XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

CAMILA BARRETO PINTO SILVA

DANIELA MENENGOTI RIBEIRO

SUZETE DA SILVA REIS

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27
Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Camila Barreto Pinto Silva; Daniela Menengoti Ribeiro; Suzete da Silva Reis. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-738-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).
CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

As Coordenadoras do GT "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais II" abaixo relacionadas, apresentam o presente Livro, elencando os títulos e autores dos trabalhos científicos selecionados e expostos no referido Grupo de Trabalho, que fez parte do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI PORTO ALEGRE, cuja temática principal tratou da "Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito", no período entre 14 e 16 de novembro de 2018, nas dependências da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Pesquisadores de diversas regiões do país participaram, representando diversos Programas de Pós-Graduação em Direito, proporcionaram ricos e expressivos debates no Grupo de Trabalho.

Primeiramente, foram aprovados e selecionados para participarem do GT "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais II" quinze trabalhos, dos quais somente treze foram expostos no evento. Fazem parte deste volume do Livro, os treze textos aprovados e efetivamente apresentados no CONPEDI PORTO ALEGRE, conforme segue:

No artigo TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE E FRATERNIDADE: A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A CONVENÇÃO 189 DA OIT, as autoras Luciane Cardoso Barzotto e Maíra Brecht Lanner apresentam uma análise da situação do trabalho doméstico no Brasil, a luz das normativas nacionais e internacionais acerca do tema. Defendem também que é necessário que aos trabalhadores domésticos seja dispensado o mesmo tratamento que é conferido aos demais trabalhadores.

Em TRABALHO DECENTE COMO CONSOLIDAÇÃO DO RESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR: ASPECTOS DESTACADOS PARA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988, Ildete Regina Vale da Silva e Maria Claudia da Silva Antunes De Souza estabelecem um diálogo entre a sustentabilidade, o trabalho decente e a dignidade humana. Para tanto, fazem inicialmente uma distinção acerca do conceito de trabalho decente e de fraternidade,

enquanto categoria jurídica. Também analisam os impactos da reforma trabalhista e as suas implicações para a efetivação do trabalho decente. Por fim, defendem que é necessário ter presente os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho e do desenvolvimento sustentável, sem desconsiderar o crescimento econômico, tendo no princípio da dignidade humana o eixo central.

DIREITO HUMANO AO DESENVOLVIMENTO: TRABALHO DECENTE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, desenvolvido por Julio César da Silva , Maria Aurea Baroni Cecato apresenta uma discussão acerca dos elementos que se relacionam com o direito ao trabalho decente pelas pessoas com deficiência e as interconexões com o direito do trabalho, o direito ao trabalho e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Os autores defendem que é preciso, antes de tudo, pensar no direito ao desenvolvimento enquanto liberdade e vida digna, que é uma decorrência da garantia os direitos fundamentais. Alertam, ainda, para o processo de exclusão que sofrem as pessoas com deficiência e alertam para a necessidade da inclusão dos mesmos.

O DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL PARA O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: A ATUAÇÃO DA ONU, OIT E OEA, trabalho desenvolvido por Daniela Menengoti Ribeiro e Bruno Luiz Weiler Siqueira discute que o trabalho escravo na contemporaneidade está relacionado tanto a pobreza e as desigualdades sociais e regionais, como também tem revelado que a migração um componente intrínseco da escravidão, pois as vulnerabilidades dos migrantes são um atrativo para a prática irregular. E ainda, enfrentou o dilema de verificar a viabilidade de conciliar o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento humano e social, com o objetivo de garantir os direitos humanos, que se torna possível diante da atuação da ONU, OIT e OEA.

No artigo O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE COMO DIRETRIZ PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL, as autoras Suzete Da Silva Reis e Daniélle Dornelles apontam para a importância do princípio constitucional da solidariedade como um dos mecanismos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Inicialmente apresentam a conceituação jurídica do trabalho em condições análogas ao de escravo, que comumente é chamado de trabalho escravo contemporâneo, bem como destacam os mecanismos e as ferramentas para o combate dessa forma de exploração do trabalho humano e que se configura numa afronta aos direitos humanos e aos direitos fundamentais. Por fim, destacam a necessidade do envolvimento e do comprometimento da sociedade para o combate do trabalho escravo.

No artigo O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO, Bárbara Bedin discorre sobre a escravidão contemporânea, apresentando a sua fundamentação teórica e as diversas formas de trabalho escravo. A autor também analisa o regime jurídico de proteção ao trabalho, tanto em âmbito nacional quanto internacional e destaca a relevância dos direitos metaindividuais ou transindividuais, que estão assentados na dignidade da pessoa humana.

O trabalho apresentado por Thábata Biazzuz Veronese, com o título "IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CRESCIMENTO DO NÚMERO DE EMPREGOS E O

DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO" considerou a nova conjuntura socioeconômica em relação ao crescimento do número de empregos após a Reforma Trabalhista, uma vez que referida reforma teve como justificada a necessidade de modernização da legislação trabalhista, ajustando-a a nova realidade social. O trabalho se propôs a verificar se as alterações normativas podem ser consideradas eficientes para garantir o aumento do número de empregos e a manutenção dos direitos trabalhistas fundamentais, proporcionando um verdadeiro desenvolvimento socioeconômico, ou se há fundamento para algum retrocesso social.

O trabalho "A CONVENÇÃO 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A LEI 13.467/17: O QUE MUDOU?" desenvolvido por Ysmênia de Aguiar Pontes e Samuel Oliveira Alcantara abordou a Convenção 98 da OIT, que trata da proteção do trabalhador em face do empregador a fim de assegurar o direito de exercer atividades sindicais sem que sofra retaliações por isso, tendo como proposta demonstrar as alterações sofridas na legislação brasileira, referente à aplicação da Convenção 98 da OIT.

