

**Os impactos da reforma trabalhista no contexto
internacional:
embate entre as novas disposições e as Convenções n.º
98 e n.º 154 da OIT (*)**

**The impacts of labor reform in the international
context: conflict between new provisions and
Conventions n.º 98 and n.º 154 of the ILO**

**Los impactos de la reforma del derecho del trabajo en el
contexto internacional: choque entre las nuevas
disposiciones y las Convenciones n.º 98 y n.º 154 de la
OIT**

Julia Teixeira Ramos¹

Marcelo Fernando Quiroga Obregón²

(*) Recibido: 19 setiembre 2018 | Aceptado: 15 enero 2019 | Publicación en línea: 1ro. julio 2019.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Vitória – FDV.
juliateixeiramos@outlook.com

² Doutor em Direitos e Garantias Fundamentais na Faculdade de Direito de Vitória - FDV, Mestre em Direito Internacional e Comunitário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Especialista em Política Internacional pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, Graduado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo, Coordenador Acadêmico do curso de especialização em Direito Marítimo e Portuário da Faculdade de Direito de Vitória - FDV -, Professor de Direito Internacional e Direito Marítimo e Portuário nos cursos de graduação e pós-graduação da Faculdade de Direito de Vitória - FDV.
mfqobregon@yahoo.com.br

Sumário: Introdução. **1.** Análise principiológica do direito trabalhista e contraponto ao artigo 611-a, introduzido na legislação trabalhista pela Lei 13.467/17. **2.** A proteção do trabalhador sob a ótica do Direito Internacional. **3.** Análise da compatibilidade do artigo 611-a da clt com as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT. – Considerações finais. – Referências.

Resumo: A presente pesquisa objetiva analisar os pressupostos básicos do Direito do Trabalho brasileiro, bem como as disposições acrescidas ao ordenamento jurídico pátrio pelo Direito Internacional do Trabalho, por intermédio das convenções nº 98 e nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. Com tais conclusões, buscar-se-á enfrentar tal arcabouço legislativo, e, por conseguinte, as garantias básicas dadas ao obreiro na relação de trabalho, para com o novel artigo 611-A da CLT, acrescida ao direito trabalhista pela Lei 13.467 de 2017, verificando, desta forma, suas compatibilidades. Para tanto, a pesquisa será desenvolvida com base em estudos de convenções internacionais (abarcando aqui a Convenção nº 154 e nº 98 da OIT), bem como no estudo de leis infraconstitucionais, de leis constitucionais e de doutrinas referentes ao Direito do Trabalho e ao Direito Internacional do Trabalho, tendo como principais bases os autores Maurício Godinho Delgado e José Carlos Sussekind. Tal estudo se desenvolverá a partir da metodologia dialética.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho, reforma trabalhista, Lei 13.467, Convenção 98, Convenção 154.

Abstract: The present research aims to analyze the basic assumptions of Brazilian Labor Law, as well as the provisions added to the legal order of the country by International Labor Law, through Conventions No. 98 and No. 154 of the International Labor Organization. With such conclusions, this legislative framework, and therefore, the basic guarantees given to the worker in the labor relationship, will be sought in relation to the novel article 611-A of the CLT, added to labor law by Law 13467 of 2017, verifying, in this way, their compatibilities. The research will be developed on the basis of studies of international conventions (including Conventions No. 154 and No. 98), as well as the study of infra-constitutional laws, constitutional laws and doctrines pertaining to Labor Law and International Labor Law, having as main bases the authors Maurício Godinho Delgado and José Carlos Sussekind. Such a study will develop from the dialectical methodology

Keywords: International Labor Law, labor reform, Law 13.467, Convention 98, Convention 154.

