imposto sindical, que possuía caráter obrigatório e deveria ser descontado no mês de março de cada ano, independente de anuência expressa dos contribuintes, se tornou uma contribuição de caráter meramente facultativo e a critério dos empregados brasileiros.

Alguns autores, como Antônio Carvalho Neto e Marlos Augusto Melek, defendem que a nova redação conferida pela Lei nº 13.467/17 se fundamenta no princípio da liberdade da liberdade sindical, previsto no artigo 8º, inciso V da Constituição da República (CALCINI,

---

<sup>9</sup> REFORMA trabalhista: o fim da contribuição sindical compulsória no atual contexto de liberdade sindical. 1 jan. 2018. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-168/reforma-trabalhista-o-fim-da-contribuicao-sindical-compulsoria-no-atual-contexto-de-liberdade-sindical/>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> *Idem.*

2018). Desse modo, defendem que deve prevalecer a contribuição sindical facultativa em detrimento da contribuição sindical obrigatória. Por outro lado, Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017) defende que a Reforma Trabalhista, ao extinguir a contribuição obrigatória, teria contribuído para o enfraquecimento dos sindicatos, tendo em vista que eliminou a principal forma de manutenção de suas atividades.

Ainda que o fim da contribuição sindical obrigatória possa parecer, de modo geral, benéfico aos trabalhadores, por possibilitar-lhes a escolha de contribuir ou não com a atividade sindical da categoria que os representa, é inegável que há uma duplicidade nos efeitos desta medida. Ao extinguir uma fonte de custeio das entidades sindicais, a nova regra prejudica diretamente o órgão que representa os empregados, tendo em vista a diminuição dos valores recebidos pelos sindicatos e que viabilizam a prestação de auxílio.

Por outro lado, há quem defenda que o fim da contribuição sindical obrigatória foi benéfico ao cenário trabalhista de modo geral. A maior fonte de renda dos sindicatos é esta contribuição, todavia, a contribuição obrigatória permitia a existência de uma pluralidade exagerada de sindicatos. Todavia, com a extinção do instituto mencionado, os sindicatos que possuem uma quantidade irrisória de trabalhadores filiados encontram dificuldades para se manter. Assim, merece destaque a passagem abaixo (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 242):

Esclareça-se que a contribuição sindical obrigatória tem ostentado, na prática, ao longo das décadas, substancial papel econômico-financeiro no custeio de inúmeras entidades sindicais, principalmente aquelas que não apresentam alto número de trabalhadores filiados em contraponto ao eleva do número de trabalhadores componentes de sua respectiva base territorial. Nesse aspecto, de todo modo, residem as maiores críticas dirigidas ao instituto celetista, uma vez que estimula ou, pelo menos, corrobora a existência de sindicatos não representativos, sem número relevante de trabalhadores filiados, aptos a existirem apenas com a simples percepção de sua fatia derivada da contribuição sindical obrigatória.

Nesse sentido, cabe ressaltar que a contribuição sindical era a principal fonte de custeio das entidades sindicais brasileiras. Era por meio desta arrecadação que boa parte dos sindicatos conseguiam exercer as suas atividades de auxílio e representação dos trabalhadores. O fim da contribuição sindical obrigatória aconteceu sem qualquer transição para as entidades, posto que passou a vigorar logo após o advento da Reforma (DELGADO; DELGADO, 2017). Ou seja, os sindicatos se depararam, em pouco tempo, com a ausência de sua principal fonte de renda e sem qualquer alternativa proposta pelos defensores desta nova norma.

Dessa maneira, é evidente que a retirada do caráter obrigatório da contribuição sindical, instituída no Brasil desde os anos 40, sem qualquer regra de transição benéfica aos sindicatos, dificulta a manutenção destas entidades. Além disso, impossibilita também a adaptação gradual dos sindicatos a esta nova dinâmica imposta (DELGADO; DELGADO, 2017).

De acordo com a Nota Técnica nº 1º, de 27 de abril de 2018, elaborada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho, os dispositivos referentes à contribuição sindical que foram alterados pela Lei nº 13.467/17 são inconstitucionais formal e materialmente. Em seu aspecto formal, há inconstitucionalidade, tendo em vista que a modificação ou extinção de um tributo, como é o caso da contribuição sindical obrigatória, deve ocorrer por meio de lei complementar, o que não aconteceu. No tocante ao conteúdo dos artigos referentes à contribuição sindical, há inconstitucionalidade material, por lesão aos princípios da unicidade sindical, representação obrigatória da categoria e da liberdade sindical, previstos nos incisos II e III do artigo 8º da Constituição.

Conforme a Nota Técnica da CONALIS, o princípio da liberdade sindical encontra previsão também na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, a qual define este princípio com um direito fundamental. Ou seja, a Coordenadoria alega, em síntese, violação às normas internacionais da OIT com a nova redação dos artigos que abordam a extinção da contribuição sindical obrigatória.

Ainda de acordo com o documento supracitado, a CLT, ao prever a necessidade de autorização individual do empregado para o desconto referente à contribuição sindical, que não poderá ser realizada por meio de assembleia geral dos sindicatos, viola a Convenção nº 98 da OIT. Conforme esta Convenção, os países que a ratificarem devem adotar medidas de promoção e estímulo às atividades sindicais. A previsão legal que exige que o trabalhador procure o seu supervisor para autorizar o desconto em folha é capaz de causar impedimentos para a efetiva realização desta contribuição. O empregador, dotado de seu status de autoridade, pode interferir na decisão do empregado e ainda convencê-lo a não autorizar o desconto. Esta prática é um ato antissindical, tendo em vista que impede a realização das atividades sindicais em sua totalidade.

Assim, a nota Técnica do Ministério Público do Trabalho é clara ao evidenciar a inconstitucionalidade e a violação às normas da OIT verificadas pela nova redação conferida aos artigos 578 e 610 da CLT, no que se refere ao caráter facultativo da contribuição sindical:

**Contribuição Sindical (CLT, arts. 578 a 610). Natureza jurídica tributária. Inconstitucionalidade formal e material da Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista).** A contribuição sindical tratada nos arts. 578 a 610 da CLT tem natureza jurídica tributária. As mudanças promovidas pela reforma trabalhista (Lei n° 13.467/17) quanto à contribuição sindical apresentam inconstitucionalidade formal e material. Inconstitucionalidade formal por não observar a necessidade de lei complementar para a instituição, modificação e extinção de um tributo (art. 146 e 149 da CF/1988), no caso uma contribuição parafiscal, e por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro por tratar-se de proposição legislativa que implica renúncia de receita (art. 113 do ADCT, acrescido pela EC n° 95/2016), considerando que a mesma ajuda a financiar o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da “Conta Especial Emprego e Salário”. Inconstitucionalidade material pelo fato de enfraquecer financeiramente as entidades sindicais quando a mesma “reforma trabalhista” aumentou os encargos dos sindicatos e, também, porque a Constituição Federal prevê expressamente tal fonte de financiamento no in fine do inciso IV do art. 8° e art. 149 da Constituição Federal e por ofender a unicidade sindical e a representação sindical compulsória da categoria (CF, art. 8°, II e III), violando a liberdade sindical ao imputar aos associados o custo da atividade do sindicato. **Autorização prévia e expressa. Autorização em assembleia.** Superada a questão da inconstitucionalidade, a autorização prévia e expressa deve ser manifestada coletivamente através de assembleia da entidade sindical convocada para que toda a categoria se manifeste a respeito. **Atos antissindicais.** Toda e qualquer tentativa das empresas ou das entidades sindicais patronais em criar embaraços na cobrança da contribuição sindical pelas entidades sindicais das categorias profissionais constitui ato antissindical, nos termos dos arts. 1° e 2° da Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 29.6.1953. **Promoção da liberdade sindical e do diálogo social.** É dever do Ministério Público do Trabalho promover a liberdade sindical, combatendo os atos antissindicais praticados pelos empregadores, pelas entidades sindicais das categorias econômicas e pelas entidades sindicais das categorias profissionais. O MPT deve estimular a solução autocompositiva e pacífica dos conflitos que versem sobre a liberdade sindical.<sup>12</sup>

A necessidade de prévia autorização para desconto da contribuição sindical, inserida pela Reforma Trabalhista, contribui para a criação de maiores dificuldades na atuação das entidades. Nos termos da Nota Técnica elaborada pelo MPT, há violação à Convenção n° 98 da OIT com a nova redação conferida pela Lei n° 13.467/17.

2.2.3. Acordo coletivo e convenção coletiva em perspectiva: vigência e preponderância dos acordos coletivos

<sup>12</sup> Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. Assinado eletronicamente em 28/04/2018. **NOTA TÉCNICA n. 1°, de 27 de abril de 2018.** Brasília, 2018.

Uma alteração que também trouxe polêmica diz respeito ao artigo 620 da CLT. A redação conferida ao artigo 620 antes da Reforma era no sentido de que as disposições pactuadas por meio de convenção coletiva prevaleceriam sobre aquelas estipuladas nos acordos quando fossem mais favoráveis ao trabalhador. Desse modo, a redação do dispositivo estava em conformidade com o princípio da norma mais favorável, consolidado pelo artigo 7º, *caput*, da CRFB/88. Segundo este princípio, em caso de existência de mais de uma norma que verse sobre o mesmo tema, prevalecerá aquela que for mais benéfica ao trabalhador (LEITE, 2019).

Com a Reforma, o artigo passou a conter a seguinte redação: "As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho". Ou seja, independente da qualidade das normas estipuladas pelos acordos coletivos, estas sempre terão prevalência em relação às normas definidas pelas convenções e não é necessário observar se as normas oriundas dos acordos serão prejudiciais ao trabalhador, tendo em vista que, independentemente de seu conteúdo, serão aplicadas em detrimento das normas oriundas das convenções. Desse modo, o artigo 620 deixa de observar o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e desconsidera até mesmo a CRFB/88 com a sua nova diretriz (DELGADO; DELGADO, 2017). Nesse sentido:

Em síntese, a alteração legislativa incorporada ao art. 620 da Consolidação vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, a negociação coletiva passaria a se firmar como instrumento de refluxo e de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 276)

Alguns autores, como Vólia Bomfim Cassar (BORGES, CASSAR, 2017), defendem que a nova disposição contida no artigo 620 confere maior segurança jurídica ao cenário brasileiro, tendo em vista que regulam que as normas mais específicas, pactuadas pelos acordos coletivos, terão prevalência sobre as normas gerais, provenientes das convenções coletivas. Desse modo, a autora sustenta que foi proporcionada maior segurança jurídica para os acordos coletivos, o que seria benéfico para as partes. Em verdade, houve um estímulo à negociação coletiva por meio dos acordos, uma vez que foi assegurada a sua prevalência em detrimento das demais normas, independentemente de seu conteúdo. Por outro lado, os sindicatos encontrarão maiores obstáculos na celebração das convenções coletivas, tendo em vista que estas poderão ser desconsideradas em razão da superveniência de acordos coletivos.

Ainda que esta nova disposição tenha garantido maior segurança jurídica aos acordos coletivos, é inquestionável que este dispositivo possibilitou a redução ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva. O legislador, ao implementar uma redação diversa ao dispositivo, permite que direitos sejam flexibilizados em razão de um único motivo: a prevalência dos acordos em detrimento das convenções coletivas.