João Paulo Borges Machado em seu trabalho "A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO", considerando-se a importância da reforma trabalhista de 2017, dedicou-se a refletir se a reforma aprovada realiza, de forma constitucionalmente adequada, as exigências de renovação do princípio da proteção e do Direito do Trabalho contemporâneo.

REFLEXÕES SOBRE O JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) Nº 5.766/DF E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL texto de autoria de Erica Ribeiro Guimarães Amorim e Wilson Alves De Souza, abordou uma analise da ADI n. 5.766/DF, considerando-se sua relevância para o acesso à Justiça do Trabalho. Por meio da ADI nº 5.766, busca-se a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 790-B e parágrafo 4º, 791-A parágrafo 4º e 844 parágrafo

2º do Decreto-Lei n. 5.452/43(Consolidação das Leis Trabalhistas), com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/17, em decorrência de possível afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, devido processo legal, inafastabilidade do controle jurisdicional, isonomia, assistência jurídica integral e gratuita aos necessitados, dentre outros, os quais serão apreciados nos tópicos a seguir.

Sob o titulo de NANOTECNOLOGIA E A VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES EM SEU AMBIENTE LABORATIVO: OS DESAFIOS GERADOS PELA (IN) EXISTÊNCIA DE NORMAS PROTETIVAS TRABALHISTAS, os autores Claudino Gomes e Wilson Engelmann discorreram a respeito da necessidade de regulamentações próprias para proteção dos trabalhadores, frente ao uso de nanotecnologias no ambiente de trabalho, tornando-os vulneráveis. O trabalho buscou apontar os aspectos de segurança eficazes na manipulação em contato com nano compósitos, ações que contribuam no meio ambiente de trabalho para torná-lo mais seguro, considerando-se a dignidade do trabalhador.

Cauã Baptista Pereira de Resende apresentou o artigo intitulado ANÁLISE E EVOLUÇÃO DO ENTENDIMENTO CONSUBSTANCIADO NA SÚMULA 288 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, cujo tema principal é a analise da Súmula 288, que trata da complementação dos proventos de aposentadoria, e suas alterações com o transcorrer dos anos.

Por último, autor Eduardo Felipe Veronese apresentou o artigo AS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS NO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR PARA A CONCRETIZAÇÃO DA

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA que trata em apertada síntese que o CDC estabeleceu sanções administrativas como forma de evitar condutas reprováveis considerando-se as relações de consumo. Entretanto, com o incentivo ao desestimulo às infrações administrativas no direito do consumidor, o autor entende que promovendo o desenvolvimento e a pacificação social, pode-se alcançar o cumprimento da função social da empresa.

Finalizado os trabalhos, as coordenadoras e organizadoras do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II parabenizaram e agradeceram todos os autores dos trabalhos apresentados, que fazem parte desta obra, pela contribuição de precioso conhecimento científico e de grande utilidade à comunidade acadêmica.

Desejamos uma boa leitura a todos!

Porto Alegre, novembro de 2018.

Profa. Dra. Suzete da Silva Reis – Universidade de Santo Cruz do Sul

Profa. Dra. Camila Barreto Pinto Silva – Universidade Metropolitana de Santos

Profa. Dra. Daniela Menengoti Ribeiro – Centro Universitário Cesumar

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A CONVENÇÃO 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A LEI 13.467/17: O QUE MUDOU?

CONVENTION 98 OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AND LAW 13.467 / 17: WHAT HAS CHANGED?

Ysmênia de Aguiar Pontes
Samuel Oliveira Alcantara

Resumo

A Convenção 98 da OIT foca na proteção do trabalhador em face do empregador a fim de assegurar o direito de exercer atividades sindicais sem que sofra retaliações por isso. Esta convenção foi ratificada pelo Brasil, passando a ter vigência nacional desde 1952. O ordenamento jurídico brasileiro foi evidentemente influenciado por esta convenção, tanto no texto constitucional quanto na legislação ordinária, o que reforçou e concretizou a liberdade sindical como um direito a ser preservado. O trabalho tem por objetivo demonstrar as alterações sofridas na legislação brasileira, referente à aplicação da Convenção 98 da OIT.

Palavras-chave: Convenção 98 da oit, Legislação, Sindicatos, Constituição, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The OIT Convention 98 focuses on the protection of the worker against the employer in order to ensure the right to engage in union activities without being subjected to retaliation. This convention was ratified by Brazil and became national in force since 1952. The Brazilian legal system was evidently influenced by this convention, both in the constitutional text and in ordinary legislation, which reinforced and concretized freedom of association as a right to be preserved. The purpose of this study is to demonstrate the changes in Brazilian legislation regarding the application of OIT Convention 98.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Oit convention 98, Legislation, Unions, Constitution, Labor reform

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho - OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas, tendo como área de atuação as questões trabalhistas, primordialmente as que se referem ao cumprimento das normas internacionais.

Criada em 1919, no pós-guerra, quando ocorria a conferência de paz, organizada pelos países vitoriosos na primeira guerra mundial, sendo denominada Tratado de Versalhes. Tem como objetivo a busca pela justiça social, apresentando uma estrutura tripartite com representantes de governos, de organização de empregadores e de trabalhadores. Assim, visa à promoção de um trabalho digno, em condições de liberdade e segurança.

Sua criação teve um viés humanitário e político, fundamentado nas condições de trabalho sub-humanas em que os trabalhadores se encontravam durante a Revolução Industrial, que teve origem na Inglaterra, com a mudança de sistema de produção durante o século XVIII.

