

106ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada entre os dias de 05 e 16 de junho de 2017, em Genebra, Suíça, foi marcada e certamente será lembrada pelo “caso Brasil”. O país, por pouco, não figurou na lista dos 24 casos selecionados para a discussão individual ao longo da Conferência, no tocante à violação das normas internacionais do trabalho, mas continua na lista dos 40 países que estão sendo monitorados pelo Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Após a divulgação de que o Brasil não figuraria entre os 24 casos selecionados para a discussão na Conferência, a mídia nacional veiculou notícias de que a denúncia contra o país tinha sido arquivada e que a Organização Internacional do Trabalho reconheceu a modernização da reforma trabalhista.

Segundo o Globo, a referida notícia foi disseminada pelo deputado federal Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados e replicada pelos canais de comunicação do partido político ao qual está vinculado, para defesa da reforma trabalhista.[1] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn1)

No dia 28 de junho de 2017, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal aprovou relatório favorável à reforma trabalhista, sem modificações no texto enviado pela Câmara dos Deputados, com breve previsão de votação em plenário.[2] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn2)

O objetivo do artigo é esclarecer os fatos que envolveram a retirada do “caso Brasil” da 106ª Conferência Internacional do Trabalho e ainda que de modo bastante resumido, o procedimento de monitoramento adotado pela OIT, a fim de alertar a sociedade sobre os iminentes riscos que reformas precarizantes das condições de trabalho podem trazer ao país.

1. SOBRE OS MECANISMOS DE CONTROLE ADOTADOS PELA OIT

(/component/banners/click/97)



(/component/banners/click/105)



(/component/banners/click/108)

De fato, a OIT não ratificou a reforma trabalhista — recentemente aprovada pelo Parlamento brasileiro e sancionada pelo Presidente da República, sob o número 13.467/2017, para entrar em vigor após 120 dias —, nem tampouco a afirmou isenta de violações às normas internacionais do trabalho, como certos setores chegaram a alardear. Ao não figurar entre os 24 casos que foram selecionados para discussão na 106ª Conferência Internacional do Trabalho, o Brasil continuará sendo analisado pelo procedimento ordinário; tampouco houve arquivamento da “denúncia”, como falaciosamente chegou a ser noticiado na imprensa, já que sequer existe formalmente uma “denúncia” e não houve exame de mérito a esse respeito.

Quando um país ratifica uma convenção internacional, vê-se obrigado a apresentar memórias regulares sobre as medidas que tem adotado para aplicá-la, no plano jurídico e na prática. Isso pode exigir, por exemplo, a alteração da legislação interna, no que contrarie diretamente a norma internacional e a adoção de políticas públicas específicas, a depender do tema tratado pela Convenção Internacional do Trabalho, das peculiaridades do país que pretende aplicá-la e até a superação de questões culturais. A ratificação de uma norma internacional, a propósito, impacta diretamente nas ações dos Estados-membros, inclusive no campo da construção jurisprudencial dos tribunais dos respectivos países.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas – ONU e a única com funcionamento tripartite (integrado por governos e organizações de empregadores e trabalhadores). Desde 1919, mediante o sistema tripartite, foram aprovadas pela OIT diversas convenções e recomendações internacionais de proteção ao trabalho (mais de 180 convenções, sujeitas à ratificação pelos Estados-membros e mais de 190 recomendações, não vinculativas, com orientações políticas e ações nacionais para o alcance dos objetivos previstos nas convenções). Atualmente a OIT conta com 187 Estados-membros, dentre eles, o Brasil, um de seus fundadores.

No que diz respeito aos sistemas de controle da OIT, além da análise anual pelo Comitê de Peritos (sistema regular de controle), há a possibilidade de instauração de processos contenciosos, designados “reclamações”, em face de um país-membro com fundamento na aplicação de uma convenção ratificada ou de sua violação. Se a reclamação for considerada admissível pelo Conselho de Administração da OIT, este nomeará um comitê tripartido para examinar a questão, com a apresentação posterior de relatório ao Conselho de Administração, com as suas conclusões e recomendações. Além disso, qualquer país-membro pode apresentar uma queixa junto à OIT em face de outro país-membro, quando entender que o denunciado não assegurou, de forma satisfatória, a aplicação de uma convenção que ambos tenham ratificado.