Resumen: La presente investigación tiene como objetivo analizar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo brasileño, así como las disposiciones añadidas al ordenamiento jurídico patrio por el Derecho Internacional del Trabajo, por intermedio de los convenios n.º 98 y n.º 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Con las conclusiones, se buscará enfrentar tal marco legislativo, y, por consiguiente, las garantías básicas dadas al obrero en la relación de trabajo, junto con el artículo 611-A de la CLT, más el derecho laboral por la Ley 13.467 de 2017, verificando de esta forma sus compatibilidades. La investigación se desarrollará sobre la base de estudios de Convenciones internacionales (incluyendo el Convenio n.º 154 y n.º 98 de la OIT), así como en el estudio de leyes infraconstitucionales, de leyes constitucionales y de doctrinas referentes al Derecho del Trabajo y al Derecho Internacional del Trabajo, con base en los autores Mauricio Godinho Delgado y José Carlos Sussekind. Tal estudio se desarrollará con la metodología dialéctica.

Palabras clave: Derecho Internacional del Trabajo, reforma laboral, Ley 13.467, Convenio 98, Convenio 154.

Introdução

A lei 13.467/17 surge em um contexto de crise econômica e, por conseguinte, circundado por um ambiente de recessão e desemprego crescente, carregando consigo o peso da promessa de mudança nesse cenário.

Contudo, como é de fácil percepção, tais tentativas imediatistas de reestruturação econômica, muitas vezes, ancoram-se em restrições a direitos fundamentais, desse modo, ferindo gravemente prerrogativas previstas tanto em nossa Constituição quanto em Tratados Internacionais em relação aos quais o Brasil é signatário.

Nesse contexto, no presente trabalho se busca analisar pontos específicos da reforma trabalhista trazida pela lei 13.467 de 2017, enfrentando-os a partir dos direitos já assegurados aos trabalhadores pela Constituição de 1988, bem como pelas garantias concedidas pelas Convenções nº 98 e nº 154, as quais versam sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Insta frisar, que será tido como enfoque o artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, que fixa a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, em nome da autonomia privada e do poder negocial.

Neste diapasão, o estudo em um primeiro momento irá se voltar a uma análise do artigo 611-A da CLT em contraponto com os princípios do direito do trabalho, os quais se constituem como sua base.

Em seguida, no segundo tópico, a abordagem será direcionada às convenções nº 98 e nº 154 da OIT, e à exploração de seus conteúdos no que diz respeito à proteção da vulnerabilidade do obreiro na relação de trabalho, bem como a análise da compatibilidade destas para com o dispositivo instituído como o objeto deste estudo.

Por fim, serão desenvolvidas as considerações finais, retomando os pontos principais de todos os tópicos analisados de modo a possibilitar uma análise da compatibilidade destes para com o disposto no artigo 611-A da CLT.

1 Análise principiológica do direito trabalhista e contraponto ao artigo 611-a, introduzido na legislação trabalhista pela Lei 13.467/17

O Direito do Trabalho surge na sociedade como elemento essencial para um maior equilíbrio na relação “empregado x empregador”, visando oferecer aos trabalhadores ferramentas que os propiciem uma condição mínima de equiparação em relação aos donos do capital, os quais detêm o poder dentro dessa relação.

Sobre tal aspecto, Maurício Godinho Delgado preleciona (2017, p. 211):

Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da contestação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico. Em tal relação, o empregador age naturalmente como *ser* coletivo, isto é, m agente socioeconômico e político cujas ações – ainda que intraempresariais – têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

Nesse cenário, emergem como barreira às arbitrariedades patronais, uma série de princípios trabalhistas que visam manter esse equilíbrio frente à hipossuficiência (intelectual, social e econômica) da classe obreira.

Tendo como núcleo basilar o princípio da proteção do trabalhador, que como já deixa transparecer por sua denominação, trata-se da criação de um sistema especializado em regras majoritariamente protetivas, que garantam o tão almejado equilíbrio nas relações de trabalho (DELGADO, 2017, p. 213).

Insta ressaltar, que esse princípio se trata de uma máxima a ser seguida no contexto justralhista, de modo com que todas as disposições referentes a essa matéria devem passar por sua análise, e, por óbvio, todos os demais princípios que a circundam dele decorrem e nele buscam fundamento.

Tem-se também o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual se orienta que no direito trabalhista à prevalência de normas essencialmente imperativas, as quais não podem ter sua obrigatoriedade afastada por meio de simples disposição contratual acordada entre as partes, sendo raras as hipóteses nas quais se vislumbrará em seu regramento hipóteses de regras dispositivas (DELGADO, 2017, p. 216).

