

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PÚBLICO E FILOSOFIA DO DIREITO

Maurício Corte

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
REFORMA TRABALHISTA

Porto Alegre
2018

MAURÍCIO CORTE

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Augusto Jaeger Junior

Porto Alegre

2018

MAURICIO CORTE

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de bacharel
da Faculdade de Ciências Jurídicas e
Sociais da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul.

Aprovada em 16 de Janeiro de 2018

BANCA EXAMINADORA:

Professor Doutor Augusto Jaeger Junior

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Professor Doutor William Smith Kaku

Em memória de meu pai, Pedro Fernando
Corte Sobrinho, falecido em agosto de 2017.
Que Deus o tenha em sua Glória.

RESUMO

O presente estudo identificará a norma jurídica internacional, basicamente produzida pela Organização Internacional do Trabalho, em relação ao instituto da negociação coletiva trabalhista, bem como analisará as mudanças introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como reforma trabalhista, à luz do direito internacional do trabalho. Através da análise literal da norma jurídica, nacional e internacional, que aborda o instituto da negociação coletiva, expressão máxima da liberdade sindical, bem como da influência da norma internacional no direito brasileiro, será estudada a negociação coletiva trabalhista como expressão dos direitos humanos. Nesse sentido, através do escrutínio da jurisprudência que aborda lides envolvendo cláusulas convencionadas em acordos coletivos, será defendida a tese de que a prevalência do negociado sobre o legislado encontra forte amparo na norma internacional, bem como que, em havendo contrapartida razoavelmente equivalente ao direito trabalhista negociado, não há, necessariamente, óbice em dispor de direito trabalhista assegurado em lei, ressalvados os direitos sociais previstos constitucionalmente.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Humanos. Lei nº 13.467/17. OIT.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	03
2	NORMA JURÍDICA TRABALHISTA INTERNACIONAL.....	06
2.1	Criação e desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	09
2.2	Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e no <i>Decent Work</i>	14
2.3	Direitos Humanos e trabalho no direito internacional.....	18
3	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	25
3.1	Recepção da norma jurídica internacional no direito brasileiro.....	30
3.2	Ratificação de Convenções da OIT pelo Brasil.....	33
3.3	Outros meios de influência da norma jurídica internacional.....	36
4	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO.....	40
4.1	Direitos Sociais e a negociação coletiva na norma internacional.....	43
4.2	Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 (reforma trabalhista).....	46
4.3	Compatibilização da reforma trabalhista com a norma jurídica internacional.....	49
5	CONCLUSÃO.....	57

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista recentemente aprovada pela atual sessão legislativa federal tem provocado intenso debate, do ponto de vista político, jurídico e social, inclusive com ampla exposição na mídia tradicional. Quando da sua aprovação, aludida reforma foi comemorada pelos setores empresariais, como a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)¹, que, em manifestação à plataforma de mídia Exame, através de sua diretora executiva e jurídica, disse tratar-se de uma modernização da legislação trabalhista. Já do lado dos empregados, houve manifestação das centrais sindicais, como, por exemplo, a Força Sindical, que em seu site oficial², afirmou que a aprovação da reforma trabalhista foi um grave atentado contra os direitos trabalhistas e sindicais, estabelecendo várias restrições à negociação coletiva consagrada internacionalmente pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De outra banda, operadores do direito também se manifestaram acerca do caráter jurídico da reforma, antes mesmo da sua aprovação pelo Congresso Nacional. O Ministério Público do Trabalho, por meio da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho, divulgou nota técnica nº 8, destacando as inconstitucionalidades da nova lei. Entre as diversas objeções apresentadas no documento, destaca-se aqui a violação às Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, que tratam, respectivamente, do direito de sindicalização e negociação coletiva e fomento à negociação coletiva³. Já o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, em manifestação ao Correio Braziliense⁴, após a aprovação da reforma, afirmou que *"a espinha dorsal da reforma é, claramente, o prestígio à negociação coletiva. (...) É muita ignorância e preconceito achar que vai precarizar tudo, quando, na verdade, está definido o que não pode. (...)"*.

1 PEREIRA, Renée Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista. **Estadão Conteúdo**. São Paulo, 12 Jul. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 02 dez. 2017

2 GONÇALVES, João Carlos Nota da Força Sindical sobre a aprovação da reforma trabalhista pelo senado federal. **Força Sindical**. São Paulo, 12 Jul. 2017. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/forca/nota-da-forca-sindical-sobre-a-aprovacao-da-reforma-trabalhista-pelo-senado-federal>>. Acesso em: 02 dez. 2017

3 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **Nota técnica nº 08**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 25 nov. 2017

4 BATISTA, Vera. Juiz tem que cumprir a reforma trabalhista. **Correio Braziliense**. Brasília, 10 nov. 2017. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/11/10/internas_economia,640016/juiz-tem-que-cumprir-a-reforma-trabalhista-diz-presidente-do-tst.shtml>. Acesso em 01 dez. 2017

Em meio ao intenso debate que ocorreu durante o processo deliberativo do Congresso Nacional, diversas manifestações foram feitas no sentido de que a reforma trabalhista violaria Convenções da OIT, em especial aquelas relacionadas à negociação coletiva. Nesse sentido, a produção normativa da OIT ganhou destaque, sendo usada como argumento de mobilização política sindical, conclamando os trabalhadores sindicalizados a resistirem à adoção da reforma, bem como de operadores do direito, que fundamentam juridicamente suas teses com base na norma internacional adotada pelo Brasil.

Dessa forma, levando-se em conta o destaque da norma internacional do trabalho no debate acerca da reforma trabalhista, torna-se relevante o estudo da produção da norma internacional laboral, bem como da instituição que é sua principal fonte, a OIT. Assim, através da pesquisa bibliográfica à doutrina, às convenções internacionais que tratam do direito do trabalho, em especial envolvendo o instituto da negociação coletiva, bem como ao exame da jurisprudência relevante, é objetivo do presente estudo identificar a norma jurídica internacional trabalhista aplicada à negociação coletiva, analisar o processo pelo qual ela exerce influência no direito brasileiro e identificar pontos de atrito entre a reforma trabalhista e a lei internacional trabalhista. Para tanto, será analisada a norma jurídica com base, principalmente, na sua interpretação literal.

Desse modo, o capítulo 2 será dedicado ao estudo da norma coletiva internacional, através da análise histórica da OIT, da sua produção normativa e da evolução da doutrina dos direitos trabalhistas à luz dos direitos humanos. A abordagem do ponto de vista dos direitos humanos é imperiosa, uma vez que a negociação coletiva, no direito brasileiro, tem assento constitucional como direito social, no Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais. O capítulo 3 tratará do instituto da negociação coletiva na lei internacional do trabalho, bem como do processo de internalização da norma externa no direito interno, além de analisar outros mecanismos de influência que a lei externa pode exercer no ordenamento jurídico pátrio. O capítulo 4 será dedicado ao exame da norma jurídica brasileira que trata da negociação coletiva, bem como à análise do impacto da Lei nº 13.467/17 nessa legislação, além do exame da compatibilidade da reforma trabalhista em face da norma internacional.

Por fim, será defendida a tese de que, de acordo com a produção normativa internacional, a negociação coletiva é um dos pilares do direito internacional trabalhista, sendo ela a expressão máxima da liberdade sindical. Nesse sentido, a dita prevalência do negociado sobre o legislado encontra forte amparo na norma jurídica internacional,

inclusive impondo o dever de não interferência estatal acerca do ajuste de vontades das partes contratantes, sob pena de violação da liberdade sindical, alçada à condição de direito humano já desde a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948. Nesse sentido, a participação do sindicato obreiro na negociação coletiva é de crucial importância, uma vez que permite o restabelecimento do equilíbrio entre a parte empresarial, que detém o poder econômico, e a parte trabalhadora, que dispõe apenas de sua força de trabalho.

2 NORMA JURÍDICA TRABALHISTA INTERNACIONAL

A influência do direito internacional sobre o direito interno de cada país pode ser estudada, em especial no caso do direito trabalhista, através da análise do surgimento da OIT, bem como do acompanhamento histórico da sua evolução como instituição de direito internacional. O presente capítulo destina-se a analisar a característica da norma trabalhista internacional, através do estudo da criação e do desenvolvimento da instituição que a produz. Destina-se, ainda, a compreender a evolução da maneira de atuação da OIT no cenário internacional, de mera promulgadora de padrões internacionais relacionados ao trabalho, passando a ocupar-se de questões previdenciárias e, por fim, liderando o desenvolvimento da doutrina dos direitos humanos na matéria trabalhista.

A norma jurídica internacional que regula as condições relacionadas com o trabalho possui um extenso desenvolvimento, que, ao longo do século XX, praticamente se confunde com a OIT, que foi criada em 1919. A OIT foi instituída como parte do Tratado de Versalhes, visando à criação de uma nova ordem capaz de garantir a paz mundial, após os horrores da Primeira Guerra Mundial. A Parte XIII de aludido documento fazia menção à constituição da OIT. Nesse sentido, caberia à Liga das Nações "*o estabelecimento da paz universal*", sendo que tal paz "*somente poderia ser estabelecida se baseada na justiça social*".⁵ Assim, a OIT promoveria a paz universal, através da justiça social, especificamente em relação às condições de trabalho existentes que envolvessem algum tipo de injustiça, dificuldade e privação para a classe trabalhadora.

Em um primeiro momento, o instrumento utilizado para o ambicioso fim foram os padrões laborais internacionais, que consistiam em convenções e recomendações, sendo que as primeiras tem a pretensão de ter força obrigatória após ratificação, enquanto a recomendação é a forma adotada quando a matéria tratada corre o risco de não ser ratificada por quantidade relevante de Estados⁶. Tais documentos poderiam ter o caráter de tratados internacionais, que poderiam ser ratificados pelos Estados participantes, ou apenas servir como diretrizes em relação às condições de trabalho. As convenções e recomendações da OIT são elaboradas pelos delegados e adotadas na conferência anual da OIT. Após adotada, os Estados que participam da OIT devem submeter tal norma jurídica internacional ao órgão responsável pela produção da lei interna do Estado,

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Part XIII of the Peace Treaty**. Geneva, 1920. p. 241-242 Disponível em: <<https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0241.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017

6 GOTTSCHALK, Orlando Gomes Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 18 Rio de Janeiro: Editora Forense. 2008 p. 57-60

geralmente sendo tal órgão o parlamento. No caso brasileiro, uma vez que a convenção é ratificada pelo Congresso Nacional, ela passa a integrar o direito interno pátrio. Nesse sentido, após o devido processo interno de ratificação, não só o Estado deve comprometer-se, legalmente, em aplicar os termos da convenção, como também reportar à OIT o andamento da sua aplicação, em intervalos regulares de tempo. Dessa forma, caso necessário, a OIT fornece a assistência técnica a fim de que os seus padrões possam ser aplicados no Estado adotante.

Em um segundo momento, com o fim da Segunda Guerra Mundial, o espectro de atuação da OIT dilatou-se⁷. De um ponto de vista estreito, antes relegado apenas às condições de trabalho, passou a ocupar as atenções da OIT a extensa área das condições de vida como um todo, e não somente as de trabalho. Tal preocupação com o objetivo social pode ser confirmada na época pela declaração conjunta no pós Segunda Guerra Mundial do presidente dos Estados Unidos da América e do primeiro-ministro do Reino Unido, em que afirmavam, como princípios comuns da política daquela época, a colaboração comum de todas as nações no campo econômico para que fossem oportunizadas a todos melhores condições de trabalho, avanço econômico e seguridade social. Com isso, o foco da OIT, nesse período após a Segunda Guerra Mundial, passou a ser a seguridade social.

De fato, o período do pós Segunda Guerra Mundial foi fortemente marcado pelo surgimento do Estado de Bem Estar Social, em um contexto de rápido crescimento econômico⁸. A OIT, então já uma agência especializada da ONU, atuava em grande parte fornecendo suporte técnico para treinamento e desenvolvimento de planejamento e execução de programas de seguridade social em países subdesenvolvidos da Ásia e Oriente Médio. Nessa época, além dos instrumentos legais como as convenções e recomendações, já amplamente usados, deu-se muita importância também para a criação de núcleos de pesquisa acerca de materiais trabalhistas e previdenciárias, bem como ao suporte técnico nessas áreas ofertado aos países membros que procuravam a OIT a fim de proceder à implementação das suas diretrizes em seu direito interno.

Nas décadas finais do século XX, houve a mudança de paradigma econômico no plano dos países em desenvolvimento, com a ascensão de políticas de cunho liberal, com redução de programas sociais dos Estados. Muitas reformas no direito interno dos países

7 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The ILO and the Reconstruction**. Montreal, 1941. p. 87-112 Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1941\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1941).pdf)>. Acesso em: 19 set. 2017

8 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 178-185. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

membros, que nessa época foram feitas nos países da América Latina e Ásia, teriam influência em legislação sobre a qual a OIT tinha expertise. Entretanto, sob o argumento de que as reformas seriam de caráter estrutural, logo, para além do mandato da OIT, a participação da instituição internacional foi pequena na discussão política reformista⁹.

Em 1998, a OIT promulga a Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho¹⁰. Tal declaração apresentou-se com a pretensão de obrigatoriedade mesmo sem a ratificação interna, diferentemente das demais convenções. Isso ocorreu como resposta à tendência de desregulamentação, tornando possível a universalização do núcleo de direitos trabalhistas aludido no documento. Em 1999, surgiu o conceito de Trabalho Decente (Decent Work), em relatório do Diretor Geral para a 87ª Conferência Internacional do Trabalho¹¹, destacando-se os quatro componentes de tal conceito: emprego, proteção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social.

Na década de 2000, o Conselho de Direitos Humanos da ONU passou a tratar do tema de violações de direitos humanos por parte das indústrias transnacionais. Nesse sentido, foi definida a estrutura chamada Protect, Respect and Remedy, a fim de que Estados e Indústrias respeitassem diretrizes relacionadas aos direitos humanos no contexto da atividade econômica. A ONU, em seu plano de ação conhecido como Agenda 2030, cujo um dos objetivos é a realização dos direitos humanos para todos, faz referência aos relatórios da OIT denominados Decent Work e A Global Jobs Pact.

Em suma, observando-se a evolução da norma jurídica internacional laboral, pode-se perceber a sua transformação ao longo de quase um século de desenvolvimento. De um ponto de vista eminentemente técnico, no início do século passado, relegado ao estabelecimento de condições pontuais relacionadas ao trabalho, como limitação de horas extras diárias, passou a abarcar as questões conexas ao trabalho, como a matéria previdenciária, e, por fim, inserindo-se no contexto dos direitos humanos, através do conceito de Decent Work.

9 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 199-204. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

10 ALSTON, Philip. Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. **European Journal of International Law**. Oxford: Oxford University Press. Vol. 15 nº3 457-521 2004

11 GHAI, Dharam. Decent work: Concepts and indicators. **International Labour Review**. Geneva: ILO. Vol. 142 nº 2. p. 113-115 2003

2.1 Criação e desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Uma vez analisada, em linhas gerais, a evolução da norma jurídica internacional trabalhista, de meros padrões técnicos laborais ao desenvolvimento da doutrina dos direitos trabalhistas como direitos humanos, cabe agora estudar, com maior profundidade, o desenvolvimento da instituição que, ao longo de quase cem anos, vem sendo a principal referência internacional em matéria de produção normativa internacional laboral. Nesse sentido, a análise histórica da OIT destina-se a identificar o propósito da instituição ao longo do tempo, bem como os instrumentos utilizados pela organização para atingir os seus objetivos. Ao longo da sua história, a OIT sofreu profunda influência dos grandes eventos da história mundial, como as duas Guerras Mundiais, o desenvolvimento do Estado de Bem Estar Social e, mais recentemente, os fenômenos da globalização e do avanço tecnológico.

A análise da OIT deve ser entendida em seu contexto histórico, visto que a instituição foi, desde sua fundação, influenciada pelo contexto social, econômico e político internacional. Segundo Van Daele¹², o estudo da história da OIT é útil em três sentidos. Primeiro, por ser a OIT uma instituição paradigma acerca do estabelecimento de padrões entre as organizações internacionais, bem como pela sua cooperação técnica e expertise internacional em matéria trabalhista. Segundo, pela sua estrutura tripartite única, em que participam, em todos os níveis de tomada de decisão, governos, empregadores e sindicatos. Por fim, a OIT é a mais antiga organização internacional do século XX, tendo sido fundada em 1919, como parte da Liga das Nações, e posteriormente incorporada ao sistema da Organização das Nações Unidas (ONU).