Esse processo pode ser igualmente iniciado oficiosamente pelo próprio Conselho de Administração ou no seguimento de uma queixa apresentada por um delegado à Conferência Internacional do Trabalho. Se necessário, a Comissão de Inquérito formula recomendações sobre as medidas a adotar. Se os governos não aceitarem estas recomendações, podem submeter o caso ao Tribunal Internacional de Justiça.[3] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn3)

As memórias emitidas pelos governos devem ser encaminhadas para a representação de trabalhadores e empregadores, as quais podem fazer comentários sobre as declarações do governo e enviar comentários próprios sobre a aplicação das Convenções Internacionais diretamente à OIT.

A Comissão de Peritos foi criada em 1926, com mandato de três anos, é composta por 20 juristas independentes, de renome internacional e oriundos de países diversos, com diferentes sistemas jurídicos e culturas, com o objetivo de examinar as memórias dos governos sobre as normas internacionais ratificadas.

Ao analisar a aplicação das normas internacionais do trabalho, a Comissão de Peritos emite dois tipos de manifestações: observações e solicitações diretas. As observações contêm comentários sobre as questões fundamentais relativas à aplicação de um

determinado convênio por parte de um Estado e são publicadas em um informativo anual da Comissão. As solicitações diretas contêm comentários com questões mais técnicas ou com pedidos de esclarecimentos aos governos.

O informe anual da Comissão de Peritos é composto de três partes: a primeira parte contém o informe geral, que inclui comentários acerca do respeito dos Estados-membros às suas obrigações constitucionais; a segunda parte contém observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho; e a terceira parte contém o estudo geral.[4] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn4)

O que se pode notar é que, primeiro, a OIT atua de forma a promover o diálogo tripartite. Além disso, a aplicação e a interpretação dos atos internacionais, que justamente são fruto desse diálogo, recebem atenção permanente desse organismo internacional. A Conferência anual, embora consubstancie momento muito importante da atuação internacional, não encerra ou finaliza esse processo permanente de diálogo e de fiscalização, que busca a construção efetiva de um ambiente laboral que possa reproduzir boas práticas num contexto de trabalho decente.

2. “TRABALHO NÃO É MERCADORIA”: dignidade humana como elemento reitor da interpretação/aplicação das normas internacionais do trabalho. Lei n. 13.467/2017: primeira aproximação

Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia que, como anexo à sua **Constituição** (<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/155571402/constitui%C3%A7%C3%A3o-federal-constitui%C3%A7%C3%A3o-da-republica-federativa-do-brasil-1988>), representa, desde então, a carta de princípios e objetivos da OIT. Esta Declaração serviu de referência para a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Dentre os traços fundamentais do “espírito de Filadélfia”, destaca-se a proclamação da dignidade humana como predicamento inerente a todos os membros da família e base da liberdade, da justiça e da paz no mundo. A dignidade foi erigida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem como princípio fundador da ordem jurídica, que sustenta todos os princípios e direitos fundamentais. Nesse contexto, o princípio da dignidade obriga a ligar os imperativos da liberdade e da segurança, não só a segurança física, mas segurança econômica suficiente para liberar os seres humanos do terror e da miséria. Porém, como atesta Alain SUPIOT, é a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização: o objetivo de justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e mercadorias, e a hierarquia de meios e fins foi derrubada. Em lugar de indexar a economia às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências das finanças, e tratam-se os homens como “capital humano” a serviço da economia.[5] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn5)

Para a Conferência de Filadélfia, **(a)** o trabalho não é mercadoria; **(b)** a liberdade de expressão e de associação é fundamental para o progresso social; **(c)** a pobreza onde quer que esteja é ameaça para a paz e prosperidade; **(d)** cada Nação deve criar instrumentos para atendimento das necessidades sociais do trabalhador; e **(e)** todos os seres humanos têm direito a progresso material, desenvolvimento espiritual em liberdade, dignidade, segurança econômica e igual oportunidade.

Em 1998, na esteira das grandes declarações de princípios relacionados ao trabalho, aprovou-se a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivo acompanhamento. Pela citada declaração, são temas prioritários para a OIT: a) liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva do trabalho; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação de discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Esta Declaração relativa aos direitos fundamentais no trabalho sublinha que todos os Estados-membros têm a obrigação de respeitar os princípios fundamentais nela consagrados, quer tenham ou não ratificado as convenções da OIT correspondentes. Identifica, por assim dizer, o que configura “*ius cogens*” internacional em sede laboral, com compromisso prioritário de observação por todos os Estados-membros, sejam ou não signatários das respectivas convenções.