Tal disposição principiológica se ancora justamente no fato de o sistema trabalhista ser extremamente protetivo, haja vista a já elencada relação desigual a que se cumpre resguardar, mostrando-se, desse modo, incompatível com as disposições civilistas que trabalham, em sua maioria, em igualdade de equiparação.

Ademais, também é um princípio caro no contexto justralhista o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, segundo o qual se fixa a inviabilidade técnico-jurídica de o empregado de abrir mão de seus próprios direitos, assegurados legal e contratualmente, por simples manifestação de vontade (DELGADO, 2017, p. 217).

Princípio este, que também busca fundamento na hipossuficiência do obreiro, tendo em vista que este tem suas vontades submetidas aos mandos e desmandos do empregador, haja vista que este tem os meios de produção, e, por conseguinte, a fonte de renda do obreiro em suas mãos. Desse modo, a manipulação do trabalhador se torna demasiado fácil, já que este tende a se submeter a condições degradantes para ter mantido sua fonte de renda, logo, seu sustento.

Outrossim, tem-se o princípio da vedação ao retrocesso social, fixado no artigo 3º da nossa Constituição³, bem como no caput do artigo 7º da CLT⁴, o qual fixa que será vedada a revogação de direitos sociais já instituídos sem a criação de alternativas para a compensação do impacto causado pela anulação dessas garantias (CANOTILHO, 2002, p. 336).

E, também, da vedação da *reformatio in pejus* no que tange à criação de direitos para o trabalhador, tendo como pressuposto que o artigo 7º da CLT

³ Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (...) II – garantir o desenvolvimento nacional (BRASIL, 2018).

⁴ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social** (BRASIL, 2018).

fixa que apenas serão criados direitos que melhorem sua condição social, jamais podendo essa ser piorada por interferência da atividade legiferante.

Além dos já listados, existe um farto aparato principiológico no Direito do Trabalho, tais como o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, da condição mais benéfica ao trabalhador, da norma mais favorável, da intangibilidade salarial, dentre outros, que possuem como núcleo o mesmo objetivo já vislumbrado em todos os supracitados, a proteção e o resguardo ao obreiro.

Nesse contexto, tem-se o objeto de análise do presente estudo, que se trata do artigo 611-A⁵ da CLT, acrescentado pela lei 13.674 de 2017, o qual fixa

⁵ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

uma série de hipóteses nas quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, sendo estas meramente exemplificativas, haja vista o termo “entre outros” expresso no dispositivo.

Ante a leitura do referido dispositivo, é límpida a constatação de que a alteração trazida pela reforma causa grande impacto em todo o sistema jurídico trabalhista brasileiro, rompendo com preceitos basilares e essenciais deste ramo especializado.

Ou seja, o sistema trabalhista, tão voltado à proteção da parte mais fraca da balança na relação de trabalho, abre espaço para que negociações derroguem os preceitos mínimos instituídos pela legislação para a efetivação do equilíbrio no ambiente laboral.

2 A proteção do trabalhador sob a ótica do Direito Internacional

Tal como preleciona Godinho, são três grupos de normas trabalhistas heterônomas que sustentam o arcabouço de direitos que representam o patamar civilizatório mínimo a ser dado ao trabalhador. Sendo o primeiro o texto constitucional em geral, as normas de tratados e convenções internacionais que vigoram no plano interno do país, bem como as normas legais infraconstitucionais (2008, p. 1403).

Desse modo, entende-se que os três diplomas legais supracitados devem se desenvolver em prol de uma regulamentação equânime, visando a integração e a complementação legal visando o resguardo desse patamar mínimo civilizatório do cidadão. Sendo incabível, portanto, a supressão de um pelo outro em direção à revogação de direitos outrora instituídos.

Neste diapasão, o Direito Internacional do Trabalho visa a universalização dos princípios de justiça social, assim como ampliar a cooperação internacional em benefício da melhoria das condições de vida do obreiro. E, por conseguinte, buscar a harmonia entre o crescimento técnico-econômico e o desenvolvimento social, por intermédio da incorporação de garantias e deveres aos sistemas jurídicos nacionais (SÜSSEKIND, 2000, p.17).