Conforme Rodgers et al¹³, os trabalhadores, a partir da segunda metade do século XIX, começaram a se organizar, daí surgindo diversos movimentos, tais como a Primeira e Segunda Internacional, bem como o secretariado internacional, que em 1913, passou a ser conhecido como International Federation of Trade Unions (IFTU). Antes disso, fora criado, em 1900, a International Association for Labour Legislation (IALL), com representantes dos mais diversos setores, como academia, governo, sindicatos e indústrias, com o propósito de estabelecer acordos internacionais sobre as condições de

12 VAN DAELE, Jasmien. The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research. **International Review of Social History**. Cambridge: Cambridge University Press. V. 53 p. 485-511. 2008

13 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 1-6. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

trabalho.

De acordo com Alcock¹⁴, em 1917, havia três correntes ideológicas disputando o direito de falar pelos trabalhadores. A primeira seriam os socialistas da Segunda Internacional e a IFTU, que pregavam a substituição gradual do capitalismo, com o aproveitamento das estruturas de Estado burguesas. À esquerda, no espectro ideológico, os comunistas liderados por Lenin na Terceira Internacional, que queriam a imediata e violenta queda do capitalismo e do Estado burguês que o suportava. Por fim, à direita, a visão do operário americano, que desejava a manutenção do capitalismo e o acesso gradual da classe trabalhadora aos seus benefícios através de legítima atividade sindical livre de intervenção estatal.

Após o fim da Primeira Guerra Mundial, a Conferência de Paz foi estabelecida, a fim de desenhar o quadro político e econômico internacionalmente. Nesse contexto, foram fundadas a Liga das Nações e a OIT. De acordo com Rodgers et al¹⁵, a primeira constituição da OIT foi preparada pela Comissão sobre Legislação Laboral Internacional, da Conferência de Paz, formando parte no Tratado de Versalhes. Foi a primeira tentativa de instituir organizações universais, a fim de discutir os problemas sociais e econômicos pelos quais passava o mundo no início do século XX.

Desde sua primeira década de existência, a OIT almejou ambiciosos objetivos em relação à melhoria das condições de trabalho, encarada como uma ferramenta para a paz mundial duradoura. Segundo publicação da própria OIT¹⁶, datada de 1931, a ideia de universalidade se fez presente por três vezes no Tratado de Versalhes, em sua parte dedicada ao assuntos relacionados ao trabalho. À época, considerava-se que a paz mundial poderia ser ameaçada pelo "*fermento da agitação social que poderia surgir em qualquer país em que a classe trabalhadora fosse sujeita a condições de pobreza e privação*". Outra justificativa para o caráter universal da OIT seria a de que a manutenção de condições de trabalho desumanas em um único país poderia, devido aos mecanismos de competição econômica internacional, retardar ou até mesmo impedir o progresso

14 ALCOCK, Antony Evelyn. **History of the International Labour Organization**. Londres: The Macmillan Press Ltd. 1971. p.3-17 Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=YBqvCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=History+of+the+International+Labour+Organization.+alcock&ots=muTG1qFBbk&sig=pF5-YEYjubzZnW7d0qQza7Meo#v=onepage&q=History%20of%20the%20International%20Labour%20Organization.%20alcock&f=false>> Acesso em: 05 Set. 2017

15 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 1-6. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

16 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The International Labour Organisation: The first decade**. Londres, 1931. p. 68-84 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1931/31B09_1_engl.pdf> Acesso em 13 out. 2017

social em outros países.

Ainda, de acordo com Van Daele¹⁷, a literatura produzida naqueles dias, tratando da criação da OIT, tinha um tom muito otimista, com os autores acreditando no sucesso da recém-criada OIT, como parte de um novo sistema multilateral situado em Genebra, em manter a paz através da justiça social. Apesar dos primeiros estudos acerca da história da OIT terem sido feitos pelos seus próprios líderes, especialistas em direito do trabalho e delegados, também houve o interesse por parte da academia, em especial dos professores de direito e dos cientistas políticos. A OIT era estudada como um novo fenômeno dentro de uma estrutura de relações internacionais e do desenvolvimento do direito internacional público.

Com a Grande Depressão de 1929 e, conseqüentemente, desemprego em massa e aumento da pobreza, passou a ser considerado o efeito que as políticas econômicas exerciam nas condições de trabalho. Assim, verificou-se que a legislação trabalhista, como instrumento de ação, tinha limitações. Conforme Lee¹⁸, a OIT procurou, no período pós Segunda Guerra Mundial, adaptar-se à nova ordem mundial, em que estavam sendo criadas a Organização das Nações Unidas (ONU) e as instituições dos Acordos de Bretton Woods, como o Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI). Nesse sentido, o mandato original da OIT, outorgado pelo Tratado de Versalhes, que antes era restrito à melhoria das condições de trabalho, foi ampliado pela Declaração da Filadélfia, em 1944, que reformou a Constituição da OIT. Tal documento pode ser visto como um dos elementos-chaves na reestruturação da ordem mundial após a Segunda Guerra Mundial. Com isso, o principal instrumento de ação da OIT mudou, não sendo mais somente a produção de norma trabalhista, mas sim com ênfase nas políticas sociais e econômicas. A atenção especial teria se voltado para o desemprego¹⁹, uma vez que altos índices de desemprego, em especial na Alemanha, teriam sido relacionados com a guerra.

Relatório²⁰ produzido pelo Diretor do Escritório Internacional do Trabalho, órgão executivo da OIT, já em 1941, alertava que a ideia fundamental que deveria nortear o

17 VAN DAELE, Jasmien. The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research. **International Review of Social History**. Cambridge: Cambridge University Press. V. 53 p. 485-511. 2008

18 LEE, Eddy. The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect. **International Labour Review**. Geneva: ILO. Vol. 133, nº 4. p. 468-470 1994

19 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organization**. Montreal, 1944 p 11-13. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_1_engl.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017

20 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The ILO and the Reconstruction**. Montreal, 1941. p. 87-112 Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1941\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1941).pdf)>. Acesso em: 19 set. 2017

período pós Segunda Guerra Mundial seria no sentido de que os objetivos da política econômica deveriam ser a melhoria nas condições gerais de vida, e não apenas o simples progresso econômico. Nessa esteira, a 26ª Convenção Internacional do Trabalho da OIT²¹ mostrava preocupação com os esforços que seriam feitos no sentido da necessária reconstrução dos países atingidos pela Segunda Guerra Mundial. Assim, raciocinou-se no sentido de que seria necessária uma grande força de trabalho para a reconstrução das casas e fábricas afetadas pelo conflito armado. Uma vez que tal reconstrução envolveria o trabalho, chegou-se à conclusão de que a OIT deveria ter um papel fundamental nesse processo.

Em meio a esse processo de reconstrução pós segunda guerra mundial, o conceito de justiça social, alicerce da OIT desde sua fundação, foi dilatado, no sentido de que "*todos os seres humanos têm certos direitos comuns, independentemente da raça, crença ou sexo.*" Nesse sentido, estabeleceu-se que as políticas de discriminação (como aquelas praticadas pelo regime nazista) deveriam ser eliminadas dos Estados democráticos²². Além disso, o conceito de eliminação das condições desumanas de trabalho também foi alargado, tendo então se transformado em eliminação da insegurança econômica, bem como na igualdade de oportunidades. Nessa esteira, foi dada especial ênfase ao fato de que a segurança econômica e a igualdade de oportunidades deveriam ser vistas como condições fundamentais para a liberdade e a dignidade.

Com o aumento do escopo acerca dos objetivos da OIT, houve um paralelo aumento das atividades de cooperação técnica entre a OIT e países que passavam pelo processo de descolonização dos anos 50²³. A OIT, nesse período, desempenhou papel de liderança no programa da ONU de assistência técnica aos países menos desenvolvidos, passando, assim, a um papel ativo na promoção do desenvolvimento econômico. Tal trabalho foi sintetizado na Estratégia de Necessidades Básicas apresentadas na Conferência Mundial do Emprego, ou World Employment Program (WEP), em 1976.

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organization**. Montreal, 1944 p 47-65. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_1_engl.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017

22 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organization**. Montreal, 1944 p 11-17. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_1_engl.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017

23 LEE, Eddy. The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect. **International Labour Review**. Geneva: ILO. Vol. 133, nº 4. p. 468-470 1994

Nesse sentido, o WEP marcou uma virada na história da OIT²⁴. Até então, a instituição estava hesitante em encontrar o seu papel no período pós Segunda Guerra Mundial, em relação ao surgimento das Nações Unidas e das instituições de Bretton Woods. Assim, a OIT passou a produzir relatórios acerca das políticas de emprego de Estados membros. Tais relatórios eram produzidos por técnicos que se beneficiavam da estrutura e da expertise da OIT, sendo assim amplamente bem recebidos e considerados de alta qualidade.

Na década de 1980, a economia global passou por um período de turbulência²⁵, envolvendo o segundo choque do petróleo, cenário de estagflação e crescimento do desemprego nos países desenvolvidos, assim como afetou inúmeros países em desenvolvimento. Dessa forma, o consenso no Estado de Bem Estar, que estava em linha com a ideologia da OIT até então, passou a ser questionado, principalmente nos Estados Unidos da América, com a eleição de Ronald Reagan, e no Reino Unido, com a vitória de Margaret Thatcher. Isso sinalizou uma mudança ideológica em direção a uma perspectiva de livre mercado, em que a regulação produzida pela OIT era vista como um obstáculo à eficiência e ao crescimento econômico. Em um sentido prático, tal viés levou a uma série de políticas de privatização, desregulamentação de mercado e erosão do Estado de Bem Estar social calcado na carga tributária progressiva.

A década de 1990 foi marcada pela queda do Muro de Berlim, em 1989, que iniciou uma grande crise econômica e social nos países do antigo bloco comunista.²⁶ A consequência imediata foi um grande aumento do desemprego e da pobreza nesses países, bem como da expansão do processo de globalização, com uma perspectiva neoliberal em termos econômicos e sociais. Nesse período, os países da antiga União das Repúblicas Socialistas Soviéticas foram assessorados, em sua transição, pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM). Coube à OIT apenas o papel de apontar os custos sociais da implementação das políticas neoliberais daquelas instituições.

24 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 186-194. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

25 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 195-198. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

26 RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 199-202. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

Com o estudo da evolução da OIT ao longo do século XX, percebe-se que seu papel de influência no cenário internacional atingiu seu apogeu com o Estado de Bem Estar social do Pós Segunda Guerra Mundial. Nesse período, a OIT marcou sua atuação principalmente através das convenções e recomendações, bem como do desenvolvimento em pesquisa e assessoria técnico-científica aos países membros na elaboração de programas e legislação trabalhista e previdenciária. Após a queda do Muro de Berlim, com o chamado neoliberalismo e o fenômeno da globalização, a OIT viu desgastado seus métodos de atuação, perdendo, assim, espaço no cenário internacional. Nesse período, havia tanto o questionamento das regulamentações por ela sugeridas, como se considerava que, mesmo após internalizadas nos Estados-membros, pouco efeito prático teriam para a melhoria das condições de trabalho e de vida do trabalhador.

Frente aos desafios impostos pelo processo de globalização, em uma época em que se considerou que a maneira mais eficiente de melhorar a vida do trabalhador seria através do simples desenvolvimento da economia, mais uma vez em sua história a OIT precisou se adaptar. Dessa forma, a fim de continuar perseguindo o seu objetivo de melhorar a condição de vida do trabalhador, através da produção de norma jurídica especializada, a instituição passou a opor-se à mercantilização do trabalho através da doutrina dos direitos trabalhistas como direitos humanos.

2.2 Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e *Decent Work*

Visto o surgimento e o desenvolvimento da OIT, bem como a sua relação com os grandes eventos mundiais do século passado, como as duas guerras mundias, o Estado de Bem Estar Social e o fenômeno da globalização, passa-se agora ao estudo da atual abordagem da instituição, sob o prisma dos direitos trabalhistas como direitos humanos. Com os questionamentos impostos, à luz da globalização e do neoliberalismo, ao efetivo valor das convenções e recomendações da OIT para a melhoria das condições de vida do trabalho, no final do século XX, houve nova mudança no paradigma de atuação da instituição. Neste tópico será apresentada a mudança de paradigma que foi a adoção do núcleo duro de direitos trabalhistas, previstos nas convenções e recomendações da OIT, como direitos humanos.

Em 1998, a OIT publicou a Declaração dos Princípios e Direitos no Trabalho²⁷. A declaração foi vista como uma resposta da OIT a um crescente aumento das instituições e políticas públicas que promoviam uma agenda de liberalização do comércio internacional. A grande inovação trazida foi o reconhecimento de quatro núcleo de padrões, sendo que a aplicação desses quatro padrões tornou-se obrigatória para todos os Estados-membros, independentemente da ocorrência da ratificação, no direito interno de cada país, das convenções que originalmente tratavam desses quatro temas, bem como a criação de novos mecanismos de monitoramento da implementação dessas instruções normativas.

Tal mudança na estratégia de atuação se deu, em grande parte, pelo apoio dos Estados Unidos da América (EUA). Ocorre que os EUA, no final dos anos 1990, haviam ratificado internamente poucas convenções da OIT, embora, de fato, apresentassem condições de trabalho à sua classe operária em melhores patamares do que outros Estado-membros da OIT que haviam ratificado convenções em número muito maior, porém, na prática, não apresentavam condições de trabalho similares às dos EUA. Dessa forma, os EUA poderiam aplicar sanções por descumprimento dos preceitos estabelecidos na Declaração de 1998, tanto em seu direito interno, quanto requisitar a aplicação de sanções em nível internacional, na Organização Mundial do Comércio (OMC), mesmo que muitas das convenções da OIT que tratassem das aludidas violações não tivessem sido ratificadas no direito interno norte americano.

Dentre o rol dos direitos trabalhistas alçados à categoria de Core Labour Standards, constam (1) liberdade de associação e efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva, (2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, (3) a eliminação do trabalho infantil e (4) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação.

Em 1999, foi apresentado, na 87^a conferência da OIT, o relatório do Diretor Geral denominado Decent Work²⁸. Nesse documento, foi feita menção às mudanças que ocorreram no mundo com o processo de globalização, que levaram a mudanças nos tradicionais pilares de atividade da OIT. Isso se deu devido às alterações que a liberalização da economia promoveu nas relações entre Estados, o mercado de trabalho e os negócios, no sentido de que os resultados da economia passaram a ser mais ditados

27 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, de 1998**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453911:NO>. Acesso em: 02 set. 2017

28 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)>. Acesso em 23 set. 2017

pelas forças de mercado do que as normas legais e a intervenção estatal. Isso levou a uma profunda mudança no padrão de emprego, no mercado de trabalho, bem como nas relações de trabalho e nos sindicatos patronais e de empregados. Até então, as políticas da OIT baseavam-se no trabalhador com contrato formal de trabalho, regulado pelo Estado, e, com a globalização, tal padrão foi sendo mitigado por novas formas de contratação. Assim, a OIT procurou adaptar-se às novas condições, agora passando a ter como objetivo a promoção de oportunidades para que os trabalhadores pudessem obter trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Nesse sentido, a OIT viu-se em meio ao debate de uma arquitetura financeira global, em que as medidas propostas, como alterações no financiamento global, políticas macroeconômicas dos Estados e controle de fluxo do capital internacional especulativo. Tais medidas extrapolavam o mandato da OIT, cabendo à organização o papel de enfatizar a importância do emprego e dos direitos no trabalho, independentemente da arquitetura financeira global a ser definida. Em paralelo, a OIT ainda traria ao debate a importância de uma estrutura social para estabilização, ajuste e desenvolvimento de políticas para o fortalecimento do mercado financeiro global, a fim de demonstrar a importância das políticas de trabalho e instituições de proteção e diálogo social, tanto para a justiça social, quanto para o crescimento econômico sustentável.

Desta forma, a OIT considerou a Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho como um instrumento de promoção, a fim de traduzir os valores da OIT para programas de desenvolvimento integrado, através das atividades de suporte técnico da instituição. A declaração serviria, ainda, como referência para que a comunidade global, como sindicatos patronais e obreiros, legisladores, organizações não governamentais e companhias globais, entre outros, estimulassem o desenvolvimento econômico e social, com respeito aos princípios fundamentais e direitos no trabalho.