#### 2.2.4. A vedação da ultratividade

Dentre as alterações provocadas pela Lei nº 13.467/17 na CLT, cabe destaque, por fim, ao §3º do art. 614. Conforme a redação deste dispositivo: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. Assim, não será possível aplicar um acordo ou convenção após o fim de sua vigência.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) sustentam que uma duração maior dos documentos oriundos da negociação coletiva e a possibilidade de ultratividade destes documentos seria benéfica aos empregados, tendo em vista a manutenção de cláusulas pactuadas nos instrumentos. Por outro lado, a vedação à ultratividade é prejudicial ao fomento da negociação coletiva, uma vez que, após o período de vigência do acordo ou da convenção, este deixará de existir e produzir efeitos no ordenamento jurídico, ou seja, basta que se aguarde o fim da duração do instrumento para que se retornem às regras anteriores.

Dessa maneira, a alteração provocada no artigo 614, §3º da CLT é prejudicial ao incentivo à negociação coletiva (DELGADO; DELGADO, 2017), uma vez que, caso o ente coletivo não se contente com a norma, não será necessária participação no campo de debate. Nesse caso, é possível somente aguardar o fim da vigência do instrumento coletivo para que as cláusulas pactuadas deixem de possuir eficácia. Assim, não há qualquer incentivo à participação dos empregados e dos empregados. De acordo com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 272):

A par disso, a ultratividade estimula o empregador a se motivar para a negociação coletiva trabalhista, com o intuito de alcançar as mudanças que entender pertinentes no documento coletivo anterior.



Ao invés, a ausência da ultratividade incentiva o empregador a não se interessar pela negociação coletiva trabalhista, pois, com a sua inércia, alcançará, na data prefixada para a terminação da vigência do ACT ou da CCT, o fim de todas as cláusulas negociais coletivas anteriormente pactuadas.

Diante disso, é importante salientar o debate que diz respeito à Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo esta Súmula: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. Ou seja, esta Súmula permitia expressamente a ultratividade do pactuado por meio de negociação coletiva.

Contra esta Súmula, no ano de 2014, a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENEN ajuizou arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF 323), com pedido de medida liminar, sob a alegação de que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) teria violado o princípio da separação dos poderes ao usurpar a função de legislar típica do Poder Legislativo e alterar o enunciado da Súmula 277 por meio da Resolução nº 185 de 2012.

Em 14 de outubro de 2016, o Ministro Gilmar Mendes, relator do processo, deferiu a medida liminar requerida para determinar a suspensão de todos os processos em andamento e dos efeitos de todas as decisões da Justiça Trabalhista que se relacionem com a aplicação do princípio da ultratividade da norma coletiva. O julgamento do mérito da ADPF 323 teve início em 02 de agosto de 2021. Nesta data, os Ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso e Nunes Marques seguiram o voto do relator pela procedência do pedido. Por outro lado, o Ministro Edson Fachin e a Ministra Rosa Weber votaram pela improcedência do pedido e defenderam a constitucionalidade da Súmula 277 do TST.

O julgamento da ADPF está suspenso em razão do pedido de voto vista feito pelo Ministro Dias Toffoli em 04 de agosto de 2021. Em síntese, os principais argumentos utilizados para a defesa da constitucionalidade do enunciado da Súmula são relacionados ao incentivo das normas pactuadas por meio de negociação e da valorização aos acordos e convenções. É evidente que a possibilidade da ultratividade proporciona a garantia de direitos conquistados pelo trabalhador por meio da autocomposição coletiva e fomenta este procedimento, assim como veda o retrocesso no âmbito dos direitos garantidos pela CLT.

É inegável que a vedação à ultratividade prejudica a valorização da negociação coletiva, tendo em vista que “se toma manifestamente irracional que qualquer empresa ou qualquer categoria econômica se lance à negociação coletiva sindical quando ostenta tamanha vantagem na ordem jurídica” (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 275). Essa vantagem diz respeito a exclusão de todos os direitos assegurados pelos acordos e convenções trabalhistas ao fim de sua vigência.

Desse modo, há um amplo debate no campo da vedação da ultratividade inserida pelo artigo 614, §3º da CLT, que ainda se encontra pendente de discussão no Supremo Tribunal Federal. Entretanto, de acordo com o que foi apresentado, é inviável concluir que a nova redação deste dispositivo é benéfica aos trabalhadores, tendo em vista que os direitos que foram assegurados pelas negociações coletivas podem ser suprimidos em razão do fim da vigência dos instrumentos.

Não há como afirmar que esta redação é capaz de melhorar as condições laborativas do país, uma vez que há evidente esforço do legislador para desestimular a prática de negociação e a participação dos seres coletivos neste processo. Com este dispositivo inserido pela Reforma, basta o fim da vigência dos instrumentos normativos para que as cláusulas sejam eliminadas e que se retornem às condições anteriormente vivenciadas, ainda que sejam menos favoráveis, sem qualquer contrapartida para os trabalhadores.

Analisadas as questões referentes às modificações introduzidas pela Reforma, este trabalho passará a investigar as alterações sob a perspectiva das normas internacionais de Direito do Trabalho. No próximo capítulo, será abordado o tema da Organização Internacional do Trabalho e sua relação com a temática da negociação coletiva. Para isso, será feita uma abordagem teórica de sua conceituação e de seu surgimento, assim como uma análise das principais Convenções da OIT que dizem respeito às negociações coletivas e a compatibilidade das normas oriundas da Reforma com estes instrumentos.

### **3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DIVERGÊNCIAS ENTRE AS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS BRASILEIRAS E AS DISPOSIÇÕES INTERNACIONAIS**

#### **3.1. A Organização Internacional do Trabalho: aspectos gerais, características e principais documentos**

Conforme foi apresentado no Primeiro Capítulo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, durante a Conferência da Paz de Paris, na França, com o objetivo de promover a justiça social. A previsão da OIT decorre da Parte XIII Tratado de Versalhes e funda-se na premissa de que a justiça social precede a existência da paz mundial<sup>13</sup>.

A OIT é um organismo intergovernamental e uma agência da Organização das Nações Unidas, cuja atuação se verifica desde o início do século passado. Foi criada com o objetivo de promover a justiça social e criar normas que permitissem a existência de um padrão mínimo de condições de trabalho dignas por todo o mundo.

Esta Organização possui estrutura tripartite, sendo formada por representantes dos Estados, dos empregados e dos trabalhadores de todos os seus 187 países-membros<sup>14</sup>. Sua formação se distingue das demais formações existentes no âmbito de Agências das Nações Unidas, uma vez que a OIT é a única Agência que apresenta esta estrutura. Ademais, a OIT possui personalidade jurídica de pessoa jurídica de direito público internacional (SÜSSEKIND, 1983).

No que se refere à estrutura interna desta Agência, cabe destaque para três organismos: a Conferência Internacional do Trabalho, responsável pela definição das normas internacionais do trabalho e das políticas da OIT, de frequência anual; o Conselho de Administração, responsável pelas decisões relacionadas às políticas, programas e orçamentos da OIT, cujas

---

<sup>13</sup> ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. History of the ILO. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

<sup>14</sup> ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

reuniões acontecem três vezes ao ano e o Escritório Internacional do Trabalho, órgão permanente que gerencia as atividades gerais da Organização<sup>15</sup>.

A OIT é uma das precursoras do movimento de globalização dos direitos humanos e pretende fornecer diretrizes para que os países possam adotar condições que garantam um patamar mínimo de direitos trabalhistas em todo o mundo (PIMENTA; PIMENTA; RENAULT, 2020). Nesse sentido, segundo o Preâmbulo da Constituição da OIT, está presente a noção de que as desigualdades vivenciadas por países que possuem condições precárias de trabalho impactam diretamente nos demais países, o que inviabilizaria o alcance do equilíbrio global<sup>16</sup>. Desse modo, problemas enfrentados por nações que não promovem condições de trabalho dignas aos seus cidadãos impedem o desenvolvimento das outras nações. Ou seja, a questão trabalhista faz parte do contexto de um meio ambiente que deve ser equilibrado para que possa funcionar da maneira adequada.

Desse modo, a OIT se apresenta como o órgão responsável pela elaboração das normas internacionais referentes ao Direito do Trabalho. A sua principal função é a elaboração das Normas Internacionais do Trabalho, que são denominadas de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações<sup>17</sup>. Estes documentos são debatidos anualmente na Conferência Internacional do Trabalho. O Brasil é um membro fundador da OIT e, portanto, participante desta Conferência anual.

A Constituição da OIT que está em vigor surgiu durante a 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho no ano de 1946, em Montreal e substituiu a Constituição de 1919. Como anexo desta Constituição, encontra-se a Declaração de Filadélfia, referente aos fins e objetivos da Organização. O instrumento de 1946 foi ratificado pelo Brasil em 13 de abril de 1948, tendo em vista a sua qualidade de membro fundador.

A adesão às normas oriundas desta Conferência não é obrigatória aos Estados-membros. Esta é uma das principais características da OIT, uma vez que os países que assim desejarem,

---

<sup>15</sup> *Idem.*

<sup>16</sup> *Idem.*

<sup>17</sup> ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Normas Internacionais de Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7 jul. 2021.

irão incorporar as normas ao seu ordenamento, sem qualquer obrigação decorrente da própria Organização (RODRIGUES, 2020).

As Convenções e os Protocolos formulados pela OIT são normas referentes às condições mínimas de trabalho que devem ser seguidas pelas nações que os adotarem. O ato por meio do qual um país adota uma convenção ou um protocolo é a ratificação. Após a ratificação, estas normas são incorporadas ao ordenamento interno do país e apresentam caráter vinculante, por meio do qual se tornam normas de cumprimento obrigatório<sup>18</sup>.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 181), as convenções são “documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros”. Segundo o autor (2019), as convenções adquirem caráter de fonte formal heterônoma do Direito quando ratificadas pelos Estado, mediante a previsão legal existente. Existe no Brasil um debate acerca do status conferido às Convenções quando incorporadas ao sistema jurídico interno, o qual será analisado por esta pesquisa em momento posterior. Por outro lado, as recomendações são somente orientações, que, em sua maioria, possuem caráter complementar às convenções, não são vinculantes, não obrigam os países a adotarem as suas diretrizes e, portanto, não integram de modo formal o sistema jurídico interno dos Estados-membros da OIT.

Por fim, as resoluções servem como orientações aos países e à OIT em determinados assuntos, enquanto as declarações funcionam como premissas para a elaboração dos princípios de Direito Internacional do Trabalho. Apesar de não possuírem caráter vinculante, devem ser observadas pelos países-membros da OIT, os quais precisam promover a sua aplicação em seu ordenamento jurídico. As recomendações e as declarações são instrumentos programáticos e não possuem status de fonte formal do Direito (DELGADO, 2019).

Superada esta análise, no próximo tópico, será feita uma breve exposição dos instrumentos normativos da OIT que dizem respeito às negociações coletivas e à proteção sindical.

---

<sup>18</sup> *Idem.*

### 3.1.1. Convenções nº 87, 98, 135, 151, 154 e Recomendação nº 163/81

No cenário internacional, é fundamental analisar os documentos que versam sobre a temática da negociação coletiva para entender de que maneira as disposições normativas brasileiras se adequam ou se contrapõem a estes instrumentos. Para isso, deve-se compreender as questões principais relacionadas ao surgimento da OIT, suas convenções e recomendações. Os principais instrumentos internacionais que versam sobre as negociações e os sindicatos em geral são: as Convenções de nº 87, 98, 151 e 154, assim como a Recomendação nº 163.