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

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

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

Ou seja, o objeto central justralhista internacional é justamente buscar a completude dos diplomas legais, buscando o desenvolvimento humano juntamente com o econômico, por intermédio do resguardo aos direitos dos trabalhadores por intermédio da atuação de normas protetivas ao sistema jurídico nacional.

O que mais uma vez nos leva a depreender que é incabível, no âmbito do direito internacional, a interferência no patamar civilizatório mínimo e a supressão de direitos fundamentais.

Ante tais objetivos, a Organização Internacional do Trabalho, por intermédio da conferência internacional do trabalho tem como atribuição a elaboração de convenções internacionais e recomendações, as quais são instrumentalizadas pela regulamentação internacional do trabalho da OIT (ALVARENGA, p.4).

Dessa maneira, a OIT buscará a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores e concretizar tal universalização do direito laboral e da proteção ao desenvolvimento humano por intermédio de convenções e recomendações internacionais.

3 Análise da compatibilidade do artigo 611-a da clt com as Convenções n.º 98 e n.º 154 da OIT

Primeiramente, insta citar o conteúdo da Convenção nº 98 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 33.196 de 1953, a qual tem como objetivo a aplicação dos princípios do direito de organização coletiva, visando a liberdade sindical e a proteção dos obreiros contra atos atentatórios dos empregadores, no que diz respeito à concretização deste direito.

Entrementes, tal análise não se obsta à concretização das negociações coletivas, assim como se observa no artigo 2º do referido diploma, o qual fixa limpidamente o interesse de proteção dos trabalhadores no âmbito da relação de emprego, colocando como destaque o combate aos atos de ingerência dos empregadores sobre os empregados.

ARTIGO 2º. 1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas 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 meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Dessa maneira, depreende-se que até mesmo o diploma legal que tem como objetivo central o incentivo às negociações coletivas deixa ressaltado de forma expressa o cuidado ao se promover tal medida, haja vista que reconhece a hipossuficiência do obreiro frente aos aparatos patronais.

Ressalta-se, assim, a necessidade de observância do já aludido princípio da proteção ao trabalhador pelo sistema trabalhista, como forma de se alcançar o equilíbrio na relação de trabalho.

Sendo assim, tem-se como objetivo final, que a promoção às convenções coletivas como fonte de regulação de termos e condições de emprego não se torne possibilidade de sobreposição dos interesses patronais em relação à parte hipossuficiente (em sentido amplo) da relação empregatícia, tal como se observa no artigo 4º da Convenção.

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

Na mesma linha segue a Convenção 154 da OIT, promulgada pelo decreto nº 1.256 de 1994, a qual se volta ao incentivo à negociação coletiva como um princípio a ser aplicado por todos os povos. Em seu teor busca claramente utilizá-la de modo equânime, visando uma solução do litígio por vias externas ao judiciário, porém sempre visando o resguardo de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse diapasão, busca-se também o resguardo aos obreiros, de modo com que seus interesses não sejam sobrepujados por interesses patronais, haja vista sua clássica submissão, tal como se observa no artigo 3º da referida Convenção.

Artigo 3º. 2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão "negociação coletiva" incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

Desse modo, novamente, busca-se efetivar o princípio da proteção do trabalhador, e se materializa a necessidade do sistema de criar meios a não tornarem tais negociações abusivas e desequilibradas.

Insta-se ressaltar, que o objetivo principal das referidas convenções é a liberdade de negociação, para ambos os polos da relação trabalhista, assim como se dispõe o artigo 8º da Convenção nº 154:

Artigo 8º. As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva

Dessa forma, a negociação desmedida, sem ter suas bases calcadas na liberdade e na autonomia, de nada satisfariam seus preceitos, tornando-se apenas mais uma forma de corrupção das disposições protetivas aos trabalhadores em prol das ingerências e do fortalecimento dos desmandos patronais.