Em 2008, a OIT adotou, na sua 97^a Conferência, a ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.²⁹ Em seu preâmbulo, tal documento foi colocado em patamar de importância histórica como a terceira maior declaração de princípios e políticas adotadas pela OIT desde sua constituição, em 1919, ao lado da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e da Declaração da Filadélfia, 1944. A declaração de 2008 institucionalizou o conceito de Decent Work, desenvolvido em 1999, e o colocou como centro das políticas da OIT para atingimento dos seus objetivos

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ilo Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. Geneva, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.pdf>. Acesso em 26 set. 2017

constitucionais. A declaração convocava todos os membros da OIT a buscar políticas baseadas em quatro objetivos estratégicos: emprego, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho. Ainda, considerou que os quatro objetivos são intrinsecamente interligados, de modo que as tradicionais convenções da OIT fossem consideradas um meio para atingir todos os quatro objetivos.

Em 2009, a OIT, em sua 98ª conferência, publicou o documento *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*.³⁰ No contexto da crise do subprime norte-americano de 2008, o propósito do pacto seria fornecer uma base de acordo internacional para a produção de políticas orientadas a tornar mais rápido o surgimento de oportunidades de emprego, levando em consideração o contexto de recuperação econômica da época. Ainda, expressa preocupação com a necessidade de criação de vagas de trabalho para os jovens trabalhadores que ingressam no mercado de trabalho a cada ano.

Nesse sentido, o documento fornecia uma série de políticas que colocavam o emprego e a proteção social no centro da resposta à crise de 2008. O pacto baseou-se na agenda do Decent Work, renovando novamente as preocupações com os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, em especial declarando que o respeito aos princípios fundamentais e direitos no trabalho é crítico para a dignidade humana e para a recuperação econômica, bem como a negociação coletiva como forma diálogo social.³¹ O pacto também faz menção especial à Declaração Tripartite dos Princípios tocantes às empresas multinacionais e Política Social.

Tal declaração recebeu atenção tanto do Encontro de julho de 2009 do G8, quanto do Conselho Econômico e Social da ONU, que encorajou os Estados-membros a aplicar o pacto em suas políticas, entre elas uma estrutura financeira supervisora e regulatória para a economia real, empreendimentos sustentáveis e Decent Work. Especial atenção é dada no sentido de que a negociação coletiva e o diálogo social devem ser usados com fins de impedir a deflação salarial.

Em março de 2017, a OIT revisou a Declaração Tripartite dos Princípios tocantes às empresas multinacionais e Política Social, originalmente publicada em 1977, conhecida

30 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recovering from the crisis: a global jobs pact.** Geneva, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108456.pdf>. Acesso em 30 set. 2017

31 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recovering from the crisis: a global jobs pact.** Geneva, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108456.pdf>. Acesso em 30 set. 2017

como Declaração MNE e posteriormente revisada em 2000 e 2006³². Nessa revisão, foram considerados o desenvolvimento no campo normativo após 2006, incluindo as novas recomendações da OIT, o Guiding Principles on Business and Human Rights aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, bem como a 2030 Agenda for Sustained Development. A Declaração MNE destacou a importância dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho como essencialmente reconhecida para a realização dos objetivos do conceito de trabalho decente para todos os trabalhadores. Destacou, ainda, o reconhecimento, pela Agenda 2030 da ONU, do Decent Work.

Assim, a OIT passou a integrar, de forma mais consistente, a agenda da ONU promovida com enfoque nos direitos humanos. Nesse sentido, a questão das condições de trabalho no direito internacional, que inicialmente consistiam em recomendações específicas para tópicos determinados, como liberdade sindical e negociação coletiva, depois abrangendo questões conexas no contexto do Estado de Bem Estar Social, como previdência e seguridade social, passaram então a ser consideradas sob a lente dos direitos humanos.

2.3 Direitos Humanos e o trabalho no direito internacional

Apesar da estratégia de atuação da OIT, nas últimas décadas, ter mudado o seu ênfase das tradicionais convenções para a promoção dos direitos humanos, a associação entre direitos humanos e direito internacional do trabalho não é nova. Nesse sentido, resta avaliar como a evolução doutrinária da OIT relaciona-se com a doutrina dos direitos humanos.

Já no Tratado de Versalhes, em sua parte XIII, consagrada ao trabalho (e que fundou as bases da criação da OIT), na seção II, disposto como princípios gerais, consta provisão de que o trabalho não deve ser meramente visto como um artigo de comércio, existindo métodos e princípios para regulação das condições de trabalho que todos deveriam seguir, de acordo com suas circunstâncias.

A Carta da ONU, de 1945, que criou a ONU em substituição à Liga das Nações, era para ter anexada a si uma carta de direitos, tal qual a Bill of Rights em relação à constituição norte-americana. A ideia não logrou êxito, e o Conselho Econômico e Social da ONU passou a trabalhar em um documento que seria uma carta de direitos

32 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. Geneva, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em 03 out. 2017

internacional. Esse documento seria composto de três partes, sendo a primeira uma declaração, a segunda uma convenção multilateral e a terceira meios de implementação³³.

Em 1948, foi feita a primeira parte, que se tornou conhecida como a Declaração Universal dos Direitos Humanos³⁴, que já em seu preâmbulo, destacava a importância da liberdade, justiça e paz para toda a raça humana. Ainda, registrava que todos devem experimentar a liberdade de expressão, bem como afirma que os Estados-membros comprometeram-se a atingir, em cooperação com a ONU, a promoção de respeito universal e observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Nesse sentido, o art. 23º trata de temas trabalhistas, como livre escolha de trabalho, proteção contra desemprego, salário igual para trabalho igual, remuneração satisfatória e liberdade sindical. O art. 24º dispõe sobre repouso, limitação do trabalho e férias periódicas pagas.

A segunda parte foi dividida em duas, sendo uma delas o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que reportava-se aos princípios da Carta da ONU, de 1945. Ainda, exarava aos Estados-membros (que ratificassem o Pacto) que, paulatinamente e através da cooperação técnica internacional, atingissem progressivamente os direitos trabalhistas reconhecidos no Pacto. Quanto à terceira parte, dos meios de implementação, foi embutida nos dois Pactos Internacionais de 1966.

Posteriormente, o desenvolvimento dos Direitos Humanos, no plano internacional deu-se em sua maior parte com foco na proteção do indivíduo contra violações provenientes do Estado. Há também produção normativa com foco na proteção contra violações dos direitos humanos provenientes de indivíduos, o que amplia, sobremaneira, a rede de proteção dos direitos humanos. Entretanto, a doutrina desta última vertente falhou em não endereçar atenção especial às grandes empresas transnacionais e outras indústrias³⁵.

Nesse sentido, tentativas de esboçar um código internacional de condutas a ser seguido pela indústria já haviam sido feitas desde a década de 1970, por instituições como a Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), em 1976, e a

33 HUMPHREY, John P. The International Bill of Rights: Scope and Implmentation. **William and Mary Law Review**. Williamsburg: William & Mary Law School. Vol. 17 n° 3 p. 527-541 1976 Disponível em: <<http://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2488&context=wmlr>> Acesso em: 20 out. 2017

34 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 dezembro 1948 Disponível em: <<http://www.stgallenmun.ch/wp-content/uploads/2014/10/United-Nations-Universal-Declaration-of-Human-Rights-1948.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2017

35 WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**. Washington: The American Society of International Law v. 97 p. 901-922. 2003

OIT, em 1977, em sua Declaração Tripartite de princípios relacionados às empresas multinacionais. Em 1999, o Secretário-Geral da ONU propôs, no Fórum Econômico Mundial, um padrão mínimo global de valores e princípios em relação a direitos humanos, normas trabalhistas e proteção ambiental. Essas iniciativas, porém, não lograram êxito em vincular a atuação dos grandes negócios a um patamar básico de direitos humanos.

Em 2003, a subcomissão da comissão da ONU de Direitos Humanos propôs um conjunto de normas a serem adotadas, no documento denominado *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*³⁶. Nesse sentido, em seu preâmbulo, tal documento destacou a responsabilidade do setor privado em respeitar os tratados internacionais da ONU, bem como as convenções e recomendações da OIT, com ênfase na declaração dos princípios fundamentais e direitos no trabalho. Entre as normas que deveriam ser respeitadas pelo setor privado, com fulcro nos direitos humanos, constam as matérias veiculadas como *Core Labour Standards*, como proteção contra o trabalho escravo e infantil, promoção de ambiente de trabalho saudável e seguro, remuneração adequada e liberdade de associação e efetivo reconhecimento da negociação coletiva.

Tais normas, na sua essência, queriam impor às companhias privadas as mesmas obrigações acerca das leis de direitos humanos internacionais que os Estados haviam concordado em aceitar. Nesse sentido, os Estados teriam um papel primário de atuação, enquanto as companhias teriam um papel secundário, dentro de sua esfera de influência³⁷. Houve forte reação de oposição da indústria em aceitar tal responsabilidade, sendo que a Comissão de Direitos Humanos da ONU não adotou tais recomendações da subcomissão, porém requisitou que o Secretário-Geral da ONU continuasse os estudos acerca das responsabilidades dos Estados, companhias e outras instituições sociais acerca dos direitos humanos e os negócios.

Em 2008, após pesquisa e diálogo com setores estatais, privados e da sociedade civil, foi apresentado, pelo representante especial para direitos humanos e corporações transnacionais John Ruggie, seu relatório final ao Conselho de Direitos Humanos da ONU. Tal relatório ficou conhecido como *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*. Esse documento teve como contexto a identificação de um

36 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights**, 15 agosto 2003. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/NormsApril2003.html>>. Acesso em: 09 ago. 2017

37 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights**, setembro 2010. Disponível em: <<https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2017

conjunto de normas, procedimentos e instituições que tratassem acerca do tema da indústria, no contexto da globalização, e dos direitos humanos³⁸. Dessa maneira, foi constatada a capacidade que os grandes negócios internacionais poderiam ter nos direitos humanos, em relação aos trabalhadores de tais empreendimentos, bem como da comunidade local.

Foi também delineada uma estrutura acerca das responsabilidades de cada parte, bem como um marco sobre o qual o tema dos direitos humanos no trabalho poderia se desenvolver, bem como um plano de ação poderia ser definido. Tal estrutura era baseada em três pilares: a responsabilidade estatal em proteger contra violações dos direitos humanos cometidas por terceiros (inclusive indústrias), a responsabilidade das corporações em respeitar os direitos humanos, e a necessidade de meios restauradores mais efetivos para os casos em que as violações aos direitos humanos ocorressem.³⁹ Nesse sentido, o relatório acrescentou o dever de *due diligence* às empresas, no sentido de que a empresa deveria ser diligente em tomar conhecimento das possíveis violações aos direitos humanos que pudessem surgir a partir do desenvolvimento da sua atividade econômica, bem como manter medidas preventivas e reparadoras em relação às violações de direitos humanos decorrentes do seu empreendimento. Como parâmetro para tal diligência, o relatório apontou, como patamar mínimo, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e o núcleo de convenções da OIT.

Em 2010, a ONU apresentou as diretrizes para a estrutura de "Protect, Respect and Remedy"⁴⁰. Nesse documento, ela lembra que o contexto dessa estrutura foram os debates, na década de 90, acerca da responsabilidade, em especial das indústrias de óleo, gás e mineração, bem como da indústria de roupas e calçados, em relação aos direitos humanos e às condições de trabalho adversas. Ainda, começa a ONU a preparar a implementação e promoção dessa agenda, agora conhecida como "framework".

Em 2011, a ONU lançou os Princípios-Guia sobre Negócios e Direitos Humanos (Guiding Principles on Business and Human Rights), a fim de que fosse implementado o

38 OCHOA, Christiana. The 2008 Ruggie Report: A Framework for Business and Human Rights. **ASIL Insight**. Washington: The American Society of International Law. Insights: Volume 12 Issue 12 2008. Disponível em: <<http://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=facpub>>. Acesso em 02 set. 2017

39 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development**, 7 abril 2008. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-5.doc>>. Acesso em: 16 ago. 2017

40 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights**, setembro 2010. Disponível em: <<https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2017

plano de trabalho do relatório Protect, Respect and Remedy, de 2008⁴¹. Tais diretrizes foram aprovadas pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU na sua resolução 17/4 de 16 de junho de 2011. Nesse documento, constou expressamente que tais princípios se aplicariam a todos os Estados e indústrias, porém não deveriam ser vistos como "nova obrigação legal internacional", mas sim como uma forma de contribuição para a globalização sustentável, uma vez que seriam um meio de melhoria nos padrões e práticas da indústria acerca dos direitos humanos. Nesse documento, em relação à responsabilidade das companhias em relação aos direitos humanos, há especial referência a um padrão mínimo que deveria ser observado, incluindo a Carta Internacional dos Direitos Humanos (e nos instrumentos que se seguiram posteriormente) e às convenções da OIT consagradas como fundamentais⁴².

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU), lançou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)⁴³. Tal declaração, em seu preâmbulo, tem o ambicioso objetivo de ser um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, com a meta de fortalecer a paz universal em maior liberdade. Tal plano de ação tem uma característica universal, uma vez que deverá ser implementado por todos os países membros da ONU, a fim de erradicar a pobreza e permitir um crescimento sustentável. Foram então definidos 17 objetivos de crescimento sustentável e 169 alvos dessa nova agenda universal, em áreas de crítica importância para a humanidade e o planeta, de modo que ação nos próximos quinze anos seja feita em relação a esses tópicos.

Em relação aos meios de implementação, a Agenda 2030 reconhece a necessidade de uma revitalizada e aprimorada parceria global, bem como ambiciosos meios de implementação como condição para o atingimento dos seus objetivos. Nesse sentido, há menção, em especial no item 67 da agenda, para que o setor privado, desde os pequenos empreendimentos até as multinacionais, seja criativo e inovador no sentido de resolver os desafios do desenvolvimento sustentável, nos termos da Agenda 2030. Em contrapartida, a ONU compromete-se a fomentar o dinamismo e o bom funcionamento do setor privado, fazendo a ressalva de que protegerá os direitos trabalhistas de acordo com

41 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**, 16 junho 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2017

42 As Convenções da OIT fundamentais são: C87 e C 98 (liberdade sindical e negociação coletiva), C29 e C105 (trabalho forçado), C138 e C182 (trabalho infantil) e C100 e C111 (igualdade salarial e discriminação)

43 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development**, 27 setembro 2015. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2015

o Guiding Principles on Business and Human Rights e os padrões trabalhistas da OIT. Em seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de número 8, a Agenda 2030 compromete-se a promover o desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável, pleno e produtivo emprego e trabalho decente para todos. Mais especificamente, o documento traz na sua diretriz 8.8 a promoção aos direitos do trabalho para todos os trabalhadores, bem como, em sua diretriz 8.b, faz alusão à implementação, até 2020, do Global Jobs Pact da OIT.

Dessa forma, a OIT pareceu superar os desafios que os fenômenos da globalização e do neoliberalismo apresentaram para a instituição, no que concerne à sua missão de efetivamente traduzir sua produção normativa, pesquisa e assessoria técnica em melhores condições de vida para o trabalhador. Nesse sentido, o principal projeto de atuação atual é o Global Jobs Pact, que foi criado justamente em momento de grande crise da globalização (crise do subprime norte-americano de 2008), que foi incorporado à Agenda 2030 da ONU, que tem o ambicioso plano de fortalecer a paz mundial, tal qual o ambicioso plano original da constituição da OIT em 1917.

Ante o exposto, pode-se perceber que, apesar das grandes mudanças no paradigma de atuação da OIT ao longo dos últimos cem anos, sua atuação sempre esteve voltada para a promoção da melhoria de vida do trabalhador, com seu enfoque mudando circunstancialmente, de acordo com o conjunto de forças políticas e econômicas de cada época. A influência da OIT, porém, nas questões que envolvem o trabalho, sempre permaneceu relevante no cenário internacional, provavelmente também pela grande capacidade de adaptação da instituição aos períodos de grandes crises e mudanças mundiais.

Uma vez estudada a característica da norma internacional trabalhista, bem como da principal instituição que a produz, pode-se perceber que ela privilegia a proteção do trabalhador. Tal proteção foi sendo paulatinamente alargada, iniciando com o estabelecimento de padrões mínimos de condições de trabalho, passando por questões previdenciárias até desembocar no trabalho decente como um direito humano. Cabe agora analisar, de uma maneira mais específica, o que a norma internacional prescreve em relação à negociação coletiva, expressão máxima da liberdade sindical.