A Convenção nº 87 de 1948 trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização. O objetivo desta Convenção é efetivar as disposições da Declaração de Filadélfia e do Preâmbulo da Constituição da OIT, que dispõem acerca da necessidade da liberdade de associação para o efetivo progresso de uma nação e a importância do princípio da liberdade sindical para melhores condições de trabalho e para alcançar a paz, respectivamente.

O artigo 2º desta Convenção consolida o direito dos empregados e empregadores de integrarem organizações de seu interesse, além da possibilidade de filiação a estas. Além disso, a Convenção dispõe acerca da liberdade de funcionamento das associações trabalhistas, sem interferência estatal (artigo 3º), bem como da garantia de proteção às entidades em relação aos dispositivos normativos dos países (artigo 8º, parágrafo 2º). A Convenção nº 87 não foi ratificada pelo Brasil, em razão da não observância ao princípio da unicidade sindical adotado no país<sup>19</sup> e, portanto, não integra o ordenamento jurídico.

Em 1949, surge a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, a qual foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em Genebra e entrou em vigor em 18 de julho de 1951 no cenário mundial. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952 do Congresso Nacional e ratificada em 18 de novembro de 1952, tendo entrado em vigor somente um ano após a sua ratificação.

---

<sup>19</sup> Conforme Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2008), a Convenção nº 87 da OIT deixa de observar o sistema de organização sindical adotado no Brasil, que é o da unicidade sindical. Além disso, em razão da ausência de menção à liberdade sindical negativa, ou seja, a possibilidade de o indivíduo escolher a qual sindicato deseja se filiar ou de não se filiar a nenhum sindicato, a Convenção nº 87 não foi ratificada.

Em seu artigo 1º, a Convenção versa sobre a vedação à discriminação do trabalhador relacionada ao contexto da liberdade sindical. Conforme esse dispositivo, a filiação ou ausência de filiação a um sindicato não pode ser motivo de dispensa ou condição necessária para a contratação de um empregado. Enquanto isso, o artigo 2º prevê a independência dos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, assim como veda a interferência de um sindicato no âmbito de atuação específica do outro.

Além disso, o artigo 4 da Convenção nº 98 estabelece a política da valorização da negociação coletiva a nível nacional. Já o artigo 6 disciplina que a Convenção não se refere à situação dos funcionários públicos estatais e ainda que não poderá ser interpretada, em hipótese alguma, de maneira prejudicial aos seus direitos ou aos seus estatutos específicos.

A Convenção nº 151 dispõe sobre o direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública e foi aprovada em Genebra no ano de 1978, com entrada em vigor no cenário internacional somente a partir de fevereiro de 1981. No Brasil, foi aprovada somente em 07 de abril de 2010 e ratificada em 15 de junho do mesmo ano. O artigo 4º desta Convenção reafirma a vedação à discriminação sindical relacionada ao trabalho dos empregados públicos e o artigo 5º elucida a independência das organizações sindicais dos empregados em relação às autoridades públicas.

Em 30 de julho de 1973, entrou em vigor a Convenção nº 135 da OIT, que foi aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1971. No que se refere ao Brasil, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, do Congresso Nacional, com vigência de início em 18 de maio de 1991. Esta Convenção trata da proteção dos representantes de trabalhadores.

A Convenção nº 135 veio de forma complementar à Convenção nº 98, sobre o direito de organização e negociação coletiva, tendo em vista que, uma vez disposto sobre a proteção discriminatória em relação aos trabalhadores e a sua liberdade sindical, era necessário tutelar acerca da proteção daqueles que exerciam a representação dos empregados.

Diante disso, as principais disposições da Convenção nº 135 dizem respeito à proteção dos representantes dos trabalhadores no tocante às atividades prejudiciais no interior das empresas a sua atuação e discriminações em razão da filiação sindical (artigo 1º da Convenção

sobre a proteção de representantes de trabalhadores). Além disso, o artigo 2º prevê a assistência que deverá ser prestada pelas empresas aos representantes, a qual deve objetivar o exercício de suas atribuições.

A Convenção nº 154 da OIT acerca do fomento à negociação coletiva, foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1981, e passou a vigorar no plano internacional em 11 de agosto de 1983. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22 do Congresso Nacional, em 12 de maio de 1992 e ratificada em 10 de julho de 1992. Sua vigência no cenário nacional ocorreu somente a partir de 10 de julho de 1993. A referida Convenção retifica a declaração contida na Declaração da Filadélfia de 1944, que apresenta a seguinte passagem:

### III

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica.

Conforme a Convenção nº 154, o princípio do incentivo à negociação coletiva é aplicável a todos os povos. O artigo 2º da referida Convenção estende o conceito de negociação coletiva para todas as negociações cujas partes forem um empregador, grupos ou organizações de empregadores e de outro lado uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo de fixar e regular as condições em que será exercida a atividade laborativa ou regular a relação empregatícia.

De acordo com o artigo 5º, há a previsão de implementação de medidas de incentivo à negociação em conformidade com as condições do país. Consoante este dispositivo, a autocomposição deve ser promovida para todas as categorias de trabalhadores submetidas a Convenção em questão. Além disso, disciplina também que os órgãos e procedimentos externos de resolução das lides trabalhistas devem fomentar a negociação coletiva.

Consoante o artigo 6º, as medidas expressas na referida Convenção não poderão atrapalhar de qualquer maneira as relações de trabalho existentes. Além disso, segundo o artigo 7º, as alternativas implementadas pelo Poder Público para incentivar as negociações deverão ser submetidas a consultas prévias e, se possível, deve existir acordo entre as entidades dos



empregados e empregadores e as entidades públicas. Por fim, o artigo 8º disciplina que a liberdade da autocomposição deve ser o pilar daquilo que decorrer da Convenção nº 154, de modo que as medidas adotadas a nível nacional para a estimular não podem ferir a liberdade contida neste próprio conceito.

Em adição, foi adotada pela OIT em 1981 a Recomendação nº 163, que suplementou a Convenção nº 154/81, sobre a negociação coletiva. O artigo 1º da Recomendação 163/81 versa sobre a necessidade de implementação de medidas capazes de assegurar a livre organização e desenvolvimento das entidades que representem os empregados e os empregadores. Enquanto isso, o artigo 4º estabelece a adoção de instrumentos a nível nacional para que a negociação possa ser exercida independente do estabelecimento empregatício e da atividade desempenhada pelo trabalhador.

Além disso, consoante o artigo 5º, as entidades representativas dos empregadores e trabalhadores devem, preferencialmente, realizar treinamento específico para a realização das negociações, que pode ser ofertado pelos órgãos públicos. Conforme o artigo 8ª da Recomendação 163, o objetivo deste dispositivo normativo era estimular a autocomposição de conflitos, tendo em vista que as partes deveriam ser responsáveis pela solução da lide:

Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.

Desse modo, os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho se configuram como importantes diretrizes a serem seguidas pelos Estados-membros. Nesse sentido, conforme a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de junho de 1988, todos os Estados-membros, ao aceitarem os princípios e direitos estabelecidos pela sua Constituição e pela Declaração de Filadélfia, devem observar os objetivos previstos pela Organização em seu funcionamento.

Além disso, conforme esta Declaração de 1988, todos os membros da OIT precisam proporcionar a máxima efetividade dos princípios fundamentais que são os elementos principais das convenções. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho elenca, em seu artigo 2º, a liberdade sindical e o reconhecimento do direito à negociação

coletiva como direitos fundamentais da Organização, que devem ser observados por todos os seus Estados-membros. Assim, é evidente como os instrumentos da OIT evidenciam a importância da negociação coletiva a nível mundial.

### **3.2. As Convenções e o debate acerca da incorporação destes documentos ao ordenamento jurídico brasileiro: a possibilidade de um controle de convencionalidade**

Neste tópico, será feita uma análise do processo de formação e incorporação das Convenções da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro. Para isso, serão apresentadas as principais questões acerca das Convenções, o debate relacionado ao status conferido a estes documentos após o ingresso no sistema jurídico e o avanço jurisprudencial e legal ao longo das décadas. Por fim, iniciaremos a temática a possibilidade de um controle de convencionalidade das normas jurídicas brasileiras e a importância deste controle para o funcionamento harmônico de todo o sistema jurídico.

As Convenções da OIT são elaboradas pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), na qual participam os 187 Estados-membros representados, cada um, por uma delegação de dois delegados representantes do governo, um delegado representante dos trabalhadores e outro representante dos empregadores do país e os seus consultores técnicos<sup>20</sup>.

Conforme o artigo 19, §5º, da Constituição da OIT, todos os Estados-membros devem tomar ciência da Convenção formulada para que possam ratificá-la. Assim, os Estados presentes na Conferência anual assumem o compromisso de apresentar as convenções às autoridades competentes, para que estas possam transformá-las em lei ou para que possam tomar as medidas necessárias, no prazo de dois meses após o fim da Conferência. Este prazo, sob nenhuma hipótese, pode ultrapassar o total de dezoito meses. Após a anuência da autoridade competente, o país deve comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho a ratificação da Convenção, assim como promover a aplicação de seu conteúdo por todo o território.

Conforme o artigo 20 da Constituição mencionada, as Convenções somente geram deveres obrigacionais aos países que a ratificarem. Segundo o artigo 21, os Estados-membros

---

<sup>20</sup> ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Sobre a Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_740928/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 jul. 2021.

devem encaminhar à Repartição Internacional do Trabalho, anualmente, um relatório acerca das providências adotadas para produzir o fomento às Convenções por eles ratificadas e, de acordo com o artigo 23, é possível que as entidades representantes de trabalhadores e empregadores enviem reclamações à Repartição sobre possíveis descumprimentos das Convenções no país.

No que se refere ao processo de incorporação das Convenções ao sistema jurídico brasileiro, há um amplo debate que divide opiniões por todo o país há décadas. Até o ano de 2008, o Supremo Tribunal Federal adotava o entendimento de que os tratados internacionais, uma vez ratificados, possuiriam status idêntico ao de uma lei ordinária federal (DELGADO; DELGADO, 2020). Esta tese é conhecida como a tese da legalidade.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, foi incluído na CRFB/88 o §3º do artigo 5º, cuja redação é a seguinte: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Conforme este dispositivo, as Convenções da OIT, na qualidade de “repositório de regras de direitos humanos econômicos, sociais e culturais” (DELGADO, 2019, p. 68), ingressariam no ordenamento jurídico brasileiro com status semelhante ao de uma emenda constitucional, desde que aprovadas pelo quórum necessário. As demais Convenções cuja aprovação não ocorresse pelo rito similar, ingressariam com status supralegal somente (DELGADO; DELGADO, 2020).

Após a entrada em vigor da EC nº 45, surgiu uma controvérsia no país acerca dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados antes da promulgação da Emenda (GOMES; GOMES, 2020). O julgamento do Recurso Extraordinário 466.343/SP resultou no entendimento de que estes tratados possuiriam somente status supralegal, tendo em vista que não foram aprovados pelo rito constitucional previsto no artigo 5º, §3º da Carta Magna. De acordo com o voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes<sup>21</sup>, que foi seguido pela maioria dos demais Ministros:

**Em termos práticos, trata-se de uma declaração eloqüente de que os tratados já ratificados pelo Brasil, anteriormente à mudança constitucional, e não**

---

<sup>21</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343/SP**. Relator: Ministro Cezar Peluso. São Paulo, 03 de dezembro de 2008, p. 1.144. Publicado em 05 de junho de 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 20 jun. 2021.