Essa revolução elevou as riquezas dos burgueses, trazendo o aumento das desigualdades sociais com a individualização sistêmica do trabalho, o domínio das máquinas, o consequente aumento de desemprego e a alienação dos operários.

Assim destaca Lygia Maria Godoy Batista Cavalcante (2007, p. 144):

> [...] a exigência cada vez menor com relação às habilidades individuais do trabalhador, a preponderância da grande máquina e o número cada vez maior de empregados povoando as grandes fábricas transformaram o trabalhador numa simples peça, sem maior importância e anônima, desconhecida; um objeto igual aos demais, carente de valor humano.
> [...] A chamada questão social, evidenciada no século XIX, representava a situação lamentável em que se encontravam os trabalhadores no alvorecer da sociedade industrial, sobretudo em razão dos salários insuficientes, das condições penosas de trabalho e de moradia, das jornadas extenuantes, dos riscos trazidos pelos trabalhos nas máquinas, das seqüelas dos acidentes em seguridade social, do desamparo às enfermidades e à invalidez, além do abuso aos trabalhos das mulheres e das crianças, que eram pagos com salários ainda menores. A reação a todos estes problemas vividos pela classe trabalhadora se produziu a partir da tomada de consciência acerca da situação".

Diante deste cenário de miserabilidade de saúde, de trabalho e de dignidade, os movimentos sociais e reivindicações foram o caminho utilizado para chegar à intervenção social do Estado para proteção da classe operária.

Neste cenário foi que surgiu a OIT, a qual desenvolveu um sistema de normas internacionais abrangendo todas as matérias inerentes ao direito do trabalho, a fim de garantir

a tutela destes trabalhadores. Estas tomam forma por meio das convenções e recomendações internacionais do trabalho, sendo sujeitas à ratificação dos Estados membros da organização.

Até a presente data, a OIT já formulou cerca de 180 convenções, tendo como objetivo instaurar um impacto real sobre as condições e as práticas de trabalho em todo o mundo. Dentre estas, merece especial destaque a Convenção 98 da OIT.

A Convenção 98 da OIT teve sua origem na Suíça, com a convocação pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, em 1949, na sua trigésima segunda sessão, em Genebra, contendo 22 artigos que dispõem de proteções contra qualquer tipo de ato discriminatório que diminua a liberdade sindical e a negociação coletiva.

Na citada ocasião, decidiram-se adotar várias medidas referentes à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Assim, tomou forma de convenção internacional o que viria a ser a Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

A referida convenção passou a vigorar internacionalmente em 18 de julho de 1951, sendo ratificada no Brasil no ano seguinte e promulgada por meio do Decreto n. 33.196, de 29.6.53, com vigência nacional a partir de 18 de novembro de 1953.

O Ordenamento Jurídico Brasileiro reflete, em seu texto constitucional e em sua legislação ordinária, aspectos, e em alguns pontos a integralidade, da Convenção 98 da OIT. Contudo, em novembro de 2017, a lei 13.467, mais conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças legislativas à Consolidação das Leis Trabalhistas que colocou em dúvida a fidelidade do Brasil à referida convenção.

A metodologia[1] de abordagem utilizada nesse artigo foi à indutiva. O procedimento utilizado foi o monográfico e a temática será desenvolvida através da técnica de documentação indireta, envolvendo pesquisa bibliográfica.

1. A Convenção 98 da OIT e sua vigência no Brasil

Em 1945, com a criação da Organização das Nações Unidas – ONU, a OIT foi incorporada a esse órgão internacional. O tratado de Versalhes foi um instrumento de suma

[1] No desenvolvimento desse item foi utilizada a obra: OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Monografia Jurídica: orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Síntese, 2003.

importância para a garantia de direitos trabalhistas e da liberdade sindical em âmbito internacional. Além disso, garante direitos das trabalhadoras mulheres e das crianças.

A Organização Internacional do trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes, em 1919, busca garantir direitos dos trabalhadores em âmbito internacional. Para Bezerra Leite (2014, p. 693), a OIT busca "...a proteção e promoção mundial dos direitos humanos no campo das relações de trabalho", ou seja, tenta garantir o mínimo para os trabalhadores, no intuito de evitar a precarização do trabalho. O mais relevante disso é que a Liberdade Sindical também é amparada pela a OIT como um direito humano em âmbito internacional.

A OIT surge em 1919 na Conferência da Paz em Paris, por meio do Tratado de Versalhes. Hoje, em 2017, ela possui 187 países membros (http://www.ilo.org/public/english/standards/ relm/country.htm). É importante ressaltar que, logo após a primeira guerra mundial, houve manifestações das organizações sindicais em participarem da negociação sobre a paz no mundo. Os Estados Unidos, por meio da American Federation of Labour (AFL), que lutava para garantir que as normas internacionais inserissem em seu bojo os direitos dos trabalhadores e melhores condições de trabalho, assim como a permissão para as organizações sindicais participarem das discussões. Ocorriam convenções anuais a partir de 1914, mesmo antes do Tratado de Versalhes, a AFL sugeriu que, na Conferência da paz, que ocorreria em 1919, fosse também promovida a Conferencia Internacional do Trabalho. Com isso os países europeus ficaram encantados com a ideia da participação das representações sindicais na Conferência da Paz e rapidamente todos aderiram. Em 1916, os representantes sindicais franceses, ingleses, belgas e italianos reuniram-se na Inglaterra para deliberarem sobre uma parte do que seria levado em consideração no Tratado de Versalhes. A ideia, segundo SÜSSEKIND (2000), era que, quando o tratado selasse a paz, ele também deveria dar independência política e econômica às nações, bem como, garantir a todos os trabalhadores do mundo o mínimo de ordem moral, material e, também, direito de associação, proteção para evitar uma concorrência desleal internacional. Em 1917, na Convenção de Búfalo, a AFL defendeu que os representantes dos trabalhadores americanos deveriam fazer parte, como agentes diplomáticos, da Conferência da Paz.