O que se nota é que o principal eixo da normativa internacional é a do trabalho como expressão de um direito e instrumento de realização da cidadania, não podendo ser equiparado ao mero evento econômico, inclusive diante dos riscos sociais que estão implicados na permanência de sociedades desiguais e que não primam pela construção de oportunidades para todos.

Isto é, fundamentalmente, o que foi lateralizado nos debates parlamentares que culminaram com a sanção da Lei n. 13.487/2017. Passa-se a admitir, no “espírito” da lei, que o negociado coletivamente prevaleça sobre a lei, em toda sorte de assuntos — e para além do que está no art. 7º da Constituição —, mesmo quando prejudique a condição social dos trabalhadores representados pelo sindicato. *In verbis*:

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** (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm);

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

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

- 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
- 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [...]

O novel parágrafo 3º do artigo 8º da CLT, vale bem lembrar, passa a positivar, para os juízes do Trabalho, um insondável “princípio da intervenção mínima”.

A lei, portanto, deixa de responder pela régua da civilidade mínima nas relações entre capital e trabalho. E o Poder Judiciário, na mesma esteira, assume contornos minimalistas. Sepulta-se, nessa esteira, a célebre máxima do dominicano Jean-Baptiste-Henri Dominique Lacordaire:

Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.[6] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn6)

Inexorável retrocesso, portanto. Inclusive na perspectiva do Direito Internacional dos Direitos Humanos e do Direito Internacional do Trabalho. Compreender melhor essa desconformidade — dir-se-á **inconvencionalidade** — é que nos leva ao tópico seguinte.

3. A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Motivos que levaram o Brasil a não ser incluído nos 24 casos analisados na 106ª Conferência Internacional do Trabalho. A resposta do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho e a confiança frustrada

Após a inverídica notícia de que a OIT teria arquivado a “denúncia” em face do Brasil, ratificando a modernização da reforma trabalhista, o escritório do organismo internacional no Brasil divulgou nota esclarecendo que o Comitê de Peritos continuará examinando a aplicação das Convenções em matéria de negociação coletiva ratificadas pelo Brasil. Dentre as observações já feitas pelo Comitê de Peritos em relação ao país, consta a de que “A esse respeito, o Comitê recorda que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam ainda mais favoráveis que os previstos na legislação”. O Comitê também solicitou ao Governo que proporcione informações sobre qualquer evolução a respeito.[7] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn7)

Depois da citada nota de esclarecimento, o deputado federal Rogério Marinho disse que Peter Poschen, diretor da OIT no Brasil, teria se manifestado de forma política sobre a reforma trabalhista em audiências públicas na Câmara de Deputados e no Senado Federal, agindo como um “ativista de esquerda”.[8] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn8)

Embora tal fato não tenha sido mencionado, um dos motivos que contribuíram para que o “caso Brasil” não tenha figurado entre os 24 casos apreciados na 106ª Conferência Internacional do Trabalho, foi o de que a reforma trabalhista ainda era um projeto de lei (PLC n. 38/2017). Noutras palavras, em que pese o seu conteúdo expressar ofensas constitucionais e afrontas às normas internacionais de proteção ao trabalho, tais violações não poderiam ser, à altura, consideradas “violações concretas”, pois ainda figuravam na dimensão das possibilidades políticos.

Outro motivo convenientemente ocultado para a manutenção da análise do caso Brasil pelo procedimento ordinário foi, ademais, a ausência de consenso tripartite e a pressão dos representantes dos empregadores feita no sentido de que, se a comissão insistisse em manter o Brasil na “*short list*”, retirariam o seu apoio a outros casos sobre os quais já havia consenso formado.

Pois bem. Dentre os 24 países incluídos na lista de violações às normas internacionais, havia 5 casos considerados extremamente graves e outros 19 sobre os quais foi ultimado o consenso tripartite, após a retirada do “caso Brasil”. Segundo o Itamaraty brasileiro, não havia embasamento jurídico para a inclusão do país na lista dos 24 casos que foram analisados na 106ª Conferência Internacional do Trabalho.[9] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn9)