**submetidos ao processo legislativo especial de aprovação no Congresso Nacional, não podem ser comparados às normas constitucionais. Não se pode negar, por outro lado, que a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos tratados de direitos humanos em relação aos demais tratados de reciprocidade entre os Estados pactuantes, conferindo-lhes lugar privilegiado no ordenamento jurídico.**

Assim, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho adota, em sua grande maioria, o entendimento de que grande parte Convenções da OIT ingressaram no ordenamento jurídico brasileiro com status supralegal e não de emenda constitucional, uma vez que foram ratificadas antes da promulgação da Emenda supracitada. Nesse sentido, colaciona-se o acórdão da ADI 3.470/RJ:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 3.579/2001 DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. SUBSTITUIÇÃO PROGRESSIVA DA PRODUÇÃO E DA COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONTENDO ASBESTO/AMIANTO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PERTINÊNCIA TEMÁTICA. ART. 103, IX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ALEGAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL POR USURPAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA UNIÃO. INOCORRÊNCIA. COMPETÊNCIA LEGISLATIVA CONCORRENTE. ART. 24, V, VI E XII, E §§ 1º A 4º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. CONVENÇÕES NºS 139 E 162 DA OIT. CONVENÇÃO DE BASILEIA SOBRE O CONTROLE DE MOVIMENTOS TRANSFRONTEIRIÇOS DE RESÍDUOS PERIGOSOS E SEU DEPÓSITO. REGIMES PROTETIVOS DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. INOBSERVÂNCIA. ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. PROTEÇÃO INSUFICIENTE. ARTS. 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DA LEI FLUMINENSE Nº 3.579/2001. IMPROCEDÊNCIA. DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. EFEITO VINCULANTE E ERGA OMNES.

[...]

7. Constitucionalidade material da Lei fluminense nº 3.579/2001. À luz do conhecimento científico acumulado sobre a extensão dos efeitos nocivos do amianto para a saúde e o meio ambiente e à evidência da ineficácia das medidas de controle nela contempladas, a tolerância ao uso do amianto crisotila, tal como positivada no art. 2º da Lei nº 9.055/1995, não protege adequada e suficientemente os direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente equilibrado (arts. 6º, 7º, XXII, 196, e 225 da CF), tampouco se alinha aos compromissos internacionais de caráter supralegal assumidos pelo Brasil e que moldaram o conteúdo desses direitos, especialmente as Convenções nºs 139 e 162 da OIT e a Convenção de Basileia. Inconstitucionalidade da proteção insuficiente. Validade das iniciativas legislativas relativas à sua regulação, em qualquer nível federativo, ainda que resultem no banimento de todo e qualquer uso do amianto.

**8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente, com declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 2º da Lei nº 9.055/1995 a que se atribui efeitos vinculante e erga omnes.<sup>22</sup>**

<sup>22</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.470/RJ**. Relator: Ministra Rosa Weber. Rio de Janeiro, 29 de novembro de 2017. Publicado em 01 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749020501>. Acesso em 22 jun. 2021.

Entretanto, ainda que o Tribunal Superior do Trabalho reconheça o caráter supralegal das Convenções da OIT, conforme o entendimento consolidado do Supremo Tribunal Federal, a sua jurisprudência permanece em sentido contrário ao privilegiar normas internas e leis ordinárias em detrimento dos preceitos estabelecidos pelas normas internacionais (GOMES; GOMES, 2020). Os acórdãos que serão abaixo colacionados demonstram que embora o Tribunal reforce a existência de um preceito internacional relacionado ao tema em questão, privilegia as leis brasileiras e deixa de aplicar o disposto nas Convenções. Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. SÚMULA Nº 171 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. De acordo com a jurisprudência maciça desta Corte, aplica-se a Súmula nº 171 do TST, mesmo à luz das normas internacionais e do caráter supralegal que Supremo Tribunal Federal lhes atribuiu. Ressalva de entendimento do relator. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>23</sup>

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. I. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 171 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Esta Corte, por meio da Súmula nº 171, firmou entendimento de que " salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) ". II. A jurisprudência deste Tribunal Superior é no sentido de que, mesmo após a edição da Convenção nº 132 da OIT, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. III. Desse modo, ao concluir que, não obstante a manutenção da dispensa por justa causa, as férias proporcionais são devidas ao Reclamante, o Tribunal Regional decidiu de forma contrária à jurisprudência do TST. Demonstrada transcendência política da causa. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.<sup>24</sup>

É nesse cenário de insegurança e instabilidade jurídica sobre a natureza jurídica dos tratados internacionais que surge o debate sobre a possibilidade de um controle de convencionalidade das normas brasileiras. Diversos autores sustentam que as normas ordinárias devem ser compatíveis com a Constituição, assim como com as normas internacionais de

<sup>23</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 918-63.2014.5.04.0232**. Sétima Turma. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 11 de dezembro de 2019. Publicado no DEJT em 19 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/72abcf39bd2654bf0c2ed4f5f6972081>. Acesso em 01 ago. 2021.

<sup>24</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 20077-14.2020.5.04.0771**. Quarta Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 18 de agosto de 2021. Publicado no DEJT em 27 de agosto de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8fd99f2a90f08d4c368844a1d65aacc6>. Acesso em 08 set. 2021.

Direito do Trabalho (GOMES, GOMES, 2020). Ou seja, as Convenções da OIT, na qualidade de tratados internacionais, poderiam servir como parâmetro para análise do conteúdo das normas pátrias. De acordo com o autor Valerio de Oliveira Mazzuoli (2009), as normas legais brasileiras, para serem consideradas válidas, devem estar em consonância com a Constituição e todas as demais normas internacionais, em especial aquelas relacionadas a direitos humanos vigentes no Brasil.

Esta análise da compatibilidade das leis brasileiras com as normas internacionais de Direito do Trabalho adotadas pelo país, em especial, as Convenções da OIT, é denominada de controle de convencionalidade. Assim como no controle de constitucionalidade, o controle de convencionalidade jurisdicional pode ser exercido de forma difusa e concentrada. O controle de convencionalidade difuso pode ser realizado pelo Poder Judiciário em sua totalidade, ou seja, por qualquer juiz. Já o controle concentrado é reservado ao Supremo Tribunal Federal, por ser o órgão responsável pela guarda da CRFB/88, e às Cortes Internacionais.

Desse modo, o controle de convencionalidade é definido como a “verificação da compatibilidade das leis com os tratados e convenções supralegais” (MARTINS, 2019, p. 449), ou seja, pressupõe a análise das normas nacionais em face das normas internacionais dotadas de caráter supralegal. Assim, a previsão do controle de constitucionalidade pressupõe a necessidade de adequar o sistema jurídico brasileiro ao sistema jurídico internacional (GOMES, GOMES, 2020) e possibilitar o funcionamento de ambos em perfeita harmonia.

Entretanto, conforme pesquisa empírica realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (GOMES, GOMES, 2020)<sup>25</sup>, verifica-se que o controle de constitucionalidade sequer é uma pauta de debate neste Tribunal. Apesar do caráter supralegal de grande parte das Convenções da OIT, o TST deixa de observar os preceitos por elas estabelecidos ao julgar as ações propostas.

---

<sup>25</sup> Conforme a pesquisa empírica realizada por Ana Virginia Moreira Gomes e Sarah Linhares Ferreira Gomes (2020), foram analisadas 600 decisões proferidas em julgamentos do TST, as quais, em sua maioria, não aplicaram as normas internacionais provenientes de Convenções da OIT. Dessa forma, concluiu-se que o controle de convencionalidade não é exercido de maneira eficaz no âmbito do Tribunal Superior de Trabalho, tendo em vista a ausência de aplicação das Convenções que possuem caráter supralegal.

É evidente que ainda que exista um debate acerca do caráter supralegal ou constitucional das Convenções, não há questionamentos sobre a sua primazia em relação às leis ordinárias. As Convenções se tratam de normas referentes ao Direito do Trabalho, que é considerado um direito fundamental e necessário para a construção de uma vida digna. Ou seja, estes direitos são considerados direitos humanos no cenário internacional.

Desse modo, os direitos humanos são direitos inerentes a todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais. O princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta essa espécie de direitos, está presente no artigo 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil e é, portanto, fundamento do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, os direitos trabalhistas se enquadram no conceito de direitos sociais e são direitos fundamentais de segunda geração. De acordo com o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>26</sup>, os direitos trabalhistas são elencados como direitos humanos, em especial as condições dignas de trabalho, a equidade salarial e a liberdade sindical:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Não há dúvidas, portanto, acerca da prevalência das Convenções da OIT em detrimento às normas ordinárias presentes no sistema jurídico brasileiro, em razão do seu conteúdo de normas de direitos humanos. A título de exemplo, a Lei nº 13.467/17, por se tratar de uma lei ordinária, se encontraria abaixo das Convenções ratificadas pelo Brasil, tendo em vista que estas possuem status, no mínimo, supralegal e podem adquirir status constitucional, caso aprovadas pelo quórum previsto na Constituição.

Assim, em caso de conflito entre uma norma ordinária e uma norma de caráter supralegal, é evidente que deve prevalecer o disposto na norma supralegal. As normas de direitos humanos incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro não apresentam quaisquer distinções em relação as demais normas, além de seu status. De acordo com Oscar Ermida Uriarte (2011), as

---

<sup>26</sup> ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf). Acesso em: 04 jun. 2021.

disposições normativas decorrentes de tratados internacionais não podem ser compreendidas como normas externas ao sistema jurídico do país, estas normas são do próprio direito interno brasileiro. Conforme Oscar Ermida Uriarte (2011, p. 135):

Em geral, a importância dessas normas – Constituição e normas internacionais – sempre existiu, primeiro porque são as normas de máxima hierarquia, são as normas supraordenadas às demais. Além disso, porque são normas que reconhecem e contêm nada menos do que os direitos humanos, os direitos fundamentais, entre os quais muitos direitos trabalhistas. Hoje, essa importância é ainda maior porque, tanto a questão constitucional como, especialmente, a questão internacional, no âmbito da globalização e tudo o mais, cobram uma importância adicional. Entre outras coisas, essa importância adicional expressa-se no crescimento do número de direitos trabalhistas elencados como direitos humanos e fundamentais.

Nesse sentido, cabe menção à Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, que foi elaborada pela Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas e entrou em vigor internacionalmente no ano de 1980. Esta Convenção dizia respeito a uma tentativa de unificação das normas internacionais no que se refere a adoção dos tratados pelos Estados-membros da OIT. A referida Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009, com reserva aos artigos 25 e 66.

No que se refere a introdução das normas de tratados internacionais ao ordenamento jurídico interno de um país, esta Convenção dispõe que deve ser observado o princípio do *pacta sunt servanda*, segundo o qual as partes estão obrigadas ao cumprimento de um contrato, no caso em questão, tratado, desde que este esteja em vigor e for acordado pelas partes. Em adição, de acordo com o artigo 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, as normas de direito interno não são justificativas para escusar o Estado do descumprimento dos tratados.