A American Federation of Labour (AFL), em 1919, negou-se a participar da Conferência Internacional sindical, pois acreditava que a reunião tinha motivações políticas. Participaram Alemanha, Áustria, Boêmia, Bulgária, Canadá, Dinamarca, Espanha, França, Grécia, Holanda, Hungria, Inglaterra Itália, Noruega, Suécia e Suíça. Nessa Conferência, foi aprovada a "Carta do Trabalho", que foi levada em consideração no Tratado de Versalhes.

Muitos foram os direitos dos trabalhadores resguardados como: higiene e segurança no trabalho, igualdade de remuneração entre homens e mulheres, liberdade sindical e demais medidas de grande importância no cenário internacional. Nessa mesma conferência, foi reivindicada a criação de órgão internacional para garantia dos direitos sociais dos trabalhadores.

Na verdade, a primeira guerra mundial fortaleceu o agrupamento de trabalhadores em entidades sindicais em busca de melhores condições de trabalho e de proteção. Assim os entes sindicais puderam participar efetivamente, garantindo os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores no Tratado de Paz. Segundo SÜSSEKIND (2000), os movimentos sindicais também reivindicaram um Instituto Internacional do Trabalho, que servisse para fiscalizar a aplicação dessas normas internamente em cada país que aderisse. A partir daí as questões trabalhistas, antes domésticas, passaram a ter importância em instâncias internacionais.

Para Gilberto Sturmer,

> Os participantes da Conferência da Paz aportaram um motivo adicional para a criação da organização Internacional do Trabalho; motivo relacionado com o final da guerra, a que tanto haviam contribuído os trabalhadores no campo de batalha e na indústria. Esta ideia está refletida na própria frase inicial da Constituição: "a paz universal e permanente somente pode basear-se em justiça social" (STURMER, 2007, p. 127).

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi redigida por uma comissão de legislação do trabalho que foi criada pela Conferência da Paz. "Integram essa Comissão os representantes de nove países (Bélgica, Cuba, Checoslováquia, Estados Unidos, França, Itália, Japão, Polônia e Reino Unido)." (STURMER, 2007, p.127). A Constituição da OIT se tornou a parte XIII do Tratado de Versalhes. Então se criou "uma organização tripartite, única em seu gênero, que reúne, em seus órgãos executivos, os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores" (STURMER, 2007, p.127). A Constituição da OIT é um documento escrito que estabelece como se dará o funcionamento da OIT, os objetivos e a finalidade. O texto aprovado em 1919 foi emendado em 1922, 1934 e 1945. O texto que está vigente, hoje, é de 1946. Sua vigência começou em 20 de abril de 1948. O Brasil ratificou essa emenda em abril de 1948 e, em outubro, por meio de um decreto, a presente Constituição da OIT passa a vigorar em território brasileiro.

Parte importante da Constituição é o seu preâmbulo que prima pela paz mundial e por condições dignas de trabalho para a população.

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios (Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic /decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 05-06-17).

Como demonstra o preâmbulo, a preocupação é com a ordem, a paz entre as nações e também com a unificação de procedimentos nas questões trabalhistas para que o capitalismo desenfreado não provoque uma concorrência desleal entre os países. É imperioso lembrar que, durante a segunda guerra, a OIT manteve as suas atividades paralisadas, mas depois voltou ainda mais forte, após a Conferência de São Francisco.

A OIT é uma organização com natureza de pessoa jurídica de direito internacional, é formada por vários Estados-Membros que, a partir do momento em que passam a integrar a OIT, devem corroborar com a sua Constituição. Relatam os artigos 39 e 40 da Constituição da OIT que:

> Art. 39. A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para:
>
> a) adquirir bens, móveis e imóveis, e dispor dos mesmos;
>
> b) contratar;
>
> c) intentar ações
>
> Art. 40. 1. A Organização Internacional do Trabalho gozará, nos territórios de seus Membros, dos privilégios e das imunidades necessárias a consecução dos seus fins.
>
> 2. Os delegados à Conferência, os membros do Conselho de Administração, bem como o Diretor-Geral e os funcionários da Repartição, gozarão, igualmente, dos

> privilégios e imunidades necessárias para exercerem, com inteira independência, as funções que lhes competem, relativamente à Organização.
>
> 3. Tais privilégios serão especificados por um acordo em separado, que ser elaborado pela Organização para fins de aceitação pelos Estados-Membros. (Disponível:http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_5 38.pdf. Acesso em 03-06-2017, às 12:10m).

Percebe-se que a OIT tem total autonomia com relação ao seu patrimônio e também possui privilégios e imunidades que em territórios internacionais são muito importantes. No período da Revolução Industrial, os sindicatos começaram a mobilizar a classe operária para buscarem as normas que protegessem os trabalhadores em nível internacional, esse foi um dos motivos pelos qual criaram a Organização Internacional do Trabalho. Todas as normas internacionais que dizem respeito ao direito dos trabalhadores são para proteger o ambiente de trabalho para que ele seja digno e humano. “os instrumentos internacionais a propósito da proteção dos direitos humanos em momento algum têm por finalidade substituir os ordenamentos internos, mas, tão-somente, suplementar o direito interno, na medida em que cabe à cada Estado membro a responsabilidade primeira pela preservação desses mesmos direitos” (FREDIANI, 2004, p.07).