É importante frisar que é comum nos monitoramentos realizados pelo Comitê de Peritos da OIT a análise de projetos de lei em tramitação no país, inclusive para alertar sobre os prejuízos que podem acarretar ao cumprimento das normas internacionais ratificadas e acerca dos retrocessos que podem significar aos compromissos assumidos

pelos países. No relatório da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), lançado em 2016, para publicação na 106ª Conferencia Internacional do Trabalho, como foi citado pelo escritório da OIT no Brasil, a Comissão de Peritos registrou a existência de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional brasileiro com o objetivo de que a negociação coletiva tenha prevalência sobre a legislação, em prejuízo da classe trabalhadora. Na oportunidade, a Comissão recordou que o objetivo geral das Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 é a promoção da negociação coletiva para a **melhoria das condições de trabalho** — como, aliás, dispõe, entre nós, o *caput* do art. 7º da Constituição —, ou seja, para que *as condições de trabalho alcancem patamares mais favoráveis que os previstos na legislação*. Sobre tal aspecto, a Comissão de Peritos reafirmou o entendimento de que a negociação coletiva não deve ter como efeito o estabelecimento de condições menos favoráveis às estabelecidas pela lei.

Idêntico entendimento foi expresso pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais da OIT, em resposta às consultas realizadas pelo Central Única de Trabalhadores e pelo Ministério Público do Trabalho, citando a mesma manifestação do Comitê de Peritos e recordando que igual consulta foi realizada Central Única dos Trabalhadores no ano de 2002, quanto a projeto de lei similar, reiterando a posição de que os Estados-membros têm a obrigação de garantir a efetiva aplicação de Convenções da OIT, que devem ganhar realidade não só na legislação, mas também na prática; logo, *acordos individuais ou coletivos não podem reduzir a proteção estabelecida nas Convenções da OIT em vigor no Brasil*.

Diante de tal quadro, é cediço que o diretor do escritório da OIT no Brasil não emitiu declarações “políticas” e tampouco tentou interferir na política interna do país. E não o fez, justamente porque a autonomia e a independência dos Estados-membros são limitadas pelos compromissos internacionais assumidos, de modo que as declarações de Poschen apenas expressaram o entendimento do Organismo Internacional ao qual pertence acerca de aparentes violações às normas internacionais que se avizinhavam.

Nesse sentido, a recente aprovação da reforma trabalhista sob o véu da “modernização”, com texto claramente violador da Constituição e das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil, representa potencial prejuízo à imagem do país perante a comunidade internacional. E, já por isso, em futuro próximo, o Conselho de Administração da OIT poderá indicar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das recomendações feitas ao Estado (art. 33 da Constituição da OIT).

Ainda durante a 106ª Conferência Internacional do Trabalho, centrais sindicais formalizaram nova consulta ao departamento de normas internacionais da OIT, inicialmente com ponderação no sentido de que a reforma trabalhista não foi discutida por órgão tripartite, uma vez que as atividades do Conselho Nacional do Trabalho foram interrompidas no ano de 2016, apresentando questionamento sobre se o referido fato viola a Convenção 144 da OIT, além de outros questionamentos específicos acerca de possíveis ofensas às Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT.[10] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn10)

Feita a consulta, restava à OIT mexer as pedras do tabuleiro. Considerando-se, porém, as posições anteriores por ela própria divulgadas, a coerência discursiva — em prevalecendo sobre as ingerências políticas, como se esperava — permitia-nos bem supor quais seriam as possíveis respostas. E assim se deu.

Em 11.7.2017, com responsividade, objetividade e presteza, a Organização Internacional do Trabalho respondeu à consulta de 16 de junho, por sua diretora Corinne Vargha (do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho), obtemperando, entre outras coisas, o seguinte (em tradução livre do castelhano)[11] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftn11):

[...] a adoção de um projeto de lei que reforma a legislação trabalhista deveria ser precedida por consultas detalhadas junto aos interlocutores sociais do País.

[...] os Estados-membros têm a obrigação de garantir, tanto na lei como na prática, a aplicação efetiva dos convênios ratificados, motivo pelo qual não se pode validamente rebaixar por meio de acordos coletivos ou individuais a proteção estabelecida nas normas da OIT ratificadas e em vigor em um determinado país.

[...] A CEACR recordou que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para obter um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam ainda mais favoráveis [ao trabalhador] que os previstos na legislação. A esse respeito, a CEACR sublinhou que, se bem que disposições legislativas pontuais, relativas a aspectos específicas das condições de trabalho, poderiam prever, de maneira circunscrita e motivada, sua derogabilidade por via da negociação coletiva, uma disposição que instituísse a derogabilidade geral da legislação laboral por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promoção da negociação coletiva livre e voluntária prevista pela Convenção [n. 98] e confiou, por conseguinte, em que os alcances do artigo 4º da Convenção [n. 98] serão plenamente tomados em consideração no marco do exame [legislativo] dos mencionados projetos de lei.