Resta evidente que a negociação coletiva, no contexto da lei internacional, deve ser encarada como uma maneira de melhorar as condições de vida do trabalhador. Nesse sentido, presumir-se-ia que ambas as partes, empregadores e empregados, fariam concessões mútuas a si, de modo que o resultado da negociação fosse benéfico a todos. Porém, não se pode perder de vista o fato de que os contratantes não se encontram em

posição de igualdade, de modo que, para que a negociação coletiva redunde em benefício para o trabalhador, deverá este contar com alguma salvaguarda que equilibre a relação negocial. Assim, mister o estudo, aprofundado, da norma internacional que aborda, especificamente, a questão da negociação coletiva, bem como do instituto da liberdade sindical, que é fundamental para que ocorra a barganha coletiva.

3 Negociação coletiva no direito internacional do trabalho

Uma vez estudada, de maneira geral, a característica e a evolução da norma internacional trabalhista, bem como a instituição que a produz, passa-se, agora, à análise de como se desenvolveu o instituto da negociação coletiva, a fim de se analisar a influência do direito internacional no direito brasileiro neste tópico em especial. O instituto do direito trabalhista da negociação coletiva, em que sindicatos de empregadores e de empregados discutem questões relativas às condições de trabalho, podendo chegar a um acordo, é vitalmente dependente da liberdade de associação.

Já no Tratado de Versalhes, em sua parte XIII, consagrada ao trabalho (e que fundou as bases da criação da OIT), há referência à liberdade de associação de empregados e de empregadores. Em 1920, o International Labour Office, órgão que representa o secretariado permanente da OIT, publicou *The Labour Provisions of the Peace Treaties*⁴⁴. O documento continha o que seria a primeira constituição da OIT, publicada em outubro de 1921⁴⁵. Em seu preâmbulo, ele menciona como obstáculo à paz mundial as condições de trabalho envolvendo injustiça, dificuldades e privações. Nesse sentido, chama a uma melhora imediata nas condições de trabalho, elencando vários temas do direito trabalhista, entre eles o reconhecimento do princípio da livre associação. Ainda, menciona que a falha de qualquer nação em adotar condições humanas de trabalho seria um obstáculo para a promoção de melhorias nas condições de trabalho dos países que assim o desejassem.

Em 1944, a OIT publicou a Declaração da Filadélfia⁴⁶. Essa declaração foi considerada revolucionária na época, inclusive com seu texto sendo incorporado à constituição da OIT, como anexo. Nela, foram expressamente consagradas a liberdade de expressão e de associação como essenciais ao progresso sustentável. Ainda, através do documento, a OIT reconheceu sua responsabilidade em promover programas globais para o efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva, a cooperação entre trabalhadores e empregadores na contínua melhoria da eficiência de produção e a colaboração de empregados e empregadores na preparação e aplicação de medidas

44 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Part XIII of the Peace Treaty**. Geneva, 1920.

Disponível em: <<https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0241.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017

45 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constitution and Rules**. Geneva, 1921 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1921/21B09_21_f_e.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017

46 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaration of Philadelphia. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation**. Geneva, 1944 Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017

econômicas e sociais. Ainda, em sua parte final, a conferência considerou que os princípios contidos na Declaração da Filadélfia aplicavam-se a todos e em qualquer lugar, ainda que a maneira pela qual seriam aplicados tais princípios levaria em conta o estágio de desenvolvimento econômico e social de cada país, a sua observação diria respeito a todo mundo civilizado.

Em 1948, na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴⁷ consta o direito de livre associação, consagrado em seu art. 20, bem como o art. 23 (4) institui, a todos, o direito de se formar sindicatos para defesa dos interesses. A livre associação é condição fundamental para os trabalhadores poderem se organizar em sindicatos e, de forma coletiva, endereçar a solução para a melhoria dos problemas que afligem a classe trabalhadora.

Em 1948, a OIT promulgou a Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (C087)⁴⁸. Nesse documento regulou, com mais detalhamento, a liberdade de associação, instituindo o direito de trabalhadores e empregadores em associarem-se, livres da interferência estatal, com autonomia para desenvolverem seus estatutos, eleger seus representantes e organizar suas atividades. Ainda, prescreve que a lei interna de cada Estado não deverá impedir as garantias de livre associação.

A Convenção nº 98 da OIT, de 1949, tratou posteriormente do tema, sendo conhecida como Convenção do Direito de Organização e de Negociação Coletiva⁴⁹. Em seu art. 1º, ela determinava que os trabalhadores deveriam ter proteção contra a discriminação pela sindicalização. Em seu art. 4º, a convenção determina o incentivo à negociação coletiva entre os sindicatos patronais e obreiros, a fim de que possam regular os termos e as condições relativos ao trabalho mediante acordos coletivos. Essa convenção, em seu art. 6, exclui da sua proteção os servidores públicos. Em seu art. 8.1, consta que o disposto na convenção somente terá efeito vinculante após a ratificação da convenção pelos Estados-membros.

47 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 dezembro 1948 Disponível em: <<http://www.stgallenmun.ch/wp-content/uploads/2014/10/United-Nations-Universal-Declaration-of-Human-Rights-1948.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2017

48 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87, de 1948**. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232>. Acesso em: 05 set. 2017

49 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98, de 1949**. Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243>. Acesso em: 05 set. 2017

A Recomendação nº 91 da OIT⁵⁰, de 1951, dispôs sobre acordos coletivos. Estabelecia que mecanismos deveriam ser instituídos nos países membros para a promoção de acordos coletivos. Ainda, definia que acordos coletivos seriam aqueles que versariam sobre condições e termos de trabalho e pactuados entre um empregador, ou grupo de, e um grupo, ou mais de um, representativo dos interesses dos trabalhadores. Ainda, regula os efeitos e a extensão dos acordos coletivos, bem como a sua interpretação. A Recomendação nº 92 da OIT⁵¹, do mesmo ano, tratou da conciliação e arbitragem voluntários, com especial recomendação para que questões submetidas à conciliação ou arbitragem não fossem objeto de mobilização de greves e lockouts enquanto a conciliação ou arbitragem ainda estivesse em andamento.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU, de 1966, em seu artigo 8, estabelece o direito de sindicalização. Comparando-se o Pacto com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, de 1948, no tocante à organização sindical, naquele há a ressalva de que restrições poderão ser apresentadas a este direito em virtude da lei, da segurança nacional ou da ordem pública. Em termos de mecanismos de implementação, entretanto, o Pacto não cria novas soluções, dependendo apenas dos relatórios periódicos que os países membros deveriam produzir. Nesse sentido, parece ser o mecanismo de implementação do Pacto ainda mais fraco que a Declaração, pois esta não depende de ratificação pelos Estados-membros⁵².

A Convenção nº 135 da OIT⁵³, de 1971, estabeleceu a prerrogativa, aos representantes dos trabalhadores, enquanto no exercício do seu mandato, de proteção contra a demissão arbitrária. Considerou-se que tal garantia deveria permitir que o representante exercesse seu mandato de forma plena e eficiente, uma vez que o representante não poderia ser atingido pelo empregador com retaliações como a ameaça de demissão injustificada.

50 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 91, de 1951.** Recommendation concerning Collective Agreements. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>. Acesso em: 06 set. 2017

51 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 92, de 1951.** Voluntary Conciliation and Arbitrary Recommendation. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092>. Acesso em: 06 set. 2017

52 HUMPHREY, John P. The International Bill of Rights: Scope and Implmentation. **William and Mary Law Review**. Williamsburg: William & Mary Law School. Vol. 17 nº 3 p. 527-541 1976 Disponível em: <<http://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2488&context=wmlr>> Acesso em: 20 out. 2017

53 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 135, de 1971.** Convention concerning Protection and Facilities to be Afforded do Worker's Representatives in the Undertaking. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135>. Acesso em: 06 set. 2017

A Convenção nº 151 da OIT, de 1978, estendeu os benefícios da Convenção nº 98 da OIT para os trabalhadores do setor público⁵⁴. Em suas considerações, observou-se a notável expansão das atividades da administração pública, bem como a necessidade de relações de trabalho harmoniosas entre as autoridades públicas e os sindicatos de trabalhadores na esfera pública.

A Convenção nº 154 da OIT⁵⁵, de 1981, foi chamada de Convenção da Negociação Coletiva. Em seu art. 2º, definiu a negociação coletiva como aquela em que há, de um lado, um empregador, grupo de empregadores ou organização de empregadores, e, do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores. Tal negociação, nesse formato, teria por finalidade a fixação de condições de trabalho e a regulação das relações entre empregadores e trabalhadores. Tal recomendação aplicar-se-ia a todos os setores da atividade econômica, com ressalvas ao setor público e às forças armadas e policiais. Exarava ainda o documento a necessidade de os países-membros instituírem medidas que promovessem a negociação coletiva.

Em 1998, a OIT publica a Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Nela, há a inovação de que todos os membros da OIT, mesmo que não tenham tradicionalmente ratificado as convenções a que o documento alude, têm a obrigação, somente por estarem vinculados à OIT, em promover e realizar os princípios relacionados aos direitos fundamentais, aí incluídos os direitos à liberdade de associação e efetivo reconhecimento da negociação coletiva. Tal documento ainda, em suas considerações, considerava que a OIT possuía o suporte universal e o conhecimento para promover os Direitos Fundamentais no Trabalho como uma expressão de seus princípios constitucionais.

Em 1999, a OIT institui o conceito de Decent Work, em estreita conexão com a Declaração dos Princípios Fundamentais do ano anterior. Nesse documento, especial ênfase ao tema da liberdade de associação e negociação coletiva é agora dada sob a perspectiva de "fortalecimento do diálogo social". Nesse sentido, a estrutura tripartite da OIT refletiria o diálogo social em diversas formas, desde as consultas da OIT às representações nacionais de governos, empregadores e empregados, até os acordos

54 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 151, de 1978.** Convention Concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296>. Acesso em: 06 set. 2017

55 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 154, de 1981.** Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299>. Acesso em: 06 set. 2017

coletivos firmados no nível de cada unidade industrial. Nesse sentido, cabe aos Estados promoverem o diálogo social, em que a liberdade de associação seja respeitada e os acordos coletivos sejam facilitados. Ainda, faz menção à importância da participação de grupos da sociedade civil no diálogo social, como as organizações não governamentais. No texto são identificadas estratégias para todos os atores sociais, como os sindicatos de empregadores, de empregados e governos⁵⁶.

Em 2008, foi adotada pela OIT a Declaration on Social Justice for a Fair Globalization⁵⁷. No documento, é destacada a importância dada à liberdade de associação e à negociação coletiva, eis que ambas são consideradas como de particular importância para o atingimento dos quatro objetivos estratégicos do Decent Work, em especial o (iv), referente ao respeito e promoção dos princípios fundamentais e direitos no trabalho.

Em 2009, foi lançada A Global Jobs Pact pela OIT⁵⁸. Neste documento, no tópico acerca do "fortalecimento do respeito aos padrões internacionais do trabalho", no item 14 (1) (ii) ha menção ao respeito à liberdade de associação, o direito de organização e o efetivo reconhecimento do direito de acordo coletivo como um mecanismo de diálogo social. Ainda, no tópico sobre o "diálogo social: acordos coletivos, identificando prioridades, estimulando ações", nos ítems 15 e 16, há menção à importância da negociação coletiva em tempos de tensão social, bem como que o diálogo social é muito importante para o estabelecimento das prioridades nacionais, sendo uma efetiva maneira de unir empregadores, empregados e governo a fim de superação de época de crise.

Em março de 2017, a OIT atualizou sua Declaração MNE⁵⁹, originária de 1977 e já antes revisada. Nela, no tópico acerca da "liberdade de associação e direito de organização", é assegurado aos trabalhadores o direito de estabelecer organizações para defesa de seus interesses sem prévia autorização, bem como proteção contra atos de discriminação pela participação sindical. Constam ainda a proibição de governos atraírem investimentos internacionais às expensas da limitação da liberdade de associação e

56 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)>. Acesso em 23 set. 2017

57 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ilo Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. Geneva, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.pdf>. Acesso em 26 set. 2017

58 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recovering from the crisis: a global jobs pact**. Geneva, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108456.pdf>. Acesso em 30 set. 2017

59 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. Geneva, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em 03 out. 2017

negociação coletiva, bem como em negarem ingresso no país a representantes de trabalhadores e empregadores. Também constam, no tópico "negociação coletiva", o direito à negociação coletiva, bem como a vedação às empresas multinacionais de ameaçarem transferência das operações para outro país de modo a influenciar as negociações coletivas em andamento. Ainda aparece o direito a que os representantes dos trabalhadores possam receber informações do governo sobre as operações da indústria, a fim de, com o maior conhecimento, poderem estar mais preparados para a negociação coletiva.

Dessa forma, pode-se concluir que a norma internacional relacionada com a negociação coletiva tem origem, basicamente, na liberdade de associação dos trabalhadores e empregadores em sindicatos, de modo que tais instituições possam atuar na defesa de seus interesses. Através dos sindicatos, a negociação coletiva é o instrumento utilizado para que, através do ajuste de vontades das partes contratantes, melhores condições de trabalho possam ser proporcionadas aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que o dinamismo da atividade empresarial possa ser preservado.

Esse processo, pela ótica da norma internacional, constitui-se em um verdadeiro diálogo social, sendo, provavelmente, a máxima expressão da estrutura tripartite da OIT. Quanto à participação dos governos dos Estados, estes devem atuar como facilitadores do processo de negociação, em primeiro lugar, abstendo-se de impor dificuldades legais à negociação coletiva e, em segundo, proporcionando mecanismos de facilitação para que os sindicatos obreiros e patronais possam dialogar acerca das questões pertinentes aos seus interesses.

Frente ao princípio constitucional da soberania do Brasil, a norma internacional, por si só, não tem nenhum efeito direto vinculante no direito brasileiro. Dessa maneira, cabe agora proceder ao estudo de como a norma jurídica internacional é recepcionada no direito pátrio, a fim de que seus dispositivos possam ter eficácia no nosso ordenamento jurídico e, conseqüentemente, mecanismos que permitam a sua aplicação, bem como, em caso de descumprimento de tais normas, meios de sanção e coerção que permitam a sua aplicabilidade.

3.1 Recepcionamento da norma jurídica internacional no direito brasileiro

Analisada a evolução do instituto da negociação coletiva no direito internacional trabalhista, resta agora o estudo de como a norma jurídica internacional passa a ter efeito

no ordenamento jurídico interno brasileiro. Esse processo de internalização é especialmente importante no caso das normas editadas pela OIT, que devem ser ratificadas internamente pelo órgão competente de cada país membro, no caso brasileiro, o Congresso Nacional. A fim de se estudar o alcance da influência da norma jurídica internacional trabalhista no direito brasileiro, o primeiro passo é o estudo do modo como as convenções internacionais são recepcionadas, à luz da Constituição de 1988.

O direito internacional apoia-se em dois pilares, quais sejam, a soberania do Estado e a autodeterminação dos povos⁶⁰. No caso brasileiro, ambos princípios estão consagrados na Carta Política, no seu art. 1º, I e no seu art. 4º, III, respectivamente. Em relação ao aspecto interno de cada Estado, a soberania abrange o universo de competências desenvolvidas pelo Estado, dentro do seu território. No plano exterior, a soberania de cada Estado deve ser vista como igual, sem se levar em conta as condições físicas, econômicas, militares e culturais de cada país. Assim, no palco internacional, não há um poder superior, que subordine os Estados a si, diferente do plano nacional, em que os Estados, através de sua organização, podem, por questão de hierarquia, subjugar a vontade daqueles que estão dentro de seus limites. Em relação ao princípio da autodeterminação dos povos, este garante que os indivíduos que pertençam a determinado Estado possam, sem embaraço externo, deliberar sobre as questões atinentes às suas aspirações.

A Constituição Federal atribui ao Presidente da República, que ocupa as funções de chefe de Estado e chefe de governo, extensa competência. Uma dessas atribuições é a atuação do Presidente da República no plano das relações internacionais⁶¹. Nesse sentido, incumbe ao chefe do poder executivo a celebração de tratados, convenções e atos internacionais, exercendo poder discricionário no sentido de negociar e celebrar acordos internacionais, conforme disposto no art. 84, VIII, da Carta Política.

Ao poder legislativo, cabe, salvo exceções, o exame do tratado assinado pelo Presidente da República, a fim de proceder ou não à aprovação do seu conteúdo. A Constituição estabelece, em seu art. 49, I, a competência do congresso nacional para resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional. Dessa maneira, pode-se interpretar que no direito brasileiro há um sistema pelo qual o consentimento de maneira definitiva do Estado exige a aprovação dos dois poderes, o executivo e o legislativo⁶².