Conforme Arnaldo Süssekind (1983), o Estado que desrespeitar um tratado por ele ratificado deve ser responsabilizado perante a ordem internacional. O autor sustenta que as disposições normativas internacionais têm prevalência em face das disposições internas de um país, ou seja, há primazia dos tratados internacionais sobre a legislação interna.

Superados os debates acerca da incorporação das Convenções ao ordenamento jurídico brasileiro, passa-se a análise da aplicação das Convenções no Brasil. Para isso, no próximo tópico serão apresentadas as conclusões dos Relatórios elaborados pelo Comitê de Peritos da OIT, responsável pela fiscalização da aplicação das normas internacionais nos Estados-



membros, dos anos posteriores à Reforma Trabalhista. O objetivo desta análise é enxergar a posição da OIT em relação à aplicação de suas Convenções no Brasil.

### **3.3. Relatório do Comitê de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT nos anos de 2018, 2019 e 2020**

A Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações foi criada em 1926, cujo objetivo é verificar a aplicação das normas e das convenções da OIT no âmbito dos seus Estados-Membros (SÜSSEKIND, 1983). Assim, serão analisados os Relatórios formulados por esta Comissão dos anos de 2018, 2019 e 2000.

O primeiro Relatório do Comitê dos Peritos da Organização Internacional de Trabalho sobre a aplicação de Convenções e Recomendações a ser analisado foi apresentado durante a 107ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho no ano de 2018. O Relatório referente à Aplicação das Normas Trabalhistas de 2018 foi precedido das observações enviadas pela Confederação Sindical Internacional (CSI), pela Confederação Única dos Trabalhadores (CUT) e pela Confederação Nacional dos Transportadores Estatais Típicos (CONACATE), recebidas em 28 de agosto de 2017 e 1 de setembro de 2017. As observações diziam respeito às supostas violações à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho em razão da implementação da Lei nº 13.467/17.

Em síntese, os sindicatos alegaram que as novas redações dos artigos 444, 444-B e 611-A da CLT violariam as Convenções nº 98 e 154 da OIT, tendo em vista a ofensa aos preceitos de liberdade sindical e de associação, bem como os direitos de negociação coletiva assegurados pelas Convenções. Por outro lado, a Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) enviaram observações, que foram recebidas em 01 de setembro de 2017, nas quais alegaram que a Lei estava em plena conformidade com os preceitos internacionais estabelecidos pela OIT no que diz respeito às negociações coletivas e suas prerrogativas. Além disso, também afirmaram que a Lei 13.467/17 possibilitaram o fomento à negociação coletiva, conforme a previsão das Convenções nº 98 e 154.

Conforme o artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT, os Estados-membros devem promover a valorização e o estímulo às negociações coletivas, com a adoção das medidas necessárias. Nesse sentido, o Comitê dos Peritos entendeu que as disposições contidas, especialmente, no

artigo 611-A da CLT poderiam violar a Convenção nº 98. De acordo com o Relatório, o Comitê afirma que o objetivo principal das Convenções que regulam as negociações coletivas é estabelecer condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores do que aquelas previstas em lei. Além disso, de acordo com os Peritos, a atual redação do artigo 611-A da CLT, em verdade, permite a derrogação e supressão de todos os direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, exceto aqueles previstos na Constituição da República.

*Artigo 4 da Convenção. Promoção da negociação coletiva. Relação entre a negociação coletiva e a lei.* O Comitê observa que a Lei n.º 13.467, adotada em 13 de julho de 2017, revisa muitos aspectos da CLT. O Comitê também observa a Medida Provisória nº 808 do Presidente da República, de 14 de novembro de 2017, que altera provisoriamente certos aspectos da Lei n.º 13.467. O Comitê observa que, como indicado nas observações de vários parceiros sociais, nos termos da nova Lei: (i) os acordos e convenções coletivas prevalecem sobre as disposições da lei no que diz respeito, entre outros, a uma lista de 14 assuntos (seção 611-A da CLT); e (ii) em contraste, acordos e convenções coletivas não podem suspender ou reduzir os direitos em relação a uma lista fechada de 30 pontos (seção 611-B da CLT). O Comitê observa que esta lista fechada de 30 pontos se baseia nas disposições trabalhistas contidas na Constituição. Observa também que a lista de assuntos em relação aos quais a negociação coletiva prevalece sobre a lei inclui muitos aspectos da relação de trabalho e que esta lista, em contraste com a lista estabelecida na seção 611-B, é meramente ilustrativa, entre outros, e que, por isso, são possíveis derrogações por negociação coletiva a todas as disposições legais, com a única exceção dos direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição.<sup>27</sup>

Desse modo, o Comitê solicitou ao Governo explicações acerca da análise dos artigos 611-A e 611-B da CLT à luz do artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT. Em síntese, foi questionada uma das mais importantes alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17: a prevalência do negociado sobre o legislado. De acordo com o Relatório apresentado, esta previsão generalizada, do modo como passou a ser executada após a Reforma, permite a supressão e a redução dos direitos de maneira desmedida.

---

<sup>27</sup> Tradução livre. No original: “*Article 4 of the Convention. Promotion of collective bargaining. Relationship between collective bargaining and the law.* The Committee notes that Act No. 13.467, adopted on 13 July 2017, revises many aspects of the CLT. The Committee also notes Provisional Measure No. 808 of the President of the Republic, of 14 November 2017, which provisionally amends certain aspects of Act No. 13.467. The Committee notes that, as indicated in the observations of the various social partners, under the terms of the new Act: (i) collective agreements and accords prevail over the provisions of the law in respect, among others, of a list of 14 subjects (section 611-A of the CLT); and (ii) in contrast, collective agreements and accords cannot suspend or reduce rights in relation to a closed list of 30 points (section 611-B of the CLT). The Committee notes that this closed list of 30 points is based on the labour provisions contained in the Brazilian Constitution. It also notes that the list of subjects in respect of which collective bargaining prevails over the law includes many aspects of the employment relationship and that this list, in contrast with the list set out in section 611-B, is merely illustrative, inter alia, and that derogations by collective bargaining are therefore possible from all legal provisions, with the sole exception of the labour rights set out in the Constitution.” (OIT, 2018, p. 59-60).

Além disso, o Comitê também questionou as novas redações dos artigos 442, 442-B e 444, *caput* e parágrafo único, todos da CLT. Conforme o artigo 442-B, o trabalhador autônomo não é considerado empregado para efeitos da legislação. De acordo com o Relatório apresentado, esta nova definição viola os preceitos de liberdade sindical e liberdade de associação, tendo em vista que, ao recusar o status de empregado aos trabalhadores autônomos, não permite que estes possam desfrutar dos direitos conferidos aos empregados pela CLT.

De acordo com os peritos, “a ampliação da definição de trabalhador autônomo, como resultado da nova seção 444-B da CLT, terá o efeito de excluir os trabalhadores abrangidos por essa definição dos direitos sindicais reconhecidos em ambas as legislações e a Convenção”<sup>28</sup>. Assim, conforme o Comitê, a nova redação do artigo 442-B da CLT seria prejudicial aos trabalhadores autônomos e violaria a Convenção nº 98 da OIT, por expressa violação ao princípio da liberdade de associação e da liberdade sindical. Além disso, violaria também a Convenção nº 154, por deixar de observar o fomento à negociação coletiva.

Em especial, o artigo 442-B da CLT, ao excluir os trabalhadores autônomos da categoria de empregados, afrontaria diretamente os artigos 5º e 6º da Convenção nº 98 da OIT, tendo em vista que, conforme os seus artigos 5º e 6º, esta Convenção somente deixaria de ser aplicada em hipóteses previstas pela legislação nacional no que se refere aos funcionários públicos da administração estatal e aos trabalhadores da polícia e das forças armadas. Ao excluir uma categoria inteira de trabalhadores do conceito de empregado, o artigo 442-B viola a Convenção supracitada.

Ainda segundo o relatório apresentado, o parágrafo único do artigo 444, ao permitir que os empregados portadores de diplomas de nível superior, com salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, possam formalizar acordos individuais que derroguem direitos estabelecidos por lei, é contrária à Convenção nº 98 da OIT, a qual pretende fomentar a negociação coletiva. O referido dispositivo tem por objetivo fomentar os acordos individuais para os trabalhadores considerados hipossuficientes, entretanto, esta possibilidade, segundo o Comitê, deixa de observar a necessidade de valorização da negociação coletiva, princípio consagrado pelo artigo 4º da

---

<sup>28</sup> Tradução livre. No original: “the extension of the definition of autonomous worker, as a result of new section 444-B of the CLT, will have the effect of excluding workers covered by that definition from the trade union rights recognized in both the legislation and the Convention” (OIT, 2018, p. 60).

Convenção nº 98. Desse modo, em razão das possíveis violações à Convenção nº 98 da OIT, solicitou ao Governo brasileiro que encaminhasse um relatório detalhado de respostas às considerações dos Peritos, assim como respondesse os questionamentos encaminhados pelos Sindicatos.

Diante disso, em 29 de maio de 2018, a Organização Internacional do Trabalho incluiu o Brasil em sua “lista suja”<sup>29</sup>, a qual elenca nomes de países suspeitos de violar direitos trabalhistas. A inclusão se deve a uma possível violação do país à Convenção nº 98 em razão do advento da Reforma Trabalhista<sup>30</sup>.

Em adição, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foi apresentado o Relatório do Comitê dos Peritos da OIT sobre a aplicação de Convenções e Recomendações referente ao ano de 2019. De modo semelhante ao ano anterior, associações e sindicatos brasileiros encaminharam documentações que indicaram supostas violações da Lei nº 13.467/17 no tocante às Convenções da OIT.

Em 2019, as observações encaminhadas pela Associação Nacional dos Juízes do Trabalho (ANAMATRA), pela Confederação Sindical Internacional (CSI), e pela Confederação Única de Trabalhadores (CUT) basearam-se em um relatório elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). A principal crítica deste relatório dizia respeito à introdução do artigo 611-A na CLT. Em síntese, segundo o relatório do MPT, o rol do artigo 611-A é apenas exemplificativo e não taxativo, ou seja, possibilita a inclusão de diversos temas relacionados aos aspectos do contrato que podem ser preteridos em razão da superveniência de acordo ou convenção.

Além disso, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, a introdução do dispositivo mencionado no ordenamento jurídico brasileiro permite a derrogação de direitos básicos garantidos por lei. Em especial, o artigo 611-A permite a supressão até mesmo de direitos relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores, que são considerados essenciais para a sua sobrevivência digna no ambiente de trabalho. Desse modo, um dos principais argumentos

---

<sup>29</sup> O correspondente em inglês é “short list”, entretanto, esta expressão é comumente traduzida para o português como “lista suja”.

<sup>30</sup> BRASIL de novo na ‘lista suja’ sobre violação de direitos trabalhistas. Lei ‘desumana’, dizem centrais. 11 jun. 2019. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/06/brasil-de-novo-na-lista-suja-sobre-violacao-de-direitos-trabalhistas-lei-desumana-dizem-centrais/>. Acesso em: 5 ago. 2021.

utilizados para defender a ofensa às normas internacionais era que o fomento à negociação coletiva, preconizado pela Convenção nº 98 da OIT, não pode ser uma justificativa para a supressão ou delimitação de direitos em prol da realização das negociações coletivas.