Em suma, o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT pontificou seu entendimento — representativo do sentimento da comunidade internacional — estritamente contrário a uma reforma que tencionasse priorizar o objeto coletivamente “negociado”, em detrimento da lei, notadamente num ambiente sindical de cerca de 17.000 entidades patronais e obreiras, das quais metade jamais celebrara um só acordo ou convenção coletiva de trabalho. Isto foi dito e redito aos quatro ventos, inclusive no Parlamento.

Pouco importou. “A confiança” frustrou-se. E a reforma trabalhista foi aprovada, sem emendas, em 11 de julho de 2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em julho de 2017, o Brasil não entrou na lista dos 24 países que tiveram que prestar esclarecimentos sobre violações às normas internacionais do trabalho. Eis o fato. À altura, porém, a reforma trabalhista era apenas um singelo projeto legislativo (PLC n. 38/2017). Aprovada e em vigor, após a “vacatio” de 120 dias, a polêmica Lei n. 13.467/2017, o quadro poderá se alterar. Eis a tendência.

Com efeito, a tramitação do projeto foi realizada sem o necessário debate. Nenhuma das considerações, propostas ou notas técnicas apresentadas pelos mais diversos segmentos sociais — trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do Trabalho — foi contemplada. As reuniões e audiências públicas realizadas jamais visaram à construção dos consensos possíveis, típicos de um autêntico diálogo social. Delas, não se extraiu uma só contribuição para o texto legal. Isso é especialmente grave em relação à Casa Alta, porque, desde o início da tramitação no Senado da República, já se sabia que a estratégia oficial consistia em fazer aprovar o texto sem quaisquer alterações, evitando-se o retorno à Câmara dos Deputados (afinal, como tanto se disse e ouviu à altura, nos corredores do Parlamento, “o Brasil tem pressa”). E assim se fez.

Ao final, no plenário do Senado, restavam três emendas destacadas pelos blocos políticos resistentes, em três temas acerca dos quais o próprio Poder Executivo havia acenado com possíveis recuos (por vetos, que depois não vieram) ou com adequações (por medida provisória, que ainda se aguarda): (i) a universalização do coletivamente negociado sobre o legislado (ainda que “in pejus”), (ii) a legalização trabalho intermitente (sem quaisquer balizas de segurança jurídico-social), e, de mais aberrante — donde se depositarem, nesta, as maiores esperanças de aprovação —, (iii) a liberação do trabalho da mulher gestante e lactante em ambientes insalubres. Esperanças todas baldadas: os três destaques foram sobejamente rechaçados.

Nós estávamos lá.

Restará agora, ao cidadão, confiar o que resta à Magistratura do Trabalho e ao controle difuso de constitucionalidade que por dever lhe incumbirá. Ao lado dele, o controle de convencionalidade. E, para além disso, os horizontes hermenêuticos — promissores ou não — que a novidade legislativa deixará entreabertos.

Mas tinha de ser assim, porque “o Brasil tem pressa”. E houve quem perguntasse: pressa de quê?

Ter pressa é crer que a gente passa adiante das pernas,

Ou que, dando um pulo, salta por cima da sombra. [...]

E isto faz rir como todas as verdades absolutamente verdadeiras,

Mas o que faz rir a valer é que nós pensamos sempre noutra coisa,

E vivemos vadios da nossa realidade.

E estamos sempre fora dela porque estamos aqui.

(Alberto Caeiro, *Poemas Inconjuntos*)

Eis Fernando Pessoa, com a razão de hábito.

Estamos, de súbito, vadios da nossa realidade.

Devo lembrar você, amigo leitor, que a coluna “*Juízo de Valor*” passou a ser **mensal** desde junho passado. E assim seguirá (vez por outra com convidados especiais — e, neste mês, com *convidadas* especialíssimas, como puderam ver), quiçá até 2019.

Ao mais, como sempre, segue abaixo o *e-mail* deste afoito escriba, para críticas, ponderações e sugestões de temas.

[1] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref1) Disponível em: <<http://blogs.oglobo.globo.com/eissomesmo/post/psdb-altera-entendimento-da-oit-para-fortalecer-reforma-trabalhista.html> (<http://blogs.oglobo.globo.com/eissomesmo/post/psdb-altera-entendimento-da-oit-para-fortalecer-reforma-trabalhista.html>)> Acesso em: 01 jul.2017.