O objeto da OIT é a promoção da justiça social por meio do diálogo entre todos os interessados, ou seja, os atores sociais. A sede da OIT fica em Genebra e, por meio de Convenções e Recomendações, busca humanizar as relações de trabalho.

Explicado o surgimento e o significado intrínseco da OIT, passa-se a analisar a Convenção 98 da OIT que tem por objeto o combate à prática de atos antisíndicas, visando assegurar que nenhum trabalhador seja prejudicado ou dispensado em virtude de sua participação em movimentos sindicais.

Esta veio lutar contra a ingerência patronal, objetivando fazer que os sindicatos não sejam dependentes financeiramente de um empregador e que estes tenham mais autonomia administrativa e corporativa.

O objetivo da presente convenção é proporcionar o progresso social em conjunto com o progresso econômico, bem como com o desenvolvimento. Reafirmar os princípios fundamentais elencados na Constituição da OIT, tais como a liberdade de associação, a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Assim leciona Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1521/1531):

> Tais garantias devem compor também o núcleo da reforma democratizante do sistema, sob pena de se produzir transição excessivamente longa e dolorosa, sem qualquer avanço material efetivo no plano do desenvolvimento do Direito do Trabalho enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força do trabalho no universo social.
> Note-se que tais garantias estão expressamente consignadas em textos normativos construídos ao longo de várias décadas do século XX pela Organização Internacional do Trabalho (Convenções ns. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, por exemplo). Além disso, inserem-se tais garantias, classicamente, em experiências democráticas consolidadas no mundo ocidental (ilustrativamente, Estatuto dos Trabalhadores da Itália — Lei n. 300, de 1970).
> Registre-se que não há, pois, qualquer contradição entre o implemento de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com a presença de garantias legais claras e inequívocas, aptas a assegurarem a mais transparente legitimidade representativa sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.

Destaca-se que as garantias que devem compor um ordenamento jurídico propício à atuação do sindicalismo, tragam consigo a liberdade associativa, bem como a autonomia sindical, que são quem estruturam as entidades sindicais para que cheguem a seu objetivo final.

Para isso é necessário que se tenha um ordenamento jurídico que confira forças e bases para tal, devendo prever garantias mínimas e estrutura que possibilite a atuação dos sindicatos para que estes se desenvolvam e consigam atuar plenamente.

Ratificada pelo Brasil, a Convenção 98 da OIT passou a fazer parte do nosso ordenamento jurídico, o que fica evidente quando nos deparamos com Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em seu art. 1º a Convenção 98 da OIT traz o seu principal ponto onde diz que "os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego", exemplificando com a subordinação de empregados para não se filiarem a um sindicato ou deixarem de fazer parte deste, bem como dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo.

Seguindo este preceito, é válido destacarmos o art. 8º, VIII da CF/88:

> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> […]
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Bem como o art. 543, §3º da CLT:

> Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido

> do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.
> […]
> § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

Tais artigos asseguram ao empregado sindicalizado a garantia de emprego a partir do registro de sua candidatura ao cargo de direção ou representação sindical, o que proporciona a este uma maior tranquilidade para tomar frente de tais movimentos sem se preocupar com a perda de seu emprego, tendo em vista que este, se eleito for, terá estabilidade provisória até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, que será devidamente apurada pelo judiciário em ação própria, conforme previsão legal.

Maurício Godinho Delgado (2017, p.1532), destaca como principal garantia aos sindicados a garantia provisória de emprego, acima destacada:

> A principal delas é a vedação à dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, VIII, CF/88). Esta garantia tem sido chamada também de estabilidade sindical. Pelo texto constitucional, a garantia abrange apenas empregados sindicalizados com registro a cargos eletivos, titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical. Em princípio, não atingiria, desse modo, participantes da administração sindical que não tivessem sido eleitos pela respectiva categoria. O insucesso na eleição compromete, é claro, a correspondente garantia constitucional. Em se tratando de dirigente sindical de categoria diferenciada, a proteção estaria restrita aos casos em que o sindicalista exercesse em seu emprego atividade relacionada à sua específica categoria. Ilustrativamente, dirigente de sindicato de motoristas, que exercesse, junto a seu empregador, exatamente a função de motorista (categoria diferenciada).

Assim, a estabilidade destacada anula o poder de demissão que o empregador em regra detém, sendo apenas por falta grave a demissão do obreiro, a chamada resolução contratual, conforme acima citado, sendo apurada em ação judicial de inquérito para apuração de falta grave, com base na Súmula 197 do STF e 479 do TST.

É importante destacarmos que a jurisprudência entende que tal proteção não se estende àqueles que estão em gozo do aviso prévio, pois, mesmo que este período seja parte do contrato de trabalho, a concessão da estabilidade provisória neste período poderia dar margem à má-fé do trabalhador.

Maurício Godinho (2017, p.1521) se posiciona de forma contrária ao entendimento jurisprudencial:

> Em primeiro lugar, não tem considerado subsistente a proteção caso o registro da candidatura tenha ocorrido após a dação do aviso-prévio pelo empregador. Ora, a mesma jurisprudência tem repisado, ao longo de décadas, que o aviso-prévio integra o contrato para todos os efeitos — mas, aqui, estabeleceu injustificável restrição.
> Nesta restrição, deixou, porém, de atentar para o crucial fato de que, muito antes do registro da candidatura, ocorrem diversas reuniões para a formação das chapas sindicais, divulgando-se, obviamente, o processo e nomes de seus participantes; em consequência, verificam-se, muitas vezes, dispensas obstativas da ação sindical, que ficam injustamente respaldadas pela interpretação restritiva ora exposta. À medida que práticas antissindicais são vedadas pelos princípios constitucionais da liberdade de associação e autonomia sindicais, sendo também proibidos pelas Convenções da OIT de n. 98 e 135 — e vedados até mesmo pelo originalmente autoritário Título V da CLT (art. 543, § 6º, por exemplo) —, não se justifica a apontada restrição estabilitária.