60 CAPARROZ, Roberto. **Direito Internacional Público** V. 55. São Paulo: Saraiva. 2012 p 23-24

61 VASCONCELOS, Clever. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva. 2013 p 544-547

62 GABSCH, Rodrigo D'Araujo. **Aprovação de tratados internacionais pelo Brasil: possíveis opções para**

Caso o congresso nacional não expresse a sua concordância, o tratado é arquivado, de maneira definitiva. Caso o congresso manifeste sua anuência, o tratado deverá ser novamente levado ao Presidente da República, a fim de que o ratifique. Após a ratificação, o tratado é promulgado e passa a ter efeito no direito interno brasileiro.

Segundo Francisco Rezek⁶³, o primeiro momento do rito ordinário para que um tratado passe a ter efeitos no direito interno brasileiro seria, após a sua assinatura pelo chefe do poder executivo (ou seu representante, como Ministro de Estado), a remessa ao Congresso Nacional, através de uma mensagem do Presidente da República, com a exposição de motivos e o inteiro teor do tratado em questão. Há, então, a deliberação no poder legislativo, geralmente envolvendo a tramitação em comissões especializadas da Câmara e do Senado. Após votação, em suas duas casas, por maioria absoluta dos presentes, e, em caso de aprovação, o Presidente do Senado promove decreto legislativo, que é publicado no Diário Oficial da União. Posteriormente, o Presidente da República poderá então ratificá-lo, através de decreto a ser também publicado no meio oficial de comunicações da União, passando então o conteúdo do tratado internacional a ter efeito, de acordo com o especificado no decreto acerca do início da sua vigência.

As convenções da OIT, após devidamente incorporadas no direito brasileiro, possuem a força de lei federal. Segundo Sérgio Pinto Martins⁶⁴, o Supremo Tribunal Federal atualmente tem firmado o entendimento de que os tratados internacionais, após incorporados ao direito brasileiro, estão acima da lei e abaixo da Constituição.

Em relação aos tratados internacionais que tratam do tema dos direitos humanos, há a necessidade de se observar um rito de tramitação específica no Congresso Nacional. Dispõe a Constituição Federal, em seu art. 5º, §§ 2º e 3º, que os direitos e garantias consagrados no Texto Maior não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios constitucionais, nem oriundos de tratados internacionais em que o Brasil seja signatário. No caso dos tratados e convenções internacionais que abordem os direitos humanos, sua aprovação deverá ser por três quintos dos votos em cada casa do Congresso Nacional. Após a sua aprovação, ratificação pelo Presidente da República e promulgação por decreto, os tratados internacionais sobre direitos humanos passam a ter força equivalente à emenda constitucional.

Dessa forma, pode-se verificar que os tratados internacionais, antes de passarem pelo devido processo de ratificação, não possuem eficácia no direito brasileiro. Uma vez

acelerar o processo. Brasília: FUNAG. 2010. p 86

63 REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público. Curso Elementar**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016 p. 90

64 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016 p. 101-102

ratificados, entretanto, passam a ocupar alto lugar na hierarquia das leis, estando apenas abaixo da Constituição Federal. Ainda, aqueles tratados que têm por objeto o tema dos direitos humanos possuem hierarquia ainda maior, pois devem ser aprovados por três quintos de cada casa do Congresso Nacional, uma maioria que é difícil de ser conseguida, passando assim a ter força de emenda constitucional.

Dessa maneira, não há dúvida de que aqueles tratados que foram devidamente ratificados pelos poderes federais executivo e legislativo têm ampla eficácia no direito brasileiro, já não mais na qualidade de lei internacional, mas sim de lei nacional. Nesse sentido, a influência da lei internacional é notável, pois, mesmo que não seja aceita antes da ratificação, como lei internacional, ela acaba por cumprir o seu propósito de influenciar o direito interno brasileiro, mesmo não tendo sido, originalmente, produzida em nosso país.

Assim, passa-se agora ao estudo de quais convenções da OIT que abordaram o tema da negociação coletiva foram devidamente ratificadas pelo Estado brasileiro. A discussão acerca da reforma trabalhista tem abordado alegadas violações a convenções da OIT internalizadas pelo direito brasileiro. Nesse sentido, necessário o escrutínio de aludidas normas, a fim de, posteriormente, analisar se as mudanças trazidas pela reforma trabalhista colidem com o disposto em tais convenções.

3.2 Ratificação de Convenções da OIT sobre negociação coletiva pelo Brasil

Entendido o processo pelo qual as convenções internacionais são internalizadas no Brasil, resta agora esmiuçar quais convenções relacionadas com a negociação coletiva foram ratificadas pelo Brasil. O site da OIT fornece a lista das convenções ratificadas por cada país membro. A OIT divide as convenções por ela publicadas em três grupos: fundamentais, de governança (consideradas prioridade) e técnicas (estas em maior número).

Em relação às convenções consideradas fundamentais, o Brasil ratificou sete das oito disponíveis. A única convenção fundamental que o Brasil não ratificou é a convenção C087 – Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organizar-se, de 1948. Segundo Sérgio Pinto Martins⁶⁵, tal norma internacional traça os parâmetros principais em relação à livre associação para constituição de sindicatos, porém nossa atual Constituição tem uma série de dispositivos contrários à aludida convenção, como existência de

65 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. ed. 32 São Paulo: Saraiva. 2016 p. 1034-1041

sindicato único, sindicato por categoria e contribuição sindical determinada em lei. Tais dispositivos constitucionais, à luz do direito internacional do trabalho, podem ser interpretados como limitação à liberdade sindical.

A Declaração da Filadélfia, de 1944 da OIT, foi incorporada ao direito brasileiro mediante aprovação pelo Congresso Nacional do Decreto Legislativo nº 5, de 26 de agosto de 1947, e promulgação pelo Decreto nº 25.696/48. Nesse sentido, a própria Constituição da OIT foi recebida no direito interno brasileiro, pois tal declaração reformou a própria Constituição da OIT, cujo texto foi parte integrante do Decreto nº 25.696/48.

Foi recepcionada no direito interno brasileiro a Convenção da OIT C098 – Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949, considerada uma das convenções fundamentais pela OIT. Essa convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952 e promulgada pelo poder executivo através do Decreto nº 33.196/53. Tal convenção, em seu art. 1º, estabelece a proteção do trabalhador contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical, em especial contra demissões e não contratação de empregado em razão de sindicalização. No art. 2º, garante a proteção às organizações sindicais contra ingerências externas, em especial por parte dos empregadores. O art. 4º prescreve que medidas deverão ser tomadas para fomentar a negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores, a fim de regular, por meio de convenções coletivas, os termos do contrato de emprego. Há, nessa convenção, a ressalva de que seu disposto não se aplica às forças armadas, polícias e servidores públicos.

Várias convenções técnicas que abordam a liberdade sindical e a negociação coletiva foram incorporadas ao direito brasileiro de maneira formal, além de uma recomendação. A primeira delas foi convenção C011 – Direito de Associação (Agricultura). Tal convenção foi internalizada pelo Decreto nº 41.721/57, após aprovação, pelo Congresso Nacional, do Decreto Legislativo nº 24. O Decreto nº 41.721/57 incorporou ao direito brasileiro, de uma só vez, treze convenções da OIT, aqui sendo destacada a Convenção nº 11, que estendia o direito de associação e sindicalização para os trabalhadores agrícolas, além dos trabalhadores industriários.

A Convenção C135 – Proteção de Representantes de Trabalhadores, de 1971, aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 86, em 14 de dezembro de 1989, foi promulgada pelo Decreto nº 131/91. Tal convenção é complementar em relação à convenção nº 98, de 1949, estendendo as garantias dos representantes sindicais, eleitos pelo sindicato, aos representantes dos trabalhadores,

eleitos pelos trabalhadores sem a participação sindical.

A Convenção C141 – Organizações de Trabalhadores Rurais e sua Função no Desenvolvimento Econômico e Social, de 1975, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 5 de 1993 e promulgada pelo Decreto nº 1.073/95, foi complementar à convenção nº 11, que tratava do Direito de Associação na agricultura. O conceito de trabalhador rural foi ampliado, abrangendo também artesãos e outras atividades conexas, a fim de incentivar a sua organização em sindicatos.

A Convenção C151 e a recomendação R159, ambas de 1978, tratam das Relações de Trabalho na Administração Pública. Foram incorporadas no direito brasileiro através do Decreto Legislativo nº 206, de 2010, e do Decreto nº 7.944/13. No processo de incorporação, foram adotadas declarações interpretativas, a fim de definir a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", abrangendo tanto os empregados públicos celetistas, quanto os servidores públicos estatutários, e "organizações de trabalhadores", como aquelas do art. 8º da Constituição Federal. Foram extendidas as garantias de liberdade sindical, proteção aos representantes sindicais e incentivo à negociação coletiva aos trabalhadores do setor público. Manteve-se a ressalva, ainda, quanto às forças armadas e policiais.

A Convenção C154, sobre Incentivo à Negociação Coletiva, de 1981, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.256/94, tratava de incentivar a negociação coletiva livre e voluntária. Nesse sentido, define "negociação coletiva" como todas as negociações entre empregador, ou grupo de empregadores, e uma ou várias organizações de trabalhadores. Estendia inclusive o alcance da negociação coletiva àquela realizada por intermédio do representante dos trabalhadores, desde que não em detrimento da posição dos sindicatos.

Desse modo, pode-se perceber a influência do direito internacional do trabalho, em particular o produzido pela OIT, na lei interna brasileira. Nesse sentido, o disposto nas convenções e recomendações ratificadas pelo Brasil obriga agora não somente o país em relação ao escrutínio da OIT, mediante denúncia a ser apresentada nas conferências anuais da instituição, mas também os tribunais trabalhistas brasileiros a servirem, quando acionados, como meios de aplicabilidade dos dispositivos consignados, primeiramente, em norma internacional, e, posteriormente, em norma interna com força de lei.

Resta agora saber qual o papel da norma jurídica internacional trabalhista que não foi devidamente incorporada ao direito interno brasileiro. Importante aqui lembrar que a OIT tem um extenso histórico de assessoramento aos seus países-membros, bem como a

delegação governamental brasileira na instituição possui membros do judiciário, de modo que a influência da organização não se limita apenas à aprovação de suas convenções no direito interno de cada país.

3.3 Outros meios de influência da norma jurídica internacional

Estudado o processo formal de ratificação das convenções produzidas pela OIT, bem como identificadas aquelas que, deliberando sobre a negociação coletiva, foram incorporadas ao direito interno brasileiro, passa-se agora ao estudo de outras formas de influência pelas quais a norma jurídica internacional possa interferir no direito trabalhista brasileiro.

Em relação à norma jurídica internacional, há uma ampla gama de interações entre diversos tipos de normas, como tratados, convenções, recomendações, diretrizes, bem como o direito internacional costumeiro. Segundo Weissbrodt e Kruger⁶⁶, de um modo prático podemos identificar dois tipos de lei internacional, quais sejam, "hard law", em relação aos tratados internacionais, e "soft law", que se refere àquelas normas que não são tratados, como recomendações, convenções, etc. A principal diferença entre ambas seria em relação à vinculação legal criada por cada tipo de norma. Enquanto os tratados internacionais são criados com a intenção de vincular os Estados participantes a alguma obrigação, o "soft law" tende a ser criada apenas como uma recomendação. Logo, o tipo de influência exercida pela norma "soft law" ocorre com o passar do tempo, na medida em que ele começa a ser estabelecido como costume, ou então quando ele passa a servir como instrumento hermenêutico para interpretação de tratados, ou ainda quando a própria norma vira conteúdo de tratado internacional, ou até mesmo inspiração para a legislação interna.

O "soft law" não se constituiria em uma fonte formal de direito, pois não estaria classificado como uma fonte vinculante e consagrada de expressão do Direito Internacional⁶⁷. Entretanto, também não pode ser considerado totalmente desprovido de juricidade internacional, pois trata de matérias de relevância, dessa forma participando do processo de construção do Direito Internacional. No tocante à seara trabalhista, as Convenções e Recomendações da OIT têm expressado, de forma bastante notável, a

66 WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**. Washington: The American Society of International Law v. 97 p. 901-922. 2003

67 LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. **O direito do trabalho e o Direito Internacional**. São Paulo. LTR .2005. p. 124-126

manifestação material dos temas trabalhistas relevantes à discussão jurídica internacional, uma vez que são a expressão, graças à estrutura tripartite da OIT, da vontade política de governos, empregadores e empregados.

A influência do direito internacional no sistema jurídico interno de um país pode se dar nos mais diversos níveis. A norma jurídica internacional pode ser incorporada ao direito interno da maneira mais formal possível, como em um processo de ratificação de convenção internacional pelo órgão deliberativo competente, por exemplo. De outra maneira, a influência do direito internacional pode ocorrer através do subsídio técnico-legal para que a norma jurídica seja criada internamente, porém com forte referência ao conteúdo normativo de origem internacional. Nesse sentido, dispõe a Declaração sobre Justiça Social para uma Justa Globalização, de 2008, da OIT, que em uma economia globalizada a cooperação técnica e os pareceres dos experts da OIT são uma maneira de auxiliar os Estados-membro a colocar em prática as diretrizes da instituição.

Outro ponto a ser observado é a participação de membros do judiciário brasileiro como representantes do governo nacional na OIT. O debate jurídico desenvolvido na instituição internacional poderia ter algum reflexo na jurisdição brasileira, podendo influenciar a doutrina e a fundamentação das decisões judiciais. Por exemplo, a lista de delegados do Brasil, para a conferência da OIT de 2016, inclui Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, além dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Guilherme Augusto Caputo Bastos e Maria Helena Mallmann, além de membros do Ministério Público do Trabalho. Ainda, há presença de membros de sociedades como a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA, Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, além de diversos membros do legislativo brasileiro, tanto federal, quanto estaduais.

Em audiência no Senado Federal, dois meses antes da vigência da reforma trabalhista, promovida pela Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho, certos pontos da reforma trabalhista, como a prevalência do negociado sobre o legislado, foram duramente criticados por membros do MPT e do TST. A ministra do TST Delaíde Arantes declarou⁶⁸ em recente entrevista:

68 MAGELA, Geraldo. Reforma trabalhista deve respeitar convenções da OIT. **Agência Senado**. Brasília, 12 set. 2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/09/normas-internacionais-devem-limitar-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 02 dez. 2017

A legislação trabalhista é composta de normas internacionais. A OIT tem oito convenções sobre direitos fundamentais, além de tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário. A lei da reforma trabalhista é uma lei que ingressa no âmbito da legislação trabalhista, mas ela não é a legislação trabalhista.

Tal declaração, indica a influência que a lei internacional possui sobre nosso ordenamento jurídico. Cabe ressaltar que, das oito convenções citadas pela nobre magistrada, a única não ratificada pelo Brasil é justamente a Convenção 087, de 1948, que trata justamente da liberdade de associação e proteção do direito de organização. Dessa forma, a produção normativa da OIT, mesmo que não ratificada pelo Brasil, pode influenciar no desenvolvimento doutrinário dos princípios gerais do direito do trabalho.

Os tribunais do trabalho de várias regiões brasileiras têm também promovido reuniões para debate acerca da reforma trabalhista. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aprovou, recentemente, 37 "conclusões" sobre a Lei 13.467/17, sem força de súmula ou jurisprudência, a fim de que sirvam de orientação para as decisões da magistratura gaúcha⁶⁹. No tocante à negociação coletiva, a Comissão nº 04, com a temática acerca do negociado sobre o legislado, adverte que os direitos fundamentais protegidos constitucionalmente não podem ser reduzidos ou suprimidos pela autonomia coletiva privada, afastando-se, desse modo, qualquer outra interpretação à expressão "exclusivamente" que consta no art. 611-B da CLT. Nesse sentido, a Presidente do TRT4 afirmou⁷⁰ categoricamente que:

Muito se ouviu que os juízes do Trabalho não querem aplicar a Lei 13.467. Isso nunca foi verdade. Ao julgar um caso, o juiz leva em consideração todo um sistema jurídico, no qual a Constituição Federal prevalece, além de princípios gerais do Direito e do Direito do Trabalho.