O Comitê apresentou dados fornecidos pelos sindicatos e associações brasileiras que indicavam o malefício previsto em razão da prevalência do negociado sobre o legislado, previsão introduzida pelo artigo 611-A da CLT. Nesse sentido, “O Comitê observa a este respeito que os vários estudos fornecidos pelas organizações sindicais indicaram que o número de acordos coletivos e acordos concluídos durante o primeiro semestre de 2018 é entre 30 e 45% inferior ao primeiro semestre de 2017”<sup>31</sup>.

De acordo com o entendimento do Comitê dos Peritos, a possibilidade introduzida pelo artigo 611-A encontra uma limitação na CRFB/88, de modo que direitos assegurados pela Constituição não podem ser suprimidos, ainda que por acordos ou convenções. Entretanto, ainda que exista essa limitação constitucional, assim como a limitação pelo artigo 611-B, a previsão do artigo 611-A é extremamente ampla e permite a derrogação de diversas garantias.

Conforme o Relatório apresentado, a redação do dispositivo 611-A, ao permitir a prevalência do negociado sobre o legislado e, por conseguinte, a supressão ou redução de direitos por meio de autocomposição coletiva violaria expressamente a Convenção nº 98 da OIT, tendo em vista a não observância ao princípio da negociação voluntária, previsto no artigo 4º da Convenção. Nesse sentido, conforme o Comitê de Peritos:

Enfatizando que Artigo 4 da Convenção, da mesma forma que as Convenções nº 151 e 154, que também foram ratificadas pelo Brasil, têm o objetivo geral de promover a negociação coletiva como um meio de chegar a um acordo em termos e condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas previstas na legislação, o Comitê lembra que considera que a introdução de uma possibilidade geral de derrogação através de negociação coletiva da proteção prevista para os trabalhadores a legislação teria na prática um forte efeito dissuasivo no exercício do direito de negociação coletiva e poderia contribuir para prejudicar sua legitimidade a longo prazo. No presente caso, o Comitê considera que a extensão de derrogações permitidas pela seção 611-A da CLT, que pode ser feita por um acordo coletivo setorial, assim como por um acordo a nível da empresa, pode afetar o propósito e a atratividade da negociação coletiva no país, ou, ao menos para modificar significativamente sua percepção por parte dos atores envolvidos e, conseqüentemente, comprometer sua promoção e exercício.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Tradução livre. No original: “The Committee notes in this regard the various studies provided by the trade union organizations indicating that the number of collective agreements and accords concluded during the first half of 2018 is between 30 and 45 per cent lower than the first half of 2017” (OIT, 2019, p. 59).

<sup>32</sup> Tradução livre. No original: “Emphasizing that Article 4 of the Convention, in the same way as Conventions Nos 151 and 154, which have also been ratified by Brazil, have the general objective of promoting collective

Em adição, o Relatório informa que o Governo brasileiro prestou informações ao Comitê, no tocante aos artigos 442-B e 444, parágrafo único da CLT, ambos introduzidos Reforma. No tocante ao artigo 442-B, o Governo sustentou que as circunstâncias em que ocorrem as negociações dificultam a sua aplicação aos trabalhadores autônomos. O Comitê alegou que o parágrafo 209 da Pesquisa Geral sobre as Convenções fundamentais de 2012 prevê expressamente que a negociação coletiva deve ser estendida aos sindicatos de trabalhadores autônomos. Por outro lado, o Comitê, na mesma linha do Governo, entendeu que as condições em que ocorrem a atividade laborativa dos trabalhadores autônomos podem não ser favoráveis modo de execução da negociação coletiva comumente realizada para os trabalhadores em geral.

Em relação ao artigo 444, o Comitê sustentou a incompatibilidade entre a disposição prevista no dispositivo e o artigo 4º da Convenção nº 98, assim como a Recomendação nº 91 da OIT. De acordo com o Relatório, a possibilidade de trabalhadores considerados autônomos firmarem acordos individuais que deixem de observar as convenções coletivas e a legislação é contrária ao princípio da promoção da autocomposição (artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT). Segundo este princípio, os acordos individuais não podem se sobrepor às negociações coletivas e prever termos menos benéficos, que resultem na supressão de garantias. Assim, o Comitê defendeu que a redação do artigo 444 da CLT estaria em dissonância com os princípios estabelecidos pela OIT.

O Comitê se manifestou sobre a alteração do artigo 620 da CLT e salientou que cláusulas menos favoráveis aos trabalhadores, contidas em acordos, podem ser adotadas em detrimento de cláusulas mais benéficas provenientes das convenções, pelo único fato de serem cláusulas mais específicas e pactuadas para uma categoria restrita. Diante de todo o exposto, o Comitê solicitou o envio de informações acerca da alteração promovida pela Lei nº 13.467/17 ao artigo 620 da CLT, tendo em vista que a nova previsão deixa de observar a promoção da negociação coletiva de um modo geral, seja por meio de acordo ou convenção, conforme o artigo 4º da Convenção nº 98.

---

bargaining as a means of reaching agreement on more favourable terms and conditions of work than those envisaged in the legislation, the Committee recalls that it considers that the introduction of a general possibility of derogating through collective bargaining the protection established for workers in the legislation would in practice have a strong dissuasive effect on the exercise of the right to collective bargaining and could contribute to undermining its legitimacy in the long term. In the present case, the Committee considers that the extent of the derogations allowed by section 611-A of the CLT, which can be made by a sectoral collective agreement, as well as by an agreement at the company level, may affect the purpose and attractiveness of collective bargaining in the country, or at the very least to significantly modify its perception by the actors concerned and accordingly compromise its promotion and exercise (OIT, 2019, p. 60).

No ano de 2020, em Geneve, ao longo da 109ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foi apresentado o Relatório do Comitê dos Peritos da OIT sobre a aplicação das normas trabalhistas. O primeiro ponto deste Relatório tratou das queixas recebidas pelo Comitê de Liberdade Sindical referentes a supostos atos atentatórios à liberdade sindical praticados no Brasil.

O Governo brasileiro, como resposta às queixas enviadas, informou que não havia conceito definido pela legislação do que de fato seriam atos de afronta à liberdade sindical e isto dificultaria a adoção de medidas punitivas. Em síntese, o Comitê entendeu que o cenário jurídico brasileiro não seria capaz de promover a ampla efetividade do artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT. Além disso, defendeu que a legislação era omissa ao definir os atos antissindiais, bem como para definir as sanções aplicáveis a estes atos. Apesar da introdução promovida pelo artigo 510-B (em especial, pelo inciso V), não há qualquer regulamentação que de fato possibilite a penalidade contra a discriminação sindical.

Dessa maneira, em razão da inobservância ao artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT, que dispõe sobre a necessidade de garantir uma proteção contra os atos antissindiais, o Comitê solicitou que o Governo promovesse a efetiva garantia deste princípio, assim como adotasse em sua legislação definições concretas das penalidades aplicadas em razão da discriminação.

Além disso, o Comitê também se manifestou acerca das supostas violações ao artigo 1º da Convenção nº 98, que novamente foi objeto de debate na Conferência anual. Os sindicatos e associações encaminharam observações referentes à violação ao princípio da negociação livre e voluntária, previsto no artigo 1º da Convenção mencionada. O Comitê ressaltou que, conforme informado pelo Governo, os números relacionados aos acordos e convenções no país estavam próximos aos números vistos antes da Reforma, ou seja, haveria um aumento do número de instrumentos coletivos celebrados no ano de 2019. Nesse sentido, solicitou que o Governo fornecesse, de modo reiterado, informações acerca deste índice.

Em relação ao artigo 4º da Convenção nº 98, o Comitê manteve o entendimento dos anos anteriores, ao passo que reiterou o exagero decorrente da prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no artigo 611-A da CLT. Conforme o Relatório de 2020, o Comitê entendeu que a interpretação conjunta dos artigos 611-A e 611-B da CLT abriria espaço para negociar diversos aspectos do contrato de trabalho garantidos na legislação e assegurados ao empregado.

Essa negociação poderia resultar em aspectos menos benéficos. De acordo com o Comitê, “uma disposição legal que prevê uma possibilidade geral de deixar de lado as disposições protetoras da legislação trabalhista por meio de negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária”<sup>33</sup>. Dessa maneira, resta evidente a afronta ao artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT.

Em adição, o Comitê se pronunciou novamente acerca do artigo 444 da CLT. Conforme o Relatório apresentado, ainda que a parcela de trabalhadores autônomos abrangida pela disposição do artigo 444 seja pequena em comparação ao total de trabalhadores ativos no país, a previsão deste dispositivo é contrária ao artigo 4º da Convenção nº 98 e à Recomendação nº 1, ambas da OIT. De acordo com o parágrafo 3º (III) da Recomendação nº 91, “As disposições dos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas pela convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção coletiva”. Ou seja, ainda que os contratos individuais de trabalho possam prever condições mais favoráveis para as relações de emprego, essas disposições devem observar as previsões dos acordos e convenções coletivos.

Nesse sentido, de acordo com o Relatório apresentado, a redação do parágrafo único do artigo 444 CLT ainda não estaria em completa observância aos instrumentos normativos internacionais, uma vez que possibilitaria a prevalência de acordos individuais sobre as negociações coletivas e a desconsideraria as convenções aplicáveis. Desse modo, conforme o relatado pelo Comitê, a Convenção nº 98 é aplicável a todos os trabalhadores, exceto aqueles expressamente excluídos do seu âmbito de aplicação (conforme os artigos 5º e 6º). Assim, seria contrária a Convenção uma norma que permite a exclusão de trabalhadores das negociações somente com base em sua remuneração.

Em relação ao artigo 442-B, o entendimento do Comitê foi semelhante. A Convenção nº 98 não permite a exclusão de nenhum empregado, salvo a previsão constante na própria norma. Assim, a disposição sobre os trabalhadores autônomos seria contrária ao seu artigo 4º e, portanto, o Comitê encaminhou também notificação ao Governo brasileiro para que procedesse

---

<sup>33</sup> Tradução livre. No original: “a legal provision providing for a general possibility to set aside the protective provisions from labour legislation by means of collective bargaining would be contrary to the objective of promoting free and voluntary collective bargaining, as set out in Article 4 of the Convention” (OIT, 2020, p. 81).



a alteração da dinâmica de aplicação destes dispositivos com o propósito de adequá-los às normas de Direito Internacional do Trabalho.

Deve-se destacar também os comentários feitos pelo Comitê referentes ao artigo 620 da CLT. Consoante o Relatório, a previsão deste dispositivo é contrária a necessidade de valorização da negociação coletiva em todos os níveis, tendo em vista que prioriza os acordos coletivos em detrimento às convenções, o que, evidentemente, desvaloriza este instrumento:

“O Comitê lembra mais uma vez que, de acordo com o artigo 4º da Convenção, a negociação coletiva deve ser promovida em todos os níveis e que, em conformidade com o princípio geral estabelecido no Parágrafo 3(1) da Recomendação nº 91, os acordos coletivos devem vincular os signatários e aqueles em nome dos quais o acordo é celebrado.”<sup>34</sup>

Dessa maneira, em razão da ausência de justificativas do Governo brasileiro para a adoção deste dispositivo, o qual estaria em dissonância com a Convenção nº 98 e a Recomendação nº 91 da Organização do Trabalho, o Comitê solicitou novamente o envio de informações e considerações a respeito da possível violação às normas internacionais do trabalho pela Lei nº 13.467/17.

