**A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA
OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE**

*LABOR REFORM IN THE FACE OF ILO CONVENTIONS FOR
CONTROL OF CONVENTIONALITY*

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

RESUMO: A Consolidação das Leis Trabalhistas sofreu uma série de alterações por meio da Lei n. 13.467/2017, sob o crivo das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), à melhor proteção do trabalhador em sua relação empregatícia e a desigualdade preexistente. As normas internas dos Estados podem enfrentar um exame em face das normas internacionais, por meio do controle de convencionalidade. Tal mecanismo é essencial e objetiva adequar o ordenamento jurídico interno infraconstitucional às disposições dos tratados internacionais de direitos humanos. Diante da ausência de um regramento específico interno sobre o assunto, ainda há resistência quanto a sua aplicabilidade. No entanto, o instituto é uma ferramenta protecionista ao direito do trabalho à adequação da reforma trabalhista no cenário interno e externo. Para tanto, este estudo prioriza o cunho social da temática, com certa delimitação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, bem como à interligação do trabalho aos referidos direitos, por meio da interpretação à luz constitucionalista e às normativas internacionais incorporadas pelo ordenamento pátrio.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista. Organização internacional do trabalho. Controle de convencionalidade.

ABSTRACT: *The Consolidation of Labor Laws underwent a series of changes through Law no. 13,467/2017, under the review of the conventions and recommendations of the International Labor Organization (ILO), to better protect workers in their employment relationship and pre-existing inequality. The internal norms of States may face examination in the face of international norms, through conventionality control. Such a mechanism is essential and aims to adapt the infra-constitutional domestic legal system to the provisions of international human rights treaties. Given the absence of a specific internal rule on the subject, there is still resistance regarding its applicability. However, the institute is a protectionist tool for the right to work and the adequacy of labor reform in the internal and external scenario. To this end, this study prioritizes the social nature of the theme, with a certain delimitation of human rights and fundamental rights, as well as the interconnection of work with said rights, through interpretation in constitutionalist light and international regulations incorporated by national legislation.*

KEYWORDS: *Labor reform. International labor organization. Conventionality control.*

¹ Graduação em Direito pelo Centro Universitário de Várzea Grande-UNIVAG. Pós-Graduação *Lato Sensu* em Ciências Criminais pelo Centro Universitário União das Américas. Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito Processual pela Universidade Gama Filho. Mestrando em *Science in Legal Studies, Emphasis in International Law*, pela *Must University*. E-mail linconbenites@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0628-9138>

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

1. INTRODUÇÃO

A recente reforma trabalhista, instituída pela Lei n. 13.467/2017, levantou grandes debates acerca da redução de alguns direitos até então previstos, sendo ela a maior transformação legislativa sobre a temática após o advento da CLT/1943, com tamanha modificação na estrutura do direito do trabalho.

Nesta seara, houve substancial mudança no padrão de compreensão da forma de produção e a organização do trabalho, na atualidade, com a utilização da tecnologia no mercado, com a conseqüente diminuição de trabalhadores nas empresas. Por ser considerado elemento do capitalismo, a dinâmica operacional no ambiente de trabalho teve a intersecção do viés digital, capaz de gerar a chamada 4^a revolução industrial.

Importante registrar que as modificações legislativas na norma interna trabalhista devem se submeter ao controle de constitucionalidade e convencionalidade, eis que as normativas devem se compatibilizar à CF/88 e às normas internacionais, especialmente aquelas voltadas aos direitos humanos, que se incluem as relações de trabalho. Para tanto o instituto será conceituado, com uma breve demonstração da sua relevância à efetivação dos direitos humanos fundamentais. Serão apresentadas algumas convenções da OIT e a parametrização do controle das legislações trabalhistas, especialmente a reforma trabalhista.

A pesquisa tem por objetivo fundamental rever o direito do trabalho com a aplicação do controle de convencionalidade à promoção dos direitos humanos fundamentais, a partir das normas internas, especialmente a CF/88, em conjunto às convenções internacionais da OIT e a jurisprudência externa. Utiliza-se de um estudo teórico-empírico, com a análise bibliográfica, por meio da leitura de livros, manuais, artigos científicos, com dados primários, dentre eles a legislação, a jurisprudência, bem como a doutrina, à construção de conceitos específicos e

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

investigação de diferentes argumentações dos setores já referidos para proposição e conclusão.

Diante disso, a pesquisa não esgotará o tema, porém, intenta empregar uma melhor visão no desenvolvimento do direito do trabalho frente as normas internacionais, uma vez que inexistente um regramento no ordenamento jurídico brasileiro.