Assim, em pesquisa à jurisprudência do TST, por exemplo, utilizando-se como critério de busca a expressão "DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998", em alusão à declaração da OIT de 1998, a qual não foi ratificada pelo Brasil, pode-se observar a ocorrência de sete citações em

69 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **I Jornada sobre a Reforma Trabalhista**, de 10 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf>>. Acesso em 25 nov 2017

70 CONJUR, TRT-4 aprova 37 enunciados para orientar aplicação da reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 15 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-nov-15/trt-aprova-enunciados-orientar-aplicacao-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 04 dez. 2017

acórdãos do TST. Nesse sentido, os autos do Recurso de Revista 550-52.2013.5.03.0059⁷¹, também abordam a questão de suposto assédio sofrido pela autora em relação, em linhas gerais, à sua condição de dirigente sindical. Na fundamentação para a procedência do pedido de indenização por assédio moral, foi citado que:

(...)a liberdade sindical é objeto, no âmbito internacional, da OIT 87, a qual, embora não ratificada, é também considerada fundamental pela OIT pela Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Dispõe o seu art. 2º, que “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Nesse sentido, cabe questionar, primeiro, se a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, de 1998, produz efeito jurídico em nosso ordenamento, mesmo que não formalmente ratificada. Como visto anteriormente, a intenção da OIT em tal declaração foi justamente a criação de um núcleo duro de direitos trabalhistas, que não necessitasse de ratificação interna para produzir seus efeitos. Em caso positivo, como parece indicar, ao menos, a fundamentação ora citada, cabe ainda questionar se as convenções da OIT que abordam, especificamente, matérias afetas a aludido núcleo duro, mesmo que não ratificadas pelo procedimento padrão, tenham sua entrada no direito brasileiro mediante aludida declaração de 1998.

Dessa forma, percebe-se que a influência da produção normativa da OIT, formalmente, necessita de internalização pelo direito brasileiro. Porém, vislumbram-se portas de entrada alternativas, que poderiam mitigar o processo de formalização, principalmente através da política judiciária, ao promover orientações para a interpretação da reforma trabalhista com vistas aos princípios internacionais do direito trabalhista. Claro que tal afirmação seria uma verdadeira revolução acerca do procedimento para internalização de normas internacionais, não só trabalhistas, como de qualquer cunho. Ocorre que os direitos trabalhistas têm forte cunho constitucional, e os princípios utilizados pela OIT se assemelham, em boa proporção, aos nossos princípios constitucionais. Assim, a norma internacional poderia, por via indireta, exercer influência através dos princípios constitucionais trabalhistas brasileiros.

71 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 550-52.2013.5.03.0059. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 08 dez. 2017

4 Negociação coletiva no direito brasileiro

Após o exame da norma internacional do trabalho, em geral, bem como do estudo, em particular, no tocante à negociação coletiva, além do processo de internalização dessa norma no direito interno brasileiro, bem como dos mecanismos de influência da norma internacional, de modo geral, resta agora avaliar a legislação brasileira interna acerca da negociação coletiva. Após análise da legislação pátria, proceder-se-á a considerações acerca da inserção da negociação coletiva no rol de direitos sociais constitucionais brasileiros, a fim de avaliar a influência da norma internacional em nossa Carta Política. Em sequência, será feita a análise da lei brasileira que aborda a negociação coletiva, com atenção especial às mudanças decorrentes da Lei nº 13.467/17. Por fim, serão apontadas possíveis violações da reforma trabalhista em face norma jurídica internacional, internalizada ou não no direito interno brasileiro.

Cabe agora passar ao exame da legislação interna brasileira que trata do tema da negociação coletiva, a fim de permitir o cotejo com a norma internacional. Também no direito a Constituição Federal é a fonte de hierarquia superior, com os principais dispositivos relacionados ao trabalho no Capítulo II – Dos Direitos Sociais⁷². Assim, o Brasil manteve a tendência de constitucionalização justralhista, iniciada com as Constituições do México, de 1917, e da Alemanha, de 1919⁷³. Com a Carta Política de 1988, o processo de constitucionalização, no Brasil, ganhou maior patamar, com vários princípios destacando o trabalho e o emprego.

Em seu art. 7º, XXVI garante como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, inclusive no inciso VI excepcionando o disposto em convenções ou acordos coletivos sobre a irredutibilidade do salário.

Em seu art. 8º, dispõe ser livre a associação profissional ou sindical, e depois, nos seus incisos, regula a liberdade sindical outorgada. O inciso I veda ao poder público a interferência na organização sindical, ressalvado apenas o registro do sindicato no órgão competente, porém o inciso II veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial para uma mesma categoria. O inciso VI dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. O inciso VIII veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da sua candidatura à representação sindical e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo no

72 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 5 Rio de Janeiro: Editora Forense. 2011 p.63-64

73 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 16 São Paulo: Ltr 2017 p.81-82

cometimento de falta grave. O parágrafo único estende o disposto no art. 8º para os sindicatos rurais e colônias de pescadores. Já no art. 11 da Carta Magna, há assegurada, para as empresas com mais de duzentos empregados, a eleição de um representante dos empregados, não participante do sindicato necessariamente, para entendimento direito com o empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o diploma legal que disciplina o direito do trabalho no Brasil, de modo geral, e trata da organização sindical em seu Título V. O art. 511 estabelece a livre associação de empregados e empregadores em associações para defesa de seus interesses. O art. 513 dispõe sobre as prerrogativas dos sindicatos, entre elas, aposta à letra b, a celebração de contratos coletivos. O Título VI da CLT é dedicado às convenções coletivas de trabalho. O art. 611 define convenção coletiva de trabalho como acordo de caráter normativo, entre sindicatos patronais e obreiros, com objetivo de estipular condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho. Consta ainda, no art. 611, § 1º, a possibilidade do sindicato obreiro celebrar acordo coletivo diretamente com empresa, a fim de que as condições estipuladas sejam aplicadas no âmbito da empresa acordante.

O art. 611-A dispõe que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre as matérias elencadas nos seus incisos. Consta em tal dispositivo ressalva expressa aos incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal, que tratam, respectivamente, do papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria e da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. A convenção coletiva é o contrato normativo através do qual são estipuladas as condições de trabalho, sendo a formalização, em um instrumento escrito, do processo de negociação coletiva⁷⁴.

Ainda, no parágrafo 1º do art. 611-A há menção de que a Justiça do Trabalho deverá, no exame da convenção coletiva de trabalho, observar o art. 8º, § 3º da CLT. Este dispositivo estabelece diretrizes de interpretação dos acordos coletivos para a Justiça do Trabalho. Nesse sentido, dispõe que a análise deverá se resumir aos elementos essenciais do negócio jurídico, bem como deverá balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O parágrafo 2º do art. 611-A determina que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva não ensejará sua nulidade. O parágrafo 3º traz a necessidade de proteção do empregado contra dispensa imotivada, no período de vigência do acordo

74 SANTOS, Ronaldo Lima dos Santos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: Ltr. 2007 p. 181-182

coletivo que pactuar redução de salário ou jornada. O parágrafo 4º estabelece que em caso de anulação de cláusula de convenção coletiva, em havendo cláusula compensatória, esta também será anulada. O parágrafo 5º, por fim, determina que o sindicato subscritor de convenção coletiva deverá participar, como litisconsorte necessário, de ação coletiva com objetivo de anular cláusulas pactuadas, bem como veda a apreciação por ação individual.

O art. 611-B elenca em seus incisos os objetos que são considerados ilícitos, de forma exclusiva, em se tratando de supressão ou redução. Entre tais matérias, consideradas indisponíveis, estão, por exemplo, o salário mínimo, repouso semanal remunerado, aposentadoria. Aludido rol mantém certa semelhança com o disposto no art. 7º da Constituição Federal. Dessa forma, o legislador reformista pareceu proteger, infraconstitucionalmente, direitos sociais já garantidos, em especial no art. 7º da Constituição, de modo coerente com a doutrina que entende ser vedado a regressão da proteção albergada por tais dispositivos, bem como lei infraconstitucional que se oponha ou mitigue aludidas garantias⁷⁵.

O art. 616 confere obrigatoriedade aos sindicatos de participarem, quando provocados, de negociação coletiva. Em seu § 2º, menciona que, em persistindo a recusa, é facultada a instauração, pela parte interessada, de dissídio coletivo.

O art. 617 tem a peculiaridade de permitir a negociação coletiva diretamente por parte dos empregados com a empresa. Tal faculdade seria possível apenas se o sindicato obreiro, após oito dias da ciência da resolução dos trabalhadores, não assumisse a direção da negociação.

O art. 619 prescreve que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de instrumento coletivo poderão prevalecer, sendo consideradas nulo de pleno direito. O art. 620 dispõe que as condições estabelecidas em acordo coletivo prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva, estas de caráter mais abrangente.

O art. 625 estabelece a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias resultantes de aplicação de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O Título VI-A da CLT foi incluído pela Lei nº 9.958/2000 e estabeleceu as Comissões de Conciliação Prévia. Tais comissões seriam instâncias administrativas em que os sindicatos e as empresas poderiam estabelecer conciliações. Tais acordos

75 MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney. **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex Magister. 2013 p. 220-226

extrajudiciais poderiam ainda ser executados na justiça trabalhista.

Elencada a legislação brasileira sobre o tema da negociação coletiva, pode-se concluir a grande aceitação do instituto da negociação coletiva pelo direito brasileiro. Pode-se observar, ainda, a forte carga hierárquica dada ao instituto, que se encontra consagrado no contexto do rol dos direitos sociais da Constituição Federal.

Dessa forma, cabe agora analisar a influência da norma jurídica internacional, principalmente daquela produzida no contexto dos direitos humanos. Isso porque, nessa perspectiva, a violação constitucional da reforma trabalhista poderia se dar, de forma indireta, à violação da Constituição.

4.1 Direitos Sociais Constitucionais e negociação coletiva na norma internacional

Dado o forte destaque constitucional afeto à negociação coletiva, cabe a análise do texto constitucional à luz da produção normativa internacional, em especial àquela referente aos direitos humanos. Os direitos fundamentais, garantidos pela Constituição, relacionam-se de maneira estreita com a negociação coletiva, eis que também possuem a função de limitar a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva⁷⁶. Nesse sentido, considerando que a Constituição Federal data de 1988, é interessante o cotejo do texto constitucional com a Declaração da Filadélfia, de 1944, da OIT, bem como da Declaração sobre Justiça Social para uma Justa Globalização, de 2008, da OIT, que institucionalizou o conceito de Decent Work. Como visto anteriormente, tais documentos representam marcos na história da produção normativa internacional laboral. Nesse sentido, a adequação do texto constitucional com a Declaração de Filadélfia poderia mostrar o quanto a nossa Carta Política buscou inspiração na norma internacional. De outra banda, a comparação do texto constitucional com a Declaração de 2008, vinte anos após a promulgação da Constituição, poderia indicar se nosso texto constitucional ainda permanece em sintonia com a evolução da produção normativa internacional, com ênfase na análise da negociação coletiva.

Nesse sentido, em 1944, a norma internacional, em relação à negociação coletiva, preconizava que *"a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto"*, bem como que *"(...) a luta contra a carência (...), no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutem, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático"*.

76 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. ed. 3 São Paulo: Ltr 2009 p. 422

Ainda, aludida declaração aduzia "*todos os seres humanos (...) têm o direito de assegurar o bem estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades*" e "*(...) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional.*". Por fim, convém destacar, ainda, as seguintes passagens: "*(...) adotar normas referentes aos salários e às remunerações ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso (...)*" e "*(...) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores (...) e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica*".

Do até aqui exposto, pode-se inferir que a norma internacional, há décadas, pregava um equilíbrio entre a legislação estatal, que deveria ser impositiva, acerca de temas históricos do direito do trabalho, como a remuneração mínima e a limitação da jornada de trabalho, e a negociação coletiva, que seria a expressão máxima do diálogo entre trabalhadores e empregadores. Assim, esperava que houvesse um equilíbrio entre a possibilidade de negociação, que favorece o dinamismo empresarial, porém com limites estatais, a fim de que a dignidade relacionada ao trabalho e ao trabalhador fosse respeitada, não podendo ser o trabalho considerado como mero insumo de uma linha de produção. Entretanto, deve-se ponderar que no caso brasileiro, com a Constituição de 1988 a estrutura sindical brasileira foi bastante alterada, de modo que convivem, na nossa realidade sindical, aspectos de democracia sindical, com boa valorização da negociação coletiva, bem como "ranços corporativistas", que entravam o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, de modo que a lei estatal ainda se faz mais importante que a norma negociada⁷⁷.

Analisando o texto da nossa Lei Maior, podemos perceber que tais princípios já se encontram consagrados no art. 1º, que remete como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O art. 8º, inserido no Capítulo dos Direitos Sociais, consagra a liberdade sindical e torna obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, bem como o art. 7º, XXVI, coloca o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores. Interessante notar que, no art. 7º, que elenca os direitos dos trabalhadores, com a finalidade de melhoria em sua condição social, permite a transação,

77 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial**. São Paulo: Ltr. 2004 p. 151-153 p. 76-80

mediante negociação coletiva, dos direitos da irredutibilidade do salário e da duração da jornada normal de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, bem como a de seis horas para trabalho em turnos ininterruptos. Nesse sentido, importante o destaque acerca da valorização que a Constituição indicou em seus arts. 6º ao 11, em que não existem programas específicos, mas sim efetivas garantias de direitos essenciais⁷⁸.

Passa-se agora à comparação do texto constitucional com relação a Declaração sobre Justiça Social para uma Justa Globalização, de 2008, da OIT, que teve o significado de institucionalizar o conceito de Decent Work, desenvolvido pela OIT desde 1999, e cujo efeito foi o direcionamento da OIT para uma visão dos direitos trabalhistas como direitos humanos. Nesse sentido, a atuação da OIT foi condensada em quatro pilares, quais sejam, a promoção de empregos através de um ambiente institucional e econômico sustentável, as medidas de seguridade social (entre elas a segurança no trabalho e políticas de salário e jornada de trabalho), a promoção do diálogo social e do tripartismo (a fim de adaptar a implementação da agenda do Decent Work para a realidade de cada país) e o respeito aos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, com destaque para a liberdade de associação e o reconhecimento da negociação coletiva (no sentido de que ambos são importantes para que se atinja os quatro objetivos estratégicos da OIT). Ainda, considera que os quatro pilares são inseparáveis entre si, interrelacionados e sinérgicos.

Assim, pode-se perceber que há na norma internacional, tanto aquela anterior, quanto posterior à nossa Constituição, um sentido de equilíbrio entre a promoção de medidas que viabilizem o desenvolvimento econômico, bem como que contemplem o reconhecimento da dignidade do trabalhador. Nesse contexto, a negociação coletiva aparece, reiteradamente, como a melhor forma de ajuste, tanto das necessidades das empresas, que têm limitado seu poder de gestão pela regulamentação legal, quanto dos trabalhadores, que não podem ficar à mercê apenas das condições de mercado para garantir a melhora no seu padrão de vida através do fruto do seu trabalho.

Nesse tocante, conclui-se que o texto constitucional, em especial no tocante às questões sociais, principalmente em relação à negociação coletiva, reflete fortemente a norma internacional, ao possibilitar que as partes contratantes possam compor seus interesses sem a interferência estatal. Ainda, o texto constitucional mostra-se sincronizado, apesar de sua característica estática, com a evolução da norma

78 PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: Ltr. 2006 p. 140-142

internacional trabalhista, em sua concepção cada vez mais enraizada na doutrina dos direitos humanos. Evidentemente que as partes contratantes, nesse contexto, não se situam em relação de igualdade de barganha. Nesse sentido, a participação dos sindicatos obreiros, obrigatória pela norma constitucional brasileira, atua como fator de equilíbrio, permitindo que os acordos coletivos sejam firmados mais pela oportunidade de ganho mútuo, através de concessões recíprocas, do que pela dura necessidade de se sujeitar a qualquer condição para que se possa ganhar o salário de natureza alimentar.

Desse modo, violações da reforma trabalhista à norma constitucional brasileira podem ser encaradas como uma violação, ainda que indireta, à norma internacional laboral. Nesse sentido, necessário agora que se proceda à análise da reforma trabalhista, em especial nos pontos em que ela alterou a legislação infraconstitucional acerca da negociação coletiva, a fim de possibilitar o cotejo com a norma internacional.

4.2 Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 (reforma trabalhista)

Após o estudo do texto legal, na norma brasileira, sobre a negociação coletiva, passa-se agora à análise das alterações promovidas na CLT pela reforma trabalhista. Preliminarmente, cumpre ressaltar que, em consulta ao texto integral, não compilado da CLT, conforme disponibilizado pelo Palácio do Planalto, utilizando-se como critério de busca "13.467", são indicadas 389 ocorrências, que refletem a ampla alteração provocada pela reforma trabalhista na consolidação. Aplicando-se a este resultado um filtro, no sentido de pinçar somente aqueles dispositivos que, indireta ou diretamente, têm relação com a negociação coletiva, ainda assim há mais de cem itens da lei, entre artigos, incisos, parágrafos e alíneas, que foram modificados.