É importante, também, destacarmos o caput do art. 543 da CLT, que dispõe sobre a proteção do empregado no que diz respeito a sua inamovibilidade, ou seja, o empregado não poderá ser impedido do exercício de suas funções ou mesmo transferido para lugar que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

Cabe, ainda, destacar o §6º do art. 543, da CLT, que praticamente replica o art. 2º da convenção em questão, estabelecendo penalidades àquela empresa que impedir que o empregado se associe a sindicato ou que exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado:

> Art. 543. […]
> § 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
> Art. 2
> 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração
> 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Diante disso, fica garantido, além da estabilidade provisória dos dirigentes sindicais, o pleno exercício das atividades inerentes a eles. Assim, existe a vedação à remoção destes para funções que não sejam compatíveis com suas atividades sindicais ou mesmo que os distanciem

fisicamente, como no caso de transferências para outras bases territoriais, ou quaisquer restrições que possam minimizar ou restringir suas atividades.

A referida garantia está presente no art. 543, caput, da CLT, que estabelece também, em seu parágrafo primeiro, que aquele que aceitar transferência voluntariamente ou a solicitar perde o mandato e consequentemente sua estabilidade no emprego.

Assim, é notório que o ordenamento jurídico brasileiro buscou se adequar às condições e às garantias impostas pela citada convenção, transcrevendo na CLT, em partes, as garantias estabelecidas na própria convenção em questão.

No que tange ao art. 3º da Convenção OIT, a seguir destacado, o Brasil delegou ao Ministério do Trabalho a função de fiscalização e de manutenção da ordem no que tange o direito do trabalhador no Brasil, não interferindo nas organizações sindicais, em conformidade com o disposto no art. 8º, I da constituição federal, assegurando o devido respeito aos trabalhadores bem como o respeito ao direito de organização sindical.

> Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.
>
> Art. 8º. […]
> I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

O art. 4º da Convenção 98 da OIT estabelece que devam ser tomadas medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Este modelo é bem difundido no Brasil, onde temos inúmeras e louváveis convenções coletivas de diversas categorias que reivindicam, formalizam e efetivam as melhorias reivindicadas pelas classes, tais como a atualização dos salários base, da carga horária de trabalho e diversas garantias específicas e inerentes às mais diversas categorias, que jamais teriam foco e teriam suas reivindicações pautadas e postas em discussão pelo legislativo brasileiro.

Os artigos 5º e 6º da citada convenção deixam os países membros livres para legislarem quanto à aplicação ou não desta convenção às forças armadas e à polícia, bem como não trata

da situação dos funcionários públicos, não podendo ser levada em consideração para prejuízo destes.

É importante, também, dar destaque ao art. 9, que evidencia a proibição de qualquer desconto nos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário, com o fim de obter ou conservar um emprego. Neste ponto, a legislação trabalhista brasileira foi mais além e, em seu art. 462 da CLT, proibiu qualquer tipo de desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

> Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.
> § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
> § 2º - É vedado à emprêsa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
> § 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Emprêsa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
> § 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às emprêsas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

O art. 10 da convenção em foco dispõe que o salário não poderá ser penhorado ou cedido, ressalvados os limites prescritos pela legislação nacional. Na legislação trabalhista brasileira não há previsão legal acerca de tais hipóteses, contudo, com fulcro no art. 769 da CLT, que permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil em caso de lacunas normativas, temos o art. 833, IV do CPC, que ratifica a impenhorabilidade do salário, com suas exceções em seu § 2º.

Os artigos 7 e 8 trouxeram apenas aspectos formais da Convenção da OIT 98, dispondo que as ratificações da convenção deveriam ser transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrada, sendo que os países os quais a retificassem ficariam obrigados ao seu cumprimento até 12 meses após feito o registro.

Diante do exposto é notório que tais previsões legais, consagradas na CLT e no texto constitucional, dão maior força e margem para atuação dos sindicatos, mais que isso: fazem com que seja possível o real exercício da liberdade sindical que não existiria se os empregadores

detivessem todo o poder de mando, podendo a qualquer momento demitir seus empregados que ingressassem no sindicato ou mesmo tivessem manifestação simpática a este.

2. A lei 13.467 de 2017 e a Convenção 98 da OIT

Até novembro de 2017, os empregados detinham a garantia de que a convenção coletiva não poderia fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos já conquistados e positivados em nosso ordenamento jurídico, fiel e formalmente legislado, prevalecendo um dos princípios basilares do direito do trabalho, atrelado à hipossuficiência do trabalhador: o princípio da aplicação da norma mais favorável.

Este princípio sempre garantiu ao trabalhador um mínimo legal, tendo as convenções coletivas sempre um caráter positivo e favorável ao trabalhador, inclusive no que diz respeito ao pleno desenvolvimento.

Ocorre que a Reforma Trabalhista, lei 13.467/2017, aprovada e publicada no D.O. em 14/07/2017, que passou a ter vigência em 11/11/2017, trouxe diversas mudanças que deixaram os estudiosos do direito do trabalho perplexos. Dentre tais mudanças, a trazida pelo art. 611-A afronta, embora que de maneira subjetiva, o disposto no art. 4 da Convenção 98 da OIT.