No ano de 2021, foi publicado um adendo ao Relatório do Comitê de 2020. Em síntese, as entidades sindicais e as associações brasileiras alegaram, por meio de informações prestadas ao Comitê, que as Medidas Provisórias adotadas no contexto da pandemia do Covid-19 violaram os preceitos e normas internacionais atinentes à negociação coletiva. Desse modo, a MP 927/2020 e a MP 936/2020<sup>35</sup>, convertida na Lei nº 14.020, ao possibilitarem decisões unilaterais por parte do empregador e fomentarem o acordo individual e sua prevalência sobre acordos coletivos, estariam em dissonância com a Convenção nº 98 da OIT.

Entretanto, o Comitê de Peritos entendeu que as medidas adotadas pelo Governo brasileiro com exceções à legislação introduzidas pelas Medidas Provisórias teriam caráter de excepcionalidade. Assim, segundo o Relatório, o Governo deveria fornecer informações

---

<sup>34</sup> Tradução livre. No original: “The Committee recalls once again that, in accordance with Article 4 of the Convention, collective bargaining must be promoted at all levels and that, in conformity with the general principle set out in Paragraph 3(1) of Recommendation No. 91, collective agreements should bind the signatories thereto and those on whose behalf the agreement is concluded” (OIT, 2020, p. 82).

<sup>35</sup> A Medida Provisória 927 e a Medida Provisória 936 foram editadas em 2020 pelo Governo Federal no contexto da pandemia do coronavírus e o objetivo da adoção destas Medidas era alterar as relações de trabalho para que fosse possível superar a crise ocasionada pela pandemia.

adequadas sobre os acordos e convenções pactuadas durante o período e deveria garantir inexistência de lesões às normas internacionais.

### **3.4. Conflitos entre as normas internacionais e a legislação trabalhista brasileira: a ausência de um controle de convencionalidade da Lei nº 13.467/17**

Diante do exposto nos tópicos anteriores, é evidente que diversos dispositivos da Lei nº 13.467/17 contrariam as Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho. O princípio basilar presente nestas Convenções é o de valorização da negociação coletiva em todas as suas instâncias. No tocante à Convenção nº 98 da OIT, em seu artigo 4º, há a previsão de que os Estados-membros devem incentivar as negociações coletivas, com a adoção das medidas necessárias para o seu fomento. Já o artigo 5º da Convenção nº 154 determina que os países devem promover o incentivo à negociação coletiva.

Conforme dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, extraídos a partir do sistema Mediador, houve uma redução no número de acordos e convenções nos anos seguintes à Reforma Trabalhista. No final de 2018, primeiro ano que sucedeu a Lei nº 13.467/17 verificou-se uma queda de 18% no número de instrumentos registrados em relação ao ano de 2017, segundo tabela de instrumentos coletivos registrados no Mediador, divulgada em 2019 pelo DIEESE<sup>36</sup>.

Os dados divulgados pelo DIEESE demonstram também uma significativa queda no número de convenções coletivas registradas anualmente desde 2018 no Sistema Mediador<sup>37</sup>. Ou seja, é evidente que a Reforma Trabalhista não cumpre o seu objetivo de criar mais empregos e tampouco de fomentar a negociação coletiva, conforme será demonstrado.

Além disso, em relação à promessa de redução do desemprego no país, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>38</sup>, a taxa de desemprego no país no segundo trimestre de 2021 alcançou o valor de 14,1%, o que corresponde a um total de 14,4 milhões de brasileiros desempregados. Este valor representa um significativo aumento em

---

<sup>36</sup> DIEESE. **Conjuntura das negociações coletivas**. Julho de 2019.

<sup>37</sup> *Idem*.

<sup>38</sup> Desemprego. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 06 jun. 2021.

relação ao primeiro trimestre do ano de 2017, em que a taxa era de 13,7%<sup>39</sup>. Ou seja, a Reforma sequer cumpre o seu objetivo principal de gerar mais empregos para a população.

Em relação à análise da Reforma Trabalhista à luz das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, merecem destaque as disposições constantes nas Convenções nº 98 e 154. A Convenção nº 98 da OIT, em especial, seu artigo 4º, prevê que os Estados-membros que ratificarem o documento deveriam introduzir em seu ordenamento jurídico medidas adequadas à promoção da negociação coletiva. No mesmo sentido é o artigo 5º da Convenção nº 154 da OIT. Entretanto, os dispositivos inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/17 não se coadunam com esta previsão.

Os Relatórios divulgados pelo Comitê de Peritos da OIT dos anos de 2018, 2019 e 2020 corroboram com esta percepção. As principais controvérsias expostas por estes documentos diziam respeito aos artigos 442-B, 442, 444 *caput* e parágrafo único, 611-A, 611-B e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterados pela Reforma.

Em síntese, conforme exposto anteriormente, o artigo 442-B da CLT, ao retirar dos trabalhadores autônomos a característica de empregados os exclui de diversas proteções inseridas pela CLT aos trabalhadores considerados empregados. Desse modo, ao excluí-los do rol de empregados, a Lei nº 13.467/17 viola os princípios da liberdade de associação e liberdade sindical, protegidos pela Convenção nº 98 da OIT, por criar óbices a sua associação e participação em negociações coletivas.

Além disso, o parágrafo único do artigo 444, ao permitir que empregados com diploma de nível superior e remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social negociem diretamente com os empregadores e que esta negociação individual terá prevalência sobre a lei, viola também a Convenção nº 8 da OIT. Ao criar uma valorização excessiva da negociação individual, o artigo 444, parágrafo único da CLT, desvaloriza o pactuado por meio de negociação coletiva e deixa de observar o princípio internacional de fomento a este tipo de procedimento coletivo.

---

<sup>39</sup> *Idem.*

Ademais, conforme a Nota Técnica nº 1º, de 27 de abril de 2018, elaborada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho, a nova redação conferida aos artigos referentes à contribuição sindical viola o princípio da liberdade sindical e constitui um ato antissindical, por criar óbices à atuação sindical, conforme a previsão dos artigos 1º e 2º da Convenção nº 98 da OIT.

Por fim, merece destaque a violação verificada na redação dos artigos 611-A e 611-B da CLT em relação à Convenção nº 98 da OIT. Conforme o Relatório dos Peritos dos anos de 2018, 2019 e 2020 e o adendo de 2021, o artigo 611-A da CLT, ao inserir a prevalência do negociado sobre o legislado pode gerar efeitos negativos para o cenário da negociação coletiva a longo prazo.

Nesse sentido, uma possibilidade ampla e geral, como é a previsão do artigo 611-A da CLT, de que os instrumentos coletivos sempre prevalecerão sobre a lei, em relação aos temas expostos pelos incisos deste dispositivo, em realidade, é capaz de provocar uma redução de direitos. A redação anterior deste artigo privilegiava o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, entretanto, a sua atual redação é, sem dúvidas, uma abertura para que garantias sejam suprimidas ou reduzidas.

Assim, conforme os Relatórios, é evidente que isso poderá ocasionar uma desvalorização das negociações coletivas com o tempo. Este novo princípio, inserido pelo artigo supracitado, não será atrativo para os trabalhadores, tendo em vista que pode gerar a retirada de direitos amplamente assegurados pela CLT e que foi fruto de um extenso processo de lutas.

Desse modo, a nova redação do artigo 611-A, que deve ser interpretada em conjunto com o artigo 611-B, deixa de observar o princípio da valorização da autocomposição, previsto no artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT. Não há como afirmar que uma possibilidade de derrogação dos direitos será atrativa para os trabalhadores brasileiros. Em verdade, o instituto da negociação, que antes era conhecido como um instrumento utilizado para melhoria das condições de trabalho, passa a ser compreendido como um instrumento de flexibilização ou enfraquecimento de direitos. Logo, é inviável coadunar essa percepção com uma valorização e incentivo a este instituto jurídico.

Em alusão aos argumentos expostos pelo autor Arnaldo Süssekind, em sua obra intitulada “Direito Internacional do Trabalho”, do ano de 1983, a Lei nº 13.467/17 não revogou as Convenções da OIT, tendo em vista o seu status hierarquicamente inferior. Conforme o autor (1983), a única possibilidade de retirada de um tratado internacional do ordenamento jurídico interno de um país é por meio de denúncia. Ou seja, a simples introdução de uma lei contrária às disposições normativas dos tratados é insuficiente para afastar a sua aplicação. Dessa maneira, as Convenções nº 98 e 154 da OIT continuam em plena vigência e aplicação no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que só poderiam ser modificadas pela superveniência de normas com status equivalente ou superior e a Lei nº 13.467/17 é uma norma de caráter inferior.

Entretanto, ainda que as Convenções nº 98 e 154 da OIT estejam em plena vigência no ordenamento jurídico do país, não foram sequer observadas durante o processo de criação da Lei nº 13.467/17 e tampouco após a sua introdução no sistema legal brasileiro. Conforme exposto, diversos dispositivos da CLT, modificados pela Reforma, deixam de prestigiar os instrumentos normativos da OIT.

De acordo com Ana Virginia Moreira Gomes e Sarah Linhares Ferreira Gomes (2020), as Convenções da OIT servem de parâmetro para a análise do conteúdo das leis ordinárias, ou seja, estas normas devem ser compatíveis com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Nesse sentido, o que de fato deveria ter existido com o advento da Lei nº 13.467/17 seria um prévio controle de convencionalidade da lei. Contudo, como se pôde observar no tópico anterior, os Tribunais brasileiros parecem não observar as disposições normativas com status supralegal constante nas Convenções da OIT. Em realidade, o Tribunal Superior do Trabalho, ainda que reconheça a existência de dispositivos que contrariem as Convenções, deixa de realizar o controle de convencionalidade necessário ao caso concreto.

Nesse sentido, é possível constatar, por meio da documentação anteriormente exposta, que diversos dispositivos da CLT não são compatíveis com as normas previstas nas Convenções nº 98 e 154 da OIT<sup>40</sup>, cujo objetivo é promover a negociação coletiva de forma ampla. Em

---

<sup>40</sup> Os documentos que corroboram esta ideia são: os Relatórios do Comitê de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT nos anos de 2018, 2019 e 2020, a Nota Técnica nº 1º, de 27 de abril de 2018, elaborada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), do Ministério Público do Trabalho e o levantamento bibliográfico e jurisprudencial realizado durante esta pesquisa.

especial, os artigos 442, 442-B e 444, *caput* e parágrafo único, as disposições acerca da contribuição sindical (artigos 578 e seguintes) e o artigo 611-A, que deve ser interpretado em conjunto com o artigo 611-B e 620 da CLT, deixaram de observar o preceito da valorização à negociação coletiva que se encontra nesses tratados internacionais.

Dessa maneira, é evidente que o Brasil deixa de cumprir com as obrigações por ele assumidas decorrentes das normas internacionais incorporadas ao seu ordenamento jurídico com status supralegal. Ou seja, inexistente compatibilidade entre as novas disposições da Lei nº 13.467/17 e as Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho.

## CONCLUSÃO

A negociação coletiva, como instrumento de autocomposição no cenário trabalhista brasileiro, sofreu diversas modificações nas últimas décadas. Os debates acerca de necessidade de modificação nas disposições legais deste instituto existem desde os anos 90 (SILVA, 2008), entretanto, somente adquiriu força suficiente para promover alterações na Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 2017, com a Reforma Trabalhista.