Nesse sentido, a fim de possibilitar a análise, para os fins deste estudo, ênfase será dada ao art. 8º, § 3º da CLT, que institui o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva como prescrição para a Justiça do Trabalho examinar o conteúdo dos instrumentos coletivos, ao Título IV-A, que institui a representação dos empregados, no âmbito interno da empresa, sem participação sindical, ao art. 611-A, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, e, por fim, o art. 611-B, que elenca os objetos que devem ser considerados ilícitos para fins de supressão ou redução de direitos.

O disposto no art. 8º, § 3º da CLT conta com a seguinte redação:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O art. 8º já prescrevia, antes da reforma, orientações para a Justiça do Trabalho e às autoridades administrativas, quando da ausência de lei ou convenção que disciplinasse algum tópico, propondo, no caso, como diretrizes para decisão a jurisprudência, a analogia, a equidade e outros princípios e normas gerais de direito, em especial o trabalhista, além dos usos e costumes e o direito comparado, ressalvando que sempre o interesse público deve se sobrepor aos interesses de classe ou particulares. Aqui, o interesse público pode ser interpretado como uma cláusula de irrenunciabilidade, no sentido de que os interesses particulares, acordados pelos contratantes, não podem se sobrepor ao interesse público, expressa na forma da lei, sob pena de nulidade⁷⁹.

O Título IV-A, inteiramente incluído pela reforma na CLT, trata da representação dos empregados, sem a participação sindical, com a finalidade de haver entendimento direto entre os empregados de determinada empresa e a mesma. Em seu art. 510-B, atribui, em seus incisos, as funções dessa representação, entre elas aqui se destacam os incisos:

- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

O art. 510-C trata do processo eleitoral para escolha de tais representantes, destacando-se aqui os seguintes dispositivos, para fins de análise do papel dos sindicatos: "*§1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.*" e "*§ 2º Os empregados da*

79 JÚNIOR; Rubens Fernando Clamer dos Santos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Ltr. 2010 p. 123-128

empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado." O art. 510-E (incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017, considerada, para fins deste estudo, como parte da reforma trabalhista) preserva a competência dos sindicatos, nos seguintes termos:

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição

O art. 611-A, também com redação dada pela Medida Provisória nº 808/17, estabelece que *"A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: "* e em seguida, ao longo de seus quinze incisos e cinco parágrafos, elenca diversas matérias, como jornada de trabalho (ressalvando os limites constitucionais), banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, remuneração por produtividade, enquadramento de grau de insalubridade, além de outras.

Já o art. 611-B, de modo inverso, estabelece a ilicitude de certas matérias em relação à sua disposição em negociação coletiva, com a pretensão de ser um rol exaustivo, contando com a seguinte redação: *"Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:"* e, em seguida, elenca trinta incisos, muitos com semelhança com o art. 7º da Constituição Federal, como salário mínimo, seguro-desemprego, repouso semanal remunerado, aposentadoria, entre outros. Em relação ao art. 7º da Constituição Federal, quando da elaboração da Carta Magna, inúmeros direitos acolhidos em aludido dispositivo já haviam sido objeto de negociação coletiva, estando inclusive presentes em acordos e convenções coletivas da década de 1980, como normas sobre remuneração de horas extras e licença-maternidade, por exemplo⁸⁰.

Assim, através do exame literal dos dispositivos pinçados da reforma trabalhista, pode-se perceber que houve um amplo fortalecimento do instituto da negociação coletiva. Nesse sentido, parece ter sido a principal intenção do legislador o fortalecimento da

80 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Ltr. 2008 p.223-226

segurança jurídica em relação aos acordos coletivos firmados. Um ponto que parece ambíguo é em relação ao enfraquecimento do ente sindical, que poderia ter sua competência mitigada com o instituto da representação dos empregados, inclusive vedando a participação sindical no processo eleitoral, equiparando-a, nesse sentido, à participação da própria empresa. Porém, através do art. 510-E, fica expressamente ressalvada a competência do sindicato para participar, obrigatoriamente, do processo de negociação coletiva.

Outra preocupação da reforma, analisando-se os termos dos arts. 611-A e 611-B, foi a de diminuir o risco das alegações de inconstitucionalidade, ao fazer ressalvas acerca dos direitos positivados na Constituição, que evidentemente não poderiam ser suprimidos por diploma infraconstitucional, bem como em restringir, ao máximo, as matérias que não poderiam ser objeto de disposição em nível de acordo coletivo.

Selecionados os dispositivos acima mencionados, parte-se agora para o cotejo de tais mudanças legislativas com a norma trabalhista internacional. Para tanto, como visto até aqui, será considerado a produção normativada oriunda, basicamente, da OIT, através de suas convenções que tratam do instituto da negociação coletiva, sejam elas ratificadas ou não pelo Brasil, bem como daqueles dispositivos do art. 7º da Carta Política considerados compatíveis com a produção normativa internacional, ainda que não estejam colocados, explicitamente, dessa forma, em nossa Constituição.

4.3 Compatibilização da reforma trabalhista com a norma jurídica internacional

Por fim, cabe agora, à luz do até aqui abordado, analisar se as alterações promovidas pela reforma trabalhista, dos dispositivos antes elencados, entram em conflito com a norma internacional trabalhista acerca da negociação coletiva. Inicialmente, cumpre abordar a grande celeuma acerca da reforma trabalhista, qual seja, a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, uma grande inovação no ordenamento jurídico foi o art. 8º, § 3º da CLT, cujo dispositivo determina, a grosso modo, que a Justiça do Trabalho abstenha-se de avaliar o conteúdo material das convenções coletivas, permitindo apenas que os requisitos da formalidade do negócio jurídico sejam escrutinados. Cumpre aqui um exame preliminar acerca da intervenção do judiciário em aspecto material de cláusula avençada entre particulares. Um dos fundamentos para que o poder judiciário considere nula cláusula de instrumento coletivo, por seu conteúdo

material, é o caráter de indisponibilidade do direito objeto da negociação.

Nesse sentido, tomemos como exemplo cláusulas que deliberem sobre a supressão ou redução do intervalo intrajornada. Conforme consta no acórdão do processo nº 22016-53.2016.5.04.0000⁸¹, é inválida cláusula que suprima aludido intervalo e vede o efeito pecuniário daí decorrente. A fundamentação para tal entendimento seria basicamente no sentido de que:

O art. 71 da CLT determina a concessão de intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora para trabalhos com duração maior que 6 (seis) horas, com o objetivo de evitar prejuízos à saúde, segurança e bem-estar do trabalhador. Trata-se de concretização legal do direito constitucional à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da Constituição da República). O item II da Súmula nº 437 do TST estabelece a invalidade de cláusula de convenção coletiva que suprima o intervalo intrajornada, conferindo natureza de ordem pública à norma prevista no art. 71 da CLT (...)

Dessa forma, pode-se constatar a construção jurisprudencial que elevou o intervalo intrajornada, disposto no art. 71 da CLT, no Título II (reservado às normas gerais da tutela do trabalho), no Capítulo II, que trata da duração do trabalho, para o patamar de "normas de saúde, higiene e segurança", que são objeto do Capítulo V da CLT, que se ocupa da segurança e medicina do trabalho, e, por fim, desemboca no art. 7º, XXII da CF, que trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Insta observar ainda que não há no art. 7º da Lei Maior menção ao intervalo intrajornada, apenas limitação da duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, bem como de jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, com expressa ressalva, em ambos os casos, aos ajustes provenientes de negociação coletiva. De modo diferente, o art. 7º contempla, expressamente, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o que parece a este autor, é afrontado quando o MPT pugna pela anulação de cláusula acordada entre os sindicatos contratantes com base no seu conteúdo material, e não por violação aos elementos essenciais do negócio jurídico.

Não é objetivo do presente estudo questionar a validade da construção jurídica em si que enseja tal anulação, mas apenas questionar se uma construção jurídica, por mais

81 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 22016-53.2016.5.04.0000. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 08 dez. 2017

correta e justa que possa parecer, deva se sobrepor à manifestação de vontade tanto do sindicato obreiro, quanto do sindicato patronal, principalmente quando quem provoca o judiciário é o MPT, e não uma das partes envolvidas. Nesse sentido, vale lembrar que, segundo a doutrina, a negociação coletiva das condições no trabalho fomenta o diálogo social, de modo a conferir protagonismo aos atores sociais, assim contribuindo para o respeito ao princípio da convivência harmônica de empregados e empregadores, sustentáculo do regime de democracia brasileiro⁸².

Feita essa ponderação, aqui não se está a defender a tese de que a prevalência da autonomia da vontade deva ser absoluta. Nesse sentido, está apenas se propondo que, antes da análise da disponibilidade ou não do objeto da negociação, se veja se efetivamente a renúncia a dado direito, como no caso do intervalo intrajornada, foi acompanhada de uma efetiva contrapartida que permita a compensação do direito renegado, sob pena de não se estar falando em autonomia de vontade e negociação coletiva, mas sim de renúncia ilegal travestida de acordo coletivo, bem como de simulação. Dessa forma, assim como o art. 8º, § 3º limita o espectro de atuação da Justiça do Trabalho no exame do conteúdo material de cláusula de convenção coletiva, também lhe ressalta a fiscalização dos elementos essenciais do negócio jurídico.

Nesse sentido, a Declaração da Filadélfia já afirmava, especialmente na parte II, (a), (b) e (c), que as políticas nacionais e internacionais, especialmente as econômicas, deveriam contribuir para permitir que todos, inclusive os trabalhadores, busquem seu bem estar material e desenvolvimento espiritual, em condições de igualdade, segurança econômica e liberdade e dignidade. Ainda, dizia que as políticas públicas devem ser julgadas nesse diapasão, bem como aceitas apenas se ajudarem a promover tais objetivos.

Assim, a concessão mútua entre as partes pode ser invocada como elemento essencial para que a cláusula avençada goze de boa-fé, sob pena de não se estar diante de ajuste de vontade protegido pelo pilar da negociação coletiva, mas sim de simulação. Ainda, a própria caracterização de renúncia ilegal de direito trabalhista por via de simulação de convenção coletiva, com anuência de sindicato obreiro, ensejaria inclusive responsabilização sindical, uma vez que tal atuação se daria em forte prejuízo dos seus mandatários, quais sejam, os trabalhadores que pretensamente teriam seus interesses zelados pelo sindicato.

82 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. ed. 3 São Paulo: Ltr. p. 359-360

A própria negociação coletiva deverá observar o princípio da boa-fé, tanto no momento da negociação do acordo, quanto na sua execução⁸³Os sindicatos, em especial os obreiros, exercem verdadeiro mandato, no sentido de atuarem em defesa do interesse de terceiros, no caso, os trabalhadores pela entidade representados. O instituto da negociação coletiva tem grande utilidade, permitindo que trabalhadores e empregadores possam passar de uma postura de confronto e de antagonismo para uma atitude de cooperação e solidariedade, levando a uma melhora em termos sociais, políticos, econômicos e humanitários⁸⁴.

No tocante, é pertinente análise da discussão do acórdão proferido no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST-Ag-AIRR-379-69.2015.5.03.0045⁸⁵, em que consta extensa análise acerca dos limites da negociação coletiva, bem como a efetiva necessidade de contrapartidas que sejam consideradas adequadas, razoáveis ou proporcionais ao bem jurídico transacionado. Cabe salientar que no acórdão são abordados vários pontos pertinentes à discussão dos limites da negociação coletiva, como a preocupação com a simulação da negociação como meio de renúncia, do esvaziamento do instituto da barganha coletiva pela limitação indevida dos direitos que podem ser transacionados, além de preocupações com o nível de confiança que os sindicatos possam inspirar em relação à defesa dos interesses de seus associados. Nessa seara, a conclusão a que se chegou no acórdão, parte integrante da sua fundamentação, foi no sentido da anulação de cláusula que transacionava o direito de horas in itinere, através da seguinte construção:

Em relação às horas in itinere, conforme consta da decisão agravada, como desdobramento da liberdade sindical inscrita no texto da Constituição (artigo 8º, I), a autonomia negocial coletiva foi elevada ao patamar constitucional (artigo 7º, XXVI), confirmando a importância da ação dos sindicatos na defesa dos interesses dos integrantes das classes econômica e profissionais representadas. Ao longo da história, doutrina e jurisprudência tentaram fixar o real alcance do poder de conformação coletiva autônoma de interesses no âmbito das relações de trabalho, compondo conflitos e fixando novas regras de observância obrigatória nos contratos de trabalho celebrados no âmbito das categorias representadas. O Supremo Tribunal Federal vem sinalizando no sentido da ampliação do conteúdo

83 DORNELES, Leandro de Amaral D. De; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. ed. 3 Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2016 p. 449-452

84 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial**. São Paulo: Ltr. 2004 p. 151-153

85 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 379-69.2015.5.03.0045. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 10 dez. 2017

da negociação coletiva, embora sem delimitá-lo objetivamente, o que compete, inclusive por força da própria Constituição (artigo 114), à Justiça do Trabalho e ao TST em particular. Nada obstante, as horas de percurso estão inscritas no conceito amplo de tempo de serviço, compreendido como o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (CLT, artigo 4º). Por essa razão, os valores pagos a título de horas de percurso, porque componentes da jornada de trabalho (CLT, artigo 58, § 2º), traduzem parcela do próprio salário devido ao trabalhador. Disso decorre que essas horas, no contexto das negociações coletivas, podem ser validamente transacionadas (CF, artigo 7º, VI), mediante contrapartidas que, a juízo da categoria representada -- convocada a se manifestar de forma democrática e legítima (STF, RE 590.415-SC)--, sejam consideradas adequadas, razoáveis ou proporcionais ao bem jurídico transacionado. Acrescente-se que, no caso, o Tribunal Regional não consignou a existência de contrapartidas na norma coletiva que sejam consideradas adequadas, razoáveis ou proporcionais ao bem jurídico transacionado (fl.682). Por essas razões, considerou inválida a negociação coletiva em que pactuada a supressão das horas in itinere. Desse modo, a decisão regional no sentido de considerar inválida norma coletiva que suprimia, pura e simplesmente, o pagamento de parte das horas in itinere realizadas pelo Reclamante, não divisa afronta aos artigos 7º, XXVI, da CF.

Nesse sentido, cumpre lembrar que o art. 9º da CLT, cuja letra de lei permanece ainda original, já comina a nulidade como sanção aos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da consolidação. Dessa maneira, violações ao núcleo duro de garantias mínimas para os trabalhadores, tal qual se encontra em nossa Constituição, já são punidas com a nulidade⁸⁶.

Em relação aos arts. 611-A e 611-B, de uma maneira geral eles parecem querer resolver o problema de segurança jurídica que a tese da ampliação da indisponibilidade de certas matérias trabalhistas para negociação coletiva causou. O art. 611-A elenca, exemplificativamente, vários pontos que poderão ser objeto de transação em acordo coletivo, fazendo as devidas ressalvas constitucionais nos pontos em que há disciplina constitucional. De modo contrário, o art. 611-B arrola, com pretensão taxativa, aqueles objetos que devem ser excluídos de supressão ou redução mediante negociação coletiva.

Nessa parte da reforma, chama atenção o disposto no art. 611-A, § 2º, com a seguinte redação: "*A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não*

86 JÚNIOR; Rubens Fernando Clamer dos Santos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Ltr. 2010 p. 123-128

caracterizar um vício do negócio jurídico.". Nesse tocante, há violação à norma internacional, no tocante que a negociação coletiva deve ser vista como um meio de criação de condições mais favoráveis ao trabalhador. Nesse sentido, cabe exame da resposta da consulta feita pelas centrais sindicais brasileiras ao Escritório Internacional do Trabalho, o órgão de secretariado permanente da instituição, responsável pela organização das atividades da OIT. Nessa consulta, a instituição, questionada especificamente a respeito se haveria violação às Convenções 98, 151 e 154 pela possibilidade de disposição de direitos consagrados através da via da negociação coletiva, a entidade manifestou-se no sentido de que é permitida a supressão de determinados direitos, de maneira circunscrita e motivada, através da negociação coletiva. Dessa forma, pode-se entender que a motivação necessariamente teria que se materializar na forma de contrapartida.