A princípio a citada inovação celetista deveria respeitar as imposições constitucionais e não poderiam contrariar as normas de higiene, saúde e segurança, contudo foi mais além. Em seu caput, o art. 611-A dispõe que convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho poderão prevalecer sobre a lei, como por exemplo, no que diz respeito ao intervalo intrajornada, banco de horas, trabalho intermitente, dentre outros.

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
> I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
> II - banco de horas anual;
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
> IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
> V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
> VI - regulamento empresarial;
> VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
> VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
> IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
> X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

> XI - troca do dia de feriado;
> XII - enquadramento do grau de insalubridade;
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
> XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
> XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O artigo supracitado vem dar uma maior importância às convenções coletivas e aos sindicatos que anteriormente só poderiam estipular cláusulas que fossem mais favoráveis que as condições estabelecidas em lei, o que sempre deu uma margem de conforto aos sindicatos dos empregados. Contudo, após a vigência da lei 13.467/2017, os sindicatos ganharam mais destaque e importância, pois passaram a ter poder de "revogar" artigos de lei, bastando apenas estipular normas contrárias ao previsto na legislação e firmá-las em acordo ou convenção coletiva.

Assim, se o sindicato dos trabalhadores não for forte o suficiente e não se mostrar ativo em prol dos trabalhadores poderão ter acordos coletivos e convenções coletivas que irão para a direção oposta ao previsto na CLT.

Em contrapartida, a reforma trabalhista traz, em seu art. 611-B, um taxativo, de direitos que as convenções e acordos coletivos não poderão se sobrepor, deixando evidente que o rol acima destacado é apenas um rol exemplificativo, o que expõe uma margem irrestrita às negociações coletivas.

Contudo, não é prudente elencar tamanho poder legislativo a instituições fora deste pilar constitucional. Ora, a partir da reforma trabalhista, criou-se um novo meio de revogação de lei, que foge por completo da formalidade constitucional de criação e revogação de leis.

Assim, bem destaca o Professor Alfredo J. Ruprecht:

> A submissão da convecção coletiva à lei é de ordem natural e surge do sistema democrático de governo. É verdade que a autonomia sindical e coletiva tem atualmente muita importância e desenvolvimento, mas não pode se sobrepor-se à lei, fonte de toda organização legítima. Ainda, segundo ele, "As leis laborais, estabelecem benefícios mínimos, de maneira que quando a convenção fixa maiores benefícios que os da lei, esses benefícios tem plena validade; ,as se os retalha ou diminui carecem de validade (1995, p. 320).

É importante evidenciarmos, ainda, questões simples e administrativas que muitas vezes passam despercebidas e que não têm qualquer tipo de relevância perante a mídia. A lei 13.467/2017 revogou o parágrafo primeiro do art. 477, que previa a necessidade da assistência

do sindicado ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social para que fosse homologada a rescisão do contrato de trabalho aos empregados que tivessem mais de um ano de trabalho.

Assim, o trabalhador, na maioria das vezes, sem qualquer conhecimento da legislação trabalhista, fica totalmente à mercê de seu patrão quanto às verbas rescisórias.

Aliado ao que foi destacado acima, vem à extinção do imposto sindical, trazida pela nova redação do art. 545, que determina que, para a "cobrança" do imposto supracitado, somente pode ser feita após autorização prévia dos empregados, depois de serem notificados.

A extinção do imposto sindical obrigatório teve, recentemente, sua constitucionalidade confirmada pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesta ocasião a Ministra Rosa Weber, baseando-se em sua visão constitucional, entendeu ser plenamente distanciada a ideia de pluralismo, sendo imposta a unicidade sindical para a legitimidade da representação da atuação sindical e que é nesse cenário que surge a contribuição compulsória, que ao longo dos anos vem se mostrando ser a principal fonte de receita para a manutenção dos sindicatos.

Contudo, mesmo plausível diante da visão constitucional, a ministra citou dados relevantes que demostraram uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical e disse: "É inegável, portanto, o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista, responsáveis pela defesa dos interesses e direitos de todos os integrantes das respectivas categorias".

Ora, o histórico de lutas trabalhistas no Brasil é deveras tímido, pois não houve lutas e greves de impacto para que fossem criadas as leis trabalhistas, muito menos houve força na formação dos sindicatos.

Os sindicatos brasileiros têm muitas vezes sua imagem deturpada, o que se agrava com a falta de conscientização do brasileiro, diferentemente do trabalhador europeu, que teve um histórico de guerra e luta pelos direitos trabalhistas. Esta alteração é grave e pode levar os sindicatos a extinção.

Assim, temos um cenário em que os sindicatos estão visivelmente enfraquecidos, mas que em contrapartida tiveram sua importância elevada tendo em vista sua importância à negociação coletiva que ganhou força "supralegal".

Assim, fica subtendido o desrespeito ao citado artigo da Convenção 98 da OIT, tendo em vista que a reforma trabalhista trouxe dispositivos que desregulam a balança entre sindicato e empregadores, além de afrontar princípios do direito do trabalho, tais como: o princípio da norma mais favorável e o princípio da proteção do trabalhador. Ou seja, não foram tomadas

medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação.

Outro ponto relevante a ser levantado no debate em questão é que a Justiça do Trabalho não pode interferir nos acordos e convenções coletivas. De certo modo traz autonomia, independência e segurança para as negociações coletivas, contudo, partindo do cenário atual dos sindicatos dos trabalhadores, tema anteriormente discutido tem sindicatos enfraquecidos que provavelmente serão submetidos às vontades dos empregadores nem a tutela ou fiscalização de outrem, assim dispõe o § 1º do art. 611-A e o art. 8º § 3º da CLT:

> Art. 611-A
> § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
> Art. 8º
> […]
> § 3º 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.