A Lei nº 13.467/17 alterou diversos dispositivos da CLT, sob o discurso de flexibilização das condições de trabalho para que houvesse a criação ou manutenção dos postos de emprego. Nesse sentido, de acordo com os defensores da Reforma, era fundamental alterar os direitos previstos em lei para que fossem mantidos os empregos da população (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Em especial, merecem destaque as mudanças promovidas na CLT no instituto jurídico da negociação coletiva. Dentre elas, pode-se afirmar que o fim da contribuição sindical obrigatória (artigos 578 e seguintes), a prevalência do negociado sobre o legislado (artigos 611-A e 611-B), a prevalência dos acordos sobre as convenções de modo geral (artigo 620) e a vedação à ultratividade (artigo 614, §3º) significaram amplas modificações na dinâmica deste instituto.

Estas alterações geraram grandes polêmicas no cenário trabalhista, tendo em vista a nova vertente da negociação coletiva que se originava desta transformação. A CLT possui status de lei ordinária e, portanto, deve observar a existência de outras normas com hierarquia superior no Brasil. A presente pesquisa se propôs a analisar normas provenientes da Organização Internacional do Trabalho, cuja hierarquia é de norma supralegal<sup>41</sup>, ou seja, se encontra acima das leis ordinárias, como a CLT. As normas criadas pelo legislador após as incorporações das Convenções da OIT dentro do ordenamento jurídico vigente devem observar o conteúdo destes diplomas e não podem ser incompatíveis com estes. Conforme foi apresentado por esta pesquisa, diversas normas trabalhistas no tocante à negociação coletiva alteradas e/ou introduzidas pela Lei nº 13.467/17 conflitam com as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

---

<sup>41</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343/SP**. Relator: Ministro Cezar Peluso. São Paulo, 03 de dezembro de 2008. Publicado em 05 de junho de 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 20 jun. 2021.

Isso demonstra que não houve observância das normas internacionais durante o processo legislativo da Lei da Reforma Trabalhista.

Os dispositivos da CLT deixam de observar os princípios constantes nas Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, com destaque para o preceito fundamental de valorização e fomento à negociação coletiva em todas as suas instâncias e sem discriminação aos trabalhadores. As novas disposições introduzidas pela Reforma modificaram amplamente este instituto jurídico, o que resultou na consolidação de um instrumento de flexibilização de direitos.

Desse modo, com a introdução da possibilidade de derrogação de direitos conquistados após um longo processo de lutas, a negociação coletiva perdeu boa parte de sua atratividade. Um instrumento que deveria ser utilizado para melhorar as condições laborativas passou a ser utilizado para flexibilizar estas condições, o que não necessariamente resultará em um benefício aos trabalhadores. O legislador, ao criar normas que desvalorizam o instituto da negociação e torná-la um meio de flexibilizar e derrogar direitos, não é capaz de promover a sua valorização.

Ao analisar as normas introduzidas pela Lei nº 13.467/17 sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho, é possível inferir que não há observância dos princípios previstos nas Convenções pelo legislador brasileiro. O artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT dispõe sobre a necessidade de promoção em larga escala e em todos os segmentos da negociação coletiva. No mesmo sentido é o artigo 5º da Convenção nº 154, que prevê a necessidade de fomento à negociação coletiva pelos países que ratificarem a Convenção.

O Brasil ratificou ambas as Convenções e as introduziu em seu ordenamento jurídico com status superior ao das leis ordinárias, entretanto, conforme foi demonstrado por esta pesquisa, foi incapaz de aplicar os seus preceitos após o advento da Reforma. Nesse sentido, é evidente que não houve um controle de convencionalidade prévio da Lei nº 13.467/17, em razão da inobservância das Convenções da OIT em seu processo legislativo. Além disso, sequer houve controle de convencionalidade posterior, uma vez que os Tribunais Superiores do país, ainda que reconheçam a existência de normas internacionais referentes à negociação coletiva, deixam de aplicá-las ao julgarem casos nesta temática.



Dessa maneira, é possível afirmar que, de acordo com o levantamento bibliográfico realizado e com os documentos analisados por esta pesquisa, não há compatibilidade entre as Convenções nº 98 e 154 da OIT e os dispositivos da CLT que versam sobre a negociação coletiva. O Poder Legislativo e o Poder Judiciário, em verdade, deixam de observar as normas com status hierarquicamente superior em prol da prevalência das normas da CLT, as quais não promovem, em sua totalidade, condições mais benéficas à classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. **“Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia”**, in G. O’Donnell e F. W. Reis (orgs.). *A democracia no Brasil, dilemas e perspectivas*. São Paulo. Vértice. 1988.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno Crh**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-527, 2015.

APROVAÇÃO de Mudanças nas Leis Trabalhistas divide opiniões. 12 jul. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-07/aprovacao-de-mudancas-nas-leis-trabalhistas-divide-opinioes>. Acesso em: 20 jul. 2021.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 4 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 2, p. 19-42, abr./ jun. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 229. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Brasília: Presidência da República, 1967.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Decreto-Lei 7.030 (2009). **Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66**. Brasília, 2009.

BRASIL de novo na ‘lista suja’ sobre violação de direitos trabalhistas. Lei ‘desumana’, dizem centrais. 11 jun. 2019. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/06/brasil-de-novo-na-lista-suja-sobre-violacao-de-direitos-trabalhistas-lei-desumana-dizem-centrais/>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.470/RJ**. Relator: Ministra Rosa Weber. Rio de Janeiro, 29 de novembro de 2017. Publicado em 01 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749020501>. Acesso em 22 jun. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343/SP**. Relator: Ministro Cezar Peluso. São Paulo, 03 de dezembro de 2008. Publicado em 05 de junho de 2009. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em 20 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 20077-14.2020.5.04.0771**. Quarta Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 18 de agosto de 2021. Publicado no DEJT em 27 de agosto de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8fd99f2a90f08d4c368844a1d65aacc6>. Acesso em 08 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 918-63.2014.5.04.0232**. Sétima Turma. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 11 de dezembro de 2019. Publicado no DEJT em 19 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/72abcf39bd2654bf0c2ed4f5f6972081>. Acesso em 01 ago. 2021.

BRASIL vive a pior recessão da história. 7 mar. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2017/03/brasil-vive-pior-recessao-da-historia.html>. Acesso em 01 jun. 2021

CALCINI, Ricardo Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 1, p. 133-144, 2018.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?**. Texto para discussão n. 2262. Brasília: IPEA, dez. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Márcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, ed. 2, jul/dez 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Edição. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Documentos internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no Direito brasileiro. **Coleção Direito Internacional do Trabalho**. Volume 1: A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios. São Paulo: Tirant lo Blanch, 1ª Edição, p. 35-55, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 67, n. 2, p. 79-98, abr./jun. 2001.

Desemprego. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 06 jun. 2021.

DIEESE. **Conjuntura das negociações coletivas**. Julho de 2019.

‘DOCTRINA do choque’ explica Brasil de Michel Temer. 26 ago. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/a-2018doutrina-do-choque2019-explica-o-brasil-de-michel-temer/>. Acesso em: 01 jun. 2021.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 77, 2ª Edição, abr/jun 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002.

GOMES, Ana Virginia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. **Análise do controle de convencionalidade das Convenções da OIT no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho**. In: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. (Org). Coleção Direito Internacional do Trabalho: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. São Paulo: Tirant lo Blanch, v. 2, 1ª Edição, p. 96-109, 2020.

ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. History of the ILO. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Normas Internacionais de Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 7 jul. 2021.

ILO, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Sobre a Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_740928/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 jul. 2021.

JUNIOR, Aldemiro Rezende Dantas. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória – Consequências para as entidades sindicais e categorias representada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Edição especial, Belo Horizonte, p. 271-287, nov/2017.

KLEIN, Naomi. **A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: REMIR/Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 9ª Edição, 2018.

LOPES, Sergio Leite. História e Transformações do Sindicalismo Brasileiro. **Theomai**, Buenos Aires, Argentina, n. 19, p. 31-46, 2009.

MARTELLO, Alexandre. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. 30 out. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 15 jul. 2021.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª edição, Editora SaraivaJur, 2019.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1ª. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009. 160 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições Sindicais**. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2001.

MAUÉS, Antonio Moreira. Brasil: As Promessas não Cumpridas da Supralegalidade. **O Controle de Convencionalidade na América Latina: Experiências Comparadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, p. 157-170, 2018.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política: o processo de produção do capital**. São Paulo: Nova Cultural, v. 1, t. 1, 1996a.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do Controle de Convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 46, n. 181, jan./mar. 2009

Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. Assinado eletronicamente em 28/04/2018. **NOTA TÉCNICA n. 1º, de 27 de abril de 2018**. Brasília, 2018.

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

OIT. **Application of International Labour Standards 2018**. International Labour Conference, 107th Session. 2018.

OIT. **Application of International Labour Standards 2019**. International Labour Conference, 108th Session. 2019.

OIT. **Application of International Labour Standards 2020**. International Labour Conference, 109th Session. 2020.

OIT. **Application of International Labour Standards 2021**. International Labour Conference, 109th Session. 2021.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 29ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Montreal, 1946.

OIT. **Convenção n° 87**. 31ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. São Francisco, 1948.

OIT. **Convenção n° 98**. 32ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1949.

OIT. **Convenção n° 151**. 64ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1978.

OIT. **Convenção n° 154**. 67ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1981.

OIT. **Declaração da OIT sobre aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Respectivo Acompanhamento**. 86ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1998.

OIT. **Recomendação n° 163**. 67ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 1981.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf). Acesso em: 04 jun. 2021.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Raquel Betty de Castro; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Internacionalização dos Direitos Humanos e o papel da Organização Internacional do Trabalho**. In: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanutelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. (Org). Coleção Direito Internacional do Trabalho. Volume 1: A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios. São Paulo: Tirant lo Blanch, 1ª Edição, p. 57-78, 2020.

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em 05 jun. 2021.

REFORMA trabalhista: o fim da contribuição sindical compulsória no atual contexto de liberdade sindical. 1 jan. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-168/reforma-trabalhista-o-fim-da-contribuicao-sindical-compulsoria-no-atual-contexto-de-liberdade-sindical>. Acesso em: 20 jul. 2021.

REFORMA trabalhista: Temer diz que nova lei 'amplia horizontes' para o emprego e critica 'falsas informações' sobre o tema. 11 nov. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>. Acesso em: 22 jul. 2021.

RODRIGUES, Lêncio Martins. **O sindicalismo corporativo no Brasil**. In: Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. pp. 38-65.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SANTANA, Marco Aurélio. ENTRE A RUPTURA E A CONTINUIDADE: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, ed. 41, p. 103/120, outubro/99.

SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. **Revista Katálysis**, v. 22, ed. 2, p. 293-308, 2019.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. 2007. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

SILVA, S. G. L. C. da.; ALLAN, N. A.; TRIANI, V. A. **Negociado sobre o Legislativo em Dois Tempos: a Lei n. 13.467/2017 em diálogo com o PL n. 5.483/2001**. In: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva; Lilian Balmant Emerique; Thiago Barison. (Org.). Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho. 1ed. Rio de Janeiro: LTr, 2018, p. 168-180.

SIQUEIRA NETO, Jose Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios**. São Paulo: LTr, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 97-106, abr./jun. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

TEMER: reforma trabalhista trará empregos e 'inúmeras vantagens'. 1 maio 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/temer-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-inumeras-vantagens>. Acesso em: 01 jun. 2021.