Em relação ao Título IV-A da CLT, que instituiu a representação dos empregados, vale lembrar que tal figura já consta na norma coletiva internacional desde a Convenção 135, de 1971, que cria a figura do representante dos trabalhadores cuja função não coincide com a do representante sindical. Nesse sentido, poder-se-ia pensar em mitigação do poder de representação sindical, uma vez que as empresas poderiam fechar o acordo com intermediação desse representante não sindicalizado. Porém, a Medida Provisória nº 808, de 2017, sepultou qualquer interpretação nesse sentido, ao incluir o art. 510-E, que é expresso no sentido de que a figura do representante não sindicalizado não substituirá a função do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores, inclusive tornando obrigatória a participação do sindicato obreiro nas questões atinentes à negociação coletiva.

Aqui não há nenhuma afronta à norma internacional, que deixa claro que a participação dos sindicatos é essencial para o instituto da negociação coletiva. Nesse sentido, o sindicato funciona justamente como um fator de equilíbrio na relação desigual entre a empresa, detentora do capital, e dos trabalhadores, que detêm apenas sua força de trabalho. A doutrina confere importante papel ao sindicato, no sentido de que, mesmo reconhecida sua natureza privada, sempre deve, na sua atuação, prevalecer os interesses do grupo social por ele representado, bem como a proteção dos direitos individuais de seus associados⁸⁷.

87 FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr 2014 ed. 11 p. 474

Com relação à questão da participação sindical, a jurisprudência vê com certas reservas, no âmbito brasileiro, a outorga, de forma exclusiva, ao sindicato obreiro para que represente a defesa do interesse dos trabalhadores. Dessa forma, a mera participação do sindicato como subscritor de negociação coletiva não necessariamente afastaria a má-fé na elaboração de cláusula em acordo coletivo. Porém, tal problema em nada tem a ver com o instituto da negociação coletiva e a participação sindical, tal como desenhada no plano internacional, mas sim com o desenvolvimento dos sindicatos no direito trabalhista brasileiro.

Dessa forma, é oportuno que o MPT possa questionar na Justiça do Trabalho convenção coletiva que entenda não atender aos interesses dos trabalhadores, porém não sob o argumento da indisponibilidade material de dada cláusula negociada, mas sim pelo aspecto de renúncia de direito com ausência de contrapartida, ou até mesmo pelo argumento de simulação de negócio jurídico. Isso ocorreria nos casos em que surgisse a desconfiança se determinada cláusula envolvendo renúncia de direito sem contrapartida adequada foi motivada por razão alheia ao interesse coletivo da classe representada.

Nesse sentido, a lei internacional é clara no sentido de que as empresas se abstenham de interferir na organização e nas deliberações dos sindicatos obreiros. Uma cláusula avençada que importe renúncia sem nenhuma contrapartida equivalente é, na melhor das hipóteses, caso de incompetência, e, na mais graves delas, forte indício de corrupção por parte da empresa em relação ao sindicato obreiro, que não mais estaria, no exemplo dado, atuando em defesa dos trabalhadores.

Por fim, a valorização da negociação coletiva, atendidos os requisitos aqui antes discutidos, pela ótica da norma trabalhista internacional, impõe ao Estado o dever de não interferir sem justo motivo na autonomia da vontade das partes. Nesse sentido, há violação, por parte do MPT, o questionamento do conteúdo material de cláusula de acordo coletivo, uma vez havendo a participação do sindicato obreiro, bem como evidente contrapartida em relação ao direito suprimido. Tal ação vai de encontro com o prestígio que a lei e a doutrina conferem à negociação coletiva, embora possa demonstrar a nobre intenção de limitar a autonomia do indivíduo, bem como a segurança jurídica, em virtude de uma assimetria de poder entre as partes contratantes, que permitiria "*uma maior tolerância aos limites impostos à autonomia da vontade*"⁸⁸.

Nesse sentido, cabe análise da lide do processo 0066500-89.2008.5.04.0015⁸⁹, em

88 FILHO, Wilson Ramos. **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional**. Curitiba: Juruá Editora. 2011 v. 2, p. 275-281

89 PORTO ALEGRE. 15ª Vara do Trabalho. Ação Civil Pública 379-69.2015.5.03.0045. Juíza: Tatyana Barbosa

que contendem o MPT e onze sindicatos ligados à área da saúde, entre eles o Sindicato dos Médicos do RS. Em resumo, o MPT insurgiu-se contra a jornada 12x36 praticada no âmbito do Grupo Hospitalar Conceição. Ocorre que, como provado na instrução processual, a jornada 12x36 é praxe no meio hospitalar, sendo amplamente aceita pelos trabalhadores e pela administração dos hospitais. Ainda, a jornada diária de doze horas, por mais exaustiva que possa parecer, é benéfica em termos de remuneração das horas extras, pois certas categorias, como a dos médicos e dentistas, passam a receber como extra a partir da quinta hora diária trabalhada. Nesse sentido, por vezes a Justiça do Trabalho é acionada justamente pela mudança da jornada de trabalho, para menor, pois os trabalhadores entendem que há manifesto prejuízo de sua remuneração. Dessa forma, a atuação no MPT, no presente caso, sob a ótica da norma trabalhista internacional, poderia ser vista como indevida interferência estatal no ajuste de vontade das partes contratantes.

Ante o exposto, a prevalência do negociado sobre o legislado, um dos grandes motes da reforma trabalhista, não encontra óbice em relação à norma trabalhista internacional. Pelo contrário, poder-se-ia falar que o não respeito, por parte do Estado, acerca das condições negociadas é que se constituiria em violação à norma trabalhista internacional, em especial àquela voltada para a negociação coletiva. Uma vez que o acordo coletivo é a materialização do processo de negociação coletiva⁹⁰, o desrespeito ao instrumento pode ser também entendido como um desrespeito ao próprio processo da negociação coletiva.

Não poderia, entretanto, jamais o instituto da negociação coletiva, dado o seu prestígio na norma internacional, bem como a missão de promoção de justiça social da OIT, ser utilizado como um meio de apenas piorar as condições pertinentes ao trabalhador, o que, de fato, ocorreria com a mera renúncia de direitos trabalhistas. Nesse sentido, tanto a participação dos sindicatos obreiros na negociação coletiva, como a presença, clara e inequívoca, de contrapartidas proporcionais aos direitos suprimidos, é imperativa para que se possa falar em prevalência do negociado sobre o legislado. Ainda, a análise acerca da disponibilidade ou não de determinado direito deveria ser substituída pela ponderação se determinado direito suprimido por negociação coletiva foi devidamente equacionado por algum benefício proporcional à sua supressão, a fim de se considerar se determinada cláusula deve ou não ser anulada pela Justiça.

Santos Kirchheim. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 04 dez. 2017

90 SANTOS, Ronaldo Lima dos Santos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: Ltr. 2007 p. 181-182

5 Conclusão

Uma vez estudada a norma internacional trabalhista, em especial aquela que toca ao instituto da negociação coletiva, pode-se perceber o quanto tal prática é valorizada como importante meio de diálogo social entre empregadores e empregados. O desenvolvimento da negociação coletiva é visto como expressão da liberdade sindical e a melhor maneira de se conciliar o dinamismo que a administração dos negócios requer com a proteção necessária para que o trabalhador possa exercer seu labor com dignidade, não sendo tratado como apenas mais um insumo em uma linha de produção. Nesse sentido, a doutrina trabalhista internacional penetra cada vez mais na temática dos direitos humanos, e nesse sentido, a negociação coletiva é vista como pilar fundamental da norma jurídica internacional trabalhista.

O direito trabalhista interno brasileiro é fortemente influenciado pelo direito internacional, sobretudo pela produção normativa oriunda da OIT. Nesse sentido, além de haver a internalização da Constituição da OIT, bem como de diversas das suas Convenções e Recomendações, há a influência exercida pela instituição internacional através da sua produção normativa na doutrina trabalhista brasileira, bem como do seu uso como fundamentação jurídica para as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a influência do direito internacional do trabalho pode ser vista em nossa Constituição, em nossa Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como nas Convenções e Recomendações incorporadas ao direito pátrio e na participação de membros dos poderes executivo, legislativo e judiciário nas conferências anuais da OIT.

A reforma trabalhista, ao privilegiar o negociado sobre o legislado, não encontra nenhum óbice, nesse sentido, do ponto de vista da norma internacional trabalhista, uma vez que haja a participação do sindicato dos trabalhadores na negociação, a fim de equilibrar a relação entre a empresa, detentora do capital e dos recursos técnicos, e os trabalhadores, que detêm apenas a sua força de trabalho e a necessidade de transformar tal força em meio de subsistência. Ainda, há que se verificar se existe a efetiva contraprestação proporcional aos direitos a serem suprimidos pela negociação coletiva, sob pena de não se estar diante de uma negociação, mas sim de uma renúncia velada. Dessa maneira, o art. 611-1, § 2º, introduzido pela reforma trabalhista, choca-se de maneira frontal com a norma internacional laboral, uma vez que abre as portas para o uso de má-fé da negociação coletiva com o maligno fim de renúncia a direito trabalhista sem a devida contrapartida.

No caso particular do Brasil, não se vê, por parte da jurisprudência e doutrina trabalhista, convicção de que os sindicatos obreiros possam, de modo geral, defender inequivocamente os direitos de seus representados. Dessa maneira, é útil que o MPT possa, sempre que achar possível, questionar na Justiça do Trabalho se determinada cláusula foi pactuada em benefício do trabalhador. Ocorre que, à luz da norma internacional trabalhista, tal questionamento não se deve dar no sentido de limitar o alcance da negociação coletiva, principalmente se tal limitação decorrer de construção jurídica e não do texto literal da lei, mas sim com o intuito de revelar possível renúncia de direito sem contrapartida adequada, bem como de má-fé no exercício da atividade sindical.

BIBLIOGRAFIA

ALCOCK, Antony Evelyn. **History of the International Labour Organization**. Londres: The Macmillan Press Ltd. 1971. p.3-17 Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=YBqvCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=History+of+the+International+Labour+Organization.+alcock&ots=muTG1qFBbk&sig=u_pF5-_YFYjubzZn_W7_d0qQza7Meo#v=onepage&q=History%20of%20the%20International%20Labour%20Organization.%20alcock&f=false> Acesso em: 05 Set. 2017

ALSTON, Philip. Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. **European Journal of International Law**. Oxford: Oxford University Press. Vol. 15 nº3 2004

BATISTA, Vera. Juiz tem que cumprir a reforma trabalhista. **Correio Braziliense**. Brasília, 10 nov. 2017. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/11/10/internas_economia,640016/juiz-tem-que-cumprir-a-reforma-trabalhista-diz-presidente-do-tst.shtml>. Acesso em 01 dez. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 22016-53.2016.5.04.0000. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 08 dez. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 379-69.2015.5.03.0045. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 10 dez. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 550-52.2013.5.03.0059. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 08 dez. 2017

CAPARROZ, Roberto. **Direito Internacional Público** V. 55. São Paulo: Saraiva. 2012

CONJUR, TRT-4 aprova 37 enunciados para orientar aplicação da reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 15 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-nov-15/trt-aprova-enunciados-orientar-aplicacao-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 04 dez. 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 16 São Paulo: Ltr 2017.

DORNELES, Leandro de Amaral D. De; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. ed. 3 Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2016

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. ed. 11 São Paulo: Ltr 2014

FILHO, Ives Gandra Martins; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney. **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex Magister. 2013

FILHO, Wilson Ramos. **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional**. Curitiba: Juruá Editora. 2011 v. 2

GABSCH, Rodrigo D´Araujo. **Aprovação de tratados internacionais pelo Brasil: possíveis opções para acelerar o processo**. Brasília: FUNAG. 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 5 Rio de Janeiro: Editora Forense. 2011

GHAJ, Dharam. Decent work: Concepts and indicators. **International Labour Review**. Geneva: ILO. Vol. 142 nº 2. 2003

GONÇALVES, João Carlos Nota da Força Sindical sobre a aprovação da reforma trabalhista pelo senado federal. **Força Sindical**. São Paulo, 12 Jul. 2017. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/forca/nota-da-forca-sindical-sobre-a-aprovacao-da-reforma-trabalhista-pelo-senado-federal>>. Acesso em: 02 dez. 2017

GOTTSCHALK, Orlando Gomes Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 18 Rio de Janeiro: Editora Forense. 2008

HUMPHREY, Jonh P. The International Bill of Rights: Scope and Implementation. **William and Mary Law Review** Williamsburg: William & Mary Law School. Vol. 17 nº 3 p. 527-541 1976 Disponível em: <<http://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2488&context=wmlr>> Acesso em: 20 out. 2017

JÚNIOR; Rubens Fernando Clamer dos Santos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Ltr. 2010

LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. **O direito do trabalho e o Direito Internacional**. São Paulo. LTR .2005.

LEE, Eddy. The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect. **International Labour Review**. Geneva: ILO.Vol. 133, nº 4. 1994

MAGELA, Geraldo. Reforma trabalhista deve respeitar convenções da OIT. **Agência Senado**. Brasília, 12 set. 2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/09/normas-internacionais-devem-limitar-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 02 dez. 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **Nota técnica nº 08**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t>

%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 25 nov. 2017

OCHOA, Christiana. The 2008 Ruggie Report: A Framework for Business and Human Rights. **ASIL Insight**. Washington: The American Society of International Law. Insights: Volume 12 Issue 12 2008. Disponível em: <<http://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=facpub>>. Acesso em 02 set. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 dezembro 1948 Disponível em: <<http://www.stgallenmun.ch/wp-content/uploads/2014/10/United-Nations-Universal-Declaration-of-Human-Rights-1948.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights**, 15 agosto 2003. Disponível em: <<http://hrlibrary.umn.edu/links/NormsApril2003.html>>. Acesso em: 09 ago. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**, 16 junho 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights**, setembro 2010. Disponível em: <<https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development**, 27 setembro 2015. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2015

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development**, 7 abril 2008. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-5.doc>>. Acesso em: 16 ago. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Part XIII of the Peace Treaty**. Geneva, 1920. Disponível em: <<https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0241.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constitution and Rules**. Geneva, 1921 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1921/21B09_21_f_e.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87, de 1948.** Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232>. Acesso em: 05 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98, de 1949.** Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243>. Acesso em: 05 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 135, de 1971.** Convention concerning Protection and Facilities to be Afforded to Worker's Representatives in the Undertaking. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135>. Acesso em: 06 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 151, de 1978.** Convention Concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296>. Acesso em: 06 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 154, de 1981.** Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299>. Acesso em: 06 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent Work.** Geneva, 1999. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)>. Acesso em 23 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaration of Philadelphia. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation.** Geneva, 1944 Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf>. Acesso em:11 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, de 1998.** Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453911:NO>. Acesso em: 02 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Future Policy, Programme and Status of the International Labour Organization.** Montreal, 1944 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_1_engl.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.** Geneva, 2008. Disponível em: <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.pdf>. Acesso em 26 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 91, de 1951**. Recommendation concerning Collective Agreements. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>. Acesso em: 06 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 92, de 1951**. Voluntary Conciliation and Arbitrary Recommendation. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092>. Acesso em: 06 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recovering from the crisis: a global jobs pact**. Geneva, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108456.pdf>. Acesso em 30 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The ILO and the Reconstruction**. Montreal, 1941. p. 87-112 Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1941\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1941).pdf)>. Acesso em: 19 set. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The International Labour Organisation: The first decade**. Londres, 1931. p. 68-84 Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1931/31B09_1_engl.pdf> Acesso em 13 out. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. Geneva, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em 03 out. 2017

PEREIRA, Renée Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista. **Estadão Conteúdo**. São Paulo, 12 Jul. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 02 dez. 2017

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: Ltr. 2006

PORTO ALEGRE. 15ª Vara do Trabalho. Ação Civil Pública 379-69.2015.5.03.0045. Juíza: Tatyana Barbosa Santos Kirchheim. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 04 dez. 2017

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público. Curso Elementar**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016

RODGERS, Gerry et al. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-**

2009. Ithaca: Gene Cornell University Press. 2009. p. 178-185. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf>. Acesso em 13 set. 2017

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. ed. 3 São Paulo: Ltr.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial**. São Paulo: Ltr. 2004

SANTOS, Ronaldo Lima dos Santos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: Ltr. 2007

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Ltr. 2008

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **I Jornada sobre a Reforma Trabalhista**, de 10 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf>>. Acesso em 25 nov. 2017

VAN DAELE, Jasmien. The International Labour Organization (ILO) in Past and Presente Research. **International Review of Social History**. Cambridge: Cambridge University Press. V. 53 2008

VASCONCELOS, Clever. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva. 2013

WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsabilitires of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **The American Journal of International Law**. Washington: The American Society of International Law v. 97 2003