[2] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref2) Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/ccj-do-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml> (<http://g1.globo.com/politica/noticia/ccj-do-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>)> Acesso em: 01 jul.2017.

[3] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref3) Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm (http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm)> Acesso em: 03 jul.2017.

[4] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref4) Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang> (<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang>)> Acesso em: 01 jul.2017.

[5] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref5) SUPLOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 21-23.

[6] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref6) LACORDAIRE, J. B. H.D. *Conférences de Notre-Dame de Paris*. Paris: Sagnier et Bray, 1848. p. 246. Em português: “Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

[7] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref7) Disponível em:
<http://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_557306/lang
(http://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_557306/lang)> Acesso em: 01 jul. 2017.

[8] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref8) Disponível em:
<<http://www.valor.com.br/politica/5004708/relator-da-trabalhista-diretor-da-oit-age-como-ativista-de-esquerda>
(<http://www.valor.com.br/politica/5004708/relator-da-trabalhista-diretor-da-oit-age-como-ativista-de-esquerda>)> Acesso em: 01 jul.2017. Destaque-se essa deselegante passagem: “O senhor Peter Porschen mente quando diz que a OIT não interfere na política local. Ele mente porque esteve em audiências públicas na Câmara e no Senado e emitiu comentários políticos sobre a reforma”. Considerando-se que Poschen serviu como voluntário na Etiópia (1981-1984), atuou por anos como pesquisador da Universidade de Freiburg e é um dos maiores especialistas do sistema ONU em desenvolvimento sustentável e economia verde — sendo um dos principais autores do festejado Relatório ILO/UNEP/IOE/ITUC 2012 (“*Working towards sustainable development - opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*”), alcunhá-lo de “ativista de esquerda” é pouco mais que um reducionismo torpe.

[9] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref9) Disponível em:
<<http://www.psd.org.br/acompanhe/noticias/itamaraty-parabeniza-rogerio-marinho-por->

defesa-de-modernizacao-da-lei-trabalhista-na-oit/

(<http://www.psd.org.br/acompanhe/noticias/itamaraty-parabeniza-rogerio-marinho-por-defesa-de-modernizacao-da-lei-trabalhista-na-oit/>)> Acesso em 01 jul.2017.

[10] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref10) Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/centrais-consultam-oit-sobre-violacoes-na-reforma-da-clt-26d6/>

(<http://www.cut.org.br/noticias/centrais-consultam-oit-sobre-violacoes-na-reforma-da-clt-26d6/>)> Acesso em: 03 jul.2017.

[11] (https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017#_ftnref11) Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/oit-condena-reforma-trabalhista-brasileira-c39b/>> Acesso em: 20 jul.2017. Grifos nossos.

Guilherme Guimarães Feliciano - Presidente da ANAMATRA. Professor Associado II da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. E-mail: diluvius@icloud.com (<mailto:diluvius@icloud.com>)

Luciana Paula Conforti - Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da ANAMATRA. Doutoranda em Direito, Estado e Constituição pela UnB, Juíza do Trabalho da 6ª Região

Noemia Porto - Vice-Presidente da ANAMATRA. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB, Juíza do Trabalho na 10ª Região e Professora da Faculdade Processus

< [Anterior \(/artigos/25541-reforma-trabalhista-e-bala-perdida\)](/artigos/25541-reforma-trabalhista-e-bala-perdida)

[Próximo > \(/artigos/25483-a-reducao-do-numero-de-acoes-trabalhistas-que-nao-vira-com-a-reforma-laboral\)](/artigos/25483-a-reducao-do-numero-de-acoes-trabalhistas-que-nao-vira-com-a-reforma-laboral)



SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 608 - Ed. Business Center
Park Brasil 21 CEP: 70316-000 - Brasília/DF
(<https://goo.gl/maps/DePshjcvzSA2>)
☎ +55 61 3322-0266 (tel:+55-61-3322-0266)



(/componente/comunicacao/imprensa/politica-de-uso-das-redes-sociais/19)k/1:

Encarregado para fins de LGPD

Dr. Marco Aurélio Marsiglia Treviso

Diretor de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos da Anamatra

Política de uso das redes sociais

(/imprensa/politica-de-uso-das-redes-sociais)