Logo, o que deveria ser um momento histórico de conquista para os sindicatos poderá acabar sendo a sua derrocada com a retirada brusca da contribuição compulsória e a interferência mínima do Estado.

CONCLUSÃO

Com a ratificação da Convenção 98 da OIT, o Brasil concretizou a liberdade sindical como um princípio a ser seguido, embora não tenha ratificado a Convenção 87 da OIT em sua completude.

Conforme exposto neste artigo, é evidente a importância da Convenção 98 da OIT para o ordenamento jurídico brasileiro e para relação harmônica entre empregado, empregadores e sindicatos.

Esta convenção buscou viabilizar e efetivar a proteção do trabalhador e sua atuação nos sindicados, protegendo-os contra as ingerências e represálias patronais, tais como demissões e transferências, dando garantias de emprego, tais como a estabilidade provisória do dirigente sindical.

Portanto, verifica-se que a legislação brasileira deveras seguiu o disposto acordado na Convenção 98 da OIT, trazendo normas em sua legislação ordinária, inclusive no texto

constitucional, que garantem a proteção aos trabalhadores e o fiel exercício das atividades sindicais.

Contudo, a vigência da lei 13.467/2017 criou um cenário de insegurança e instabilidade quanto aos direitos e garantias já conquistadas e firmadas através das convenções da OIT, inclusive a 98.

Estas alterações legislativas mostraram o quão frágeis são os sindicatos dos trabalhadores que foram imensamente prejudicados com a extinção do imposto sindical, enfraquecendo-os, concomitantemente com seu aumento de significado e importância frente às referidas alterações legislativas e a maior força dada as convenções coletivas que podem se sobrepor à legislação formalmente instituída.

Assim, chega-se à conclusão de que não houve apenas uma mudança legislativa, mas também uma reforma principiológica no direito do trabalho, tendo em vista que as alterações trazidas foram além da superfície dos direitos trabalhistas, indo de encontro à sua base: os princípios.

Ficou objetivamente demonstrada a extinção parcial do princípio da norma mais favorável, tendo em vista que após novembro de 2017, com o advento da lei 13.467, a convenção coletiva passou a ter poderes para sobrepor-se à legislação trabalhista de forma negativa, qual seja: podendo a norma estabelecida por meio de convenção coletiva trazer texto que diminua ou agrida direitos já garantidos e formalmente estabelecidos por lei.

É perceptível, ainda, a agressão que a legislação em questão trouxe ao princípio da proteção do trabalhador. Ora, diversos direitos anteriormente garantidos foram suprimidos e outros tiveram sua garantia em cheque frente ao novo poder dado às convenções coletivas, conforme destacado no parágrafo anterior. É prudente destacarmos, brevemente, as mudanças trazidas no que diz respeito à ultratividade das convenções coletivas.

A súmula 277 do TST estabelecia que as normas fruto de negociações coletivas deveriam ser incorporadas ao contrato individual de trabalho até que uma nova norma coletiva fosse celebrada entre as partes, garantindo a proteção ao trabalhador durante aquele período de "vacância", sem convenção coletiva vigente.

Contudo, a nova lei trouxe expressa previsão proibitiva à aplicação da súmula citada, sendo o texto ainda alvo de discussão. Porém o STF, em caráter liminar, proferiu decisão favorável à aplicação do novo texto de lei na ADPF 323.

Diante do exposto, detectamos a flagrante ofensa à Convenção 98 da OIT e às propostas contrárias à citada convenção que tem por finalidade o combate à prática de atos contra os sindicatos, visando assegurar que nenhum trabalhador seja prejudicado ou dispensado

em virtude de sua participação em movimentos sindicais e como objetivo proporcionar o progresso social em conjunto com o progresso econômico, bem como com o desenvolvimento.

Por fim, convém concluirmos que a Convenção 98 da OIT e o ordenamento jurídico brasileiro caminharam lado a lado, com um fim protetivo e benéfico à parte hipossuficiente da relação de trabalho. Contudo, por ocasião, houve alterações pontuais na legislação trabalhista que afetaram essa relação harmônica existente, trazendo um cenário de insegurança e instabilidade a todos os trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2510&revista_caderno=25. Acesso 18 jul.2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova **a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984. Disponivel e < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art73>. Acesso em: 10 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

CAVALCANTE, Lygia Maria Godoy Batista. A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho. In: **Direitos Humanos**. Essência do Direito do Trabalho. (Colaboradores: Alessandro da Silva; Jorge Luiz Souto Maior; Kenarik Boujikian Felippe; Marcelo Semer). São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 16 ªED. editora Ltr, São Paulo. 2017.

FREDIANI, Yone. Liberdade sindical. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v 114, p. 152 – 164, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed.ver, ampl. E atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Monografia Jurídica**: orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Síntese, 2003.

OIT. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. 2011. Disponivel em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acesso em: 10 set. 2017.

OIT. **Constituição da OIT** Disponível em:http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 03-06-2017, às 12:10m.

RUPRECHT . Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. editora LTr. 1995.

SILVA, Claudio Santos. **Convenção 98 da OIT não é respeitada por sindicatos no Brasil**. 2007. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2007-nov-03/convencao_98_oit_nao_respeitada_sindicatos>. Acesso em: 10 set. 2017.

STF. Disponível em:http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819.Acesso 18 jul.2018.

STÜRMER, Gilberto. **A Liberdade Sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.