Vale-se também ressaltar que além da incompatibilidade com as referidas convenções internacionais, tal dispositivo legal fere diretamente o Pacto San José da Costa Rica, o qual foi ratificado pelo Brasil em 1992, e dispõe em seu artigo 26 sobre o desenvolvimento progressivo dos países signatários:

Capítulo III – Direitos econômicos, Sociais e Culturais

Artigo 26 – Desenvolvimento Progressivo

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de **conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais** e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados (grifo nosso) (BRASIL, 2018).

Desse modo, observa-se o descumprimento claro do princípio do desenvolvimento progressivo, na medida em que se permite uma revogação direta de direitos trabalhistas já constituídos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, sem se atentar para o progresso e plena efetividade dos direitos decorrentes de normas econômicas e sociais.

Nesse diapasão, tem-se também a ocorrência do desrespeito do já mencionado princípio da vedação ao retrocesso social, haja vista a inexistência de medidas compensatórias à revogação de tais direitos e a permissão expressa a tal conduta, tal como se observa no §2º do artigo 611-A⁶.

⁶ § 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 (BRASIL, 2018).

Depreende-se, portanto, pela inadequação da norma, no plano internacional, tanto no que diz respeito às Convenções n.º 98 e n.º 154, quanto à referida disposição do Pacto de San José da Costa Rica.

Considerações finais

Inicialmente, conclui-se que o dispositivo estudado revoga direitos e garantias já instituídos por lei, haja vista que torna um arcabouço indeterminado de direitos passíveis de mera revogação, por convenções e acordos coletivos, sem qualquer espécie de compensação ou controle no que tange a hipossuficiência dos obreiros e a possibilidade de tais negociações se darem de forma descompensada e desmedida.

Nesse diapasão, constata-se também que tal disposição vai de encontro a uma série de disposições principiológicas já explicitadas na pesquisa, as quais possuem como cerne o resguardo ao trabalhador na relação de emprego e o equilíbrio na relação laboral, na medida em que não se criam mecanismos capazes de equilibrar essa relação, mas tão somente de torna-la ainda mais contrastada.

Além disso, tem-se também como conclusão a percepção de que o dispositivo vai contra valores instituídos constitucionalmente, tais como a contrariedade aos princípios da vedação da reformatio in pejus aos trabalhadores, da vedação ao retrocesso, do desenvolvimento progressivo, dentre outros.

E, por fim, no que diz respeito às Convenções Internacionais, é clara a constatação de que não se encontra respaldo nos diplomas estudados, haja vista que por mais que as convenções n.º 98 e n.º 154 da OIT visem em um primeiro plano o incentivo às negociações coletivas, não se vislumbra no novel artigo seus objetivos principais.

Sendo estes, a promoção de tal atividade calcada na liberdade de negociação, no resguardo ao trabalhador e seu reconhecimento como parte hipossuficiente da relação de emprego, e na criação de instrumentos visando efetivar esse resguardo, primando pelo equilíbrio na relação laboral, vedando a revogação de direitos e, por conseguinte, não permitindo um retrocesso no que tange à universalização da proteção social do trabalhador.

Desse modo, depreende-se pela incompatibilidade da norma inculpada no artigo 611-A da CLT no que tange a todo complexo de normas que sustentam o patamar mínimo civilizatório do trabalhador, o qual se ancora na tríade de direitos instituídos em: leis infraconstitucionais, leis constitucionais e tratados internacionais.

Haja vista que revoga direitos instituídos em normas infraconstitucionais, é contrária a normas de convenções internacionais que vigoram no plano interno do país, bem como vão de encontro a disposições constitucionais, infringindo princípios e garantias estabelecidas pelo constituinte.

Sendo assim, conclui-se pela incompatibilidade do dispositivo com o ordenamento jurídico brasileiro, e, desse modo, constata-se a necessidade de uma revisão do texto legal, de modo com que este se uniformize com o sistema legal brasileiro, no que diz respeito à legislação nacional e internacional trabalhista.

Referências

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2018.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 16 ago 2018.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16 ago 2018.
- BRASIL. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos.** 1969. Disponível em <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm>. Acesso em 18 de ago 2018.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 5ª ED. Coimbra: Almedina, 2002.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.