2. Breve síntese sobre a OIT

A Organização Internacional do Trabalho ganha relevo no cenário internacional em 1919, como uma agência especializada da ONU, sob o contexto após a 1ª guerra mundial e um cenário assolado de pobreza aos trabalhadores. REIS (2010) defende que o organismo teve a finalidade de melhor estrutura social à paz e à estabilidade das nações, a desenvolver um papel notável na defesa e promoção de padrões compatíveis à dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, os sindicatos de operários promoveram reivindicações a gerar o diálogo entre os Estados-Nação acerca da necessidade de regulamentação da relação trabalhista no plano internacional, na tentativa de evitar eventuais prejuízos das normas protetivas ao trabalhador frente à competitividade dos países integrantes da organização.

MARTINEZ (2016) compreende a OIT como “(...) um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos (...)”. Assim, a OIT deve estabelecer regras à prevenção de padrões mínimos de proteção ao trabalhador na relação de emprego, diante da desigualdade existente.

Diante do vasto protagonismo da OIT na definição de um direito internacional ao trabalho, suas normas definem paradigmas mínimos à adesão pela classe trabalhadora e à prática pelos Estados signatários, com certa diferenciação às fontes do direito internacional do trabalho.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

Dentre as gerais se estabelecem a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). Por outro lado, as específicas são elencadas a partir da Constituição da OIT (1919); a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT (1944/1946); a Declaração sobre Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (1988); a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (2000); a Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa (2008)².

No tópico posterior serão analisadas as normas internacionais que mais se destacam sobre a temática da reforma trabalhista.

2.1 As Convenções e Recomendações da OIT

Em um primeiro momento cabe destacar a distinção entre os institutos. MARTINEZ (2016) estabelece a convenção ou convênio como um tratado internacional, de caráter normativo e sob exigibilidade somente após a ratificação pelos países signatários, sendo a recomendação um complemento à interpretação das convenções, sendo prescindível a ratificação interna e não cria qualquer direito ou obrigação, por ser uma norma facultativa.

69

No que concerne às convenções, após a convalidação interna dos signatários, dupla é a obrigação destes: o cumprimento e aplicação do conteúdo das normativas internacionais, bem como a aceitação aos mecanismos de supervisão e controle internacional, na forma do art. 19 da constituição da OIT³.

² NOVO, Benigno Núñez (2016). *O direito internacional do trabalho: a importância do direito internacional do trabalho e ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores*. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/o-direito-internacional-trabalho.htm>. Acesso 18 out 2023.

³ _____. *Constituição da OIT (1919)*. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso 18 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

Outra normativa relevante é a convenção n. 98 da OIT (1951)⁴, a qual dispõe sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva dos trabalhadores, devidamente ratificada pelo Brasil, em 1952. Tal normativa, ainda, combate a interferência nas organizações dos trabalhadores, para que não haja dependência exclusiva dos sindicatos a único empregador.

Em 1970 houve a edição da convenção n. 131, com entrada em vigor no Brasil somente em 19845, a dispor acerca da fixação de salários-mínimos pelos países signatários, especialmente aqueles em desenvolvimento econômico, à garantia da dignidade do trabalhador assalariado.

Já em 1978, a OIT editou a convenção n. 151 e a recomendação n. 159, incorporadas ao ordenamento brasileiro em 20106, sendo que a primeira estabelece as diretrizes à negociação coletiva dos trabalhadores do serviço público e certas garantias à organização sindical, especialmente à proteção contra atos discriminatórios à violação da liberdade dos sindicatos. A segunda normativa aconselhou à adoção de procedimentos à representação sindical, com abrangência exclusiva às organizações constituídas na forma do art. 8º da CF/88.

Em síntese, o Brasil mantém a representatividade na OIT desde 1950, a incorporar as normas internacionais na ordem interna. Na contramão, por sua vez, a reforma trabalhista privilegiou o negociado ao já legislado, ao impedir o acesso à justiça e elencar retrocessos sociais, tanto no direito do trabalho individual quanto coletivo.

⁴ _____. *Convenção n. 98 da OIT (1951)*. Disponível em https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_98_oit_negociacao_coletiva.pdf. Acesso 18 out 2023.

⁵ BRASIL. *Decreto n. 89.686 de 22 de maio de 1984*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1984/D89686.html. Acesso 19 out 2023.

⁶ BRASIL. *Decreto legislativo n. 206 de 7 de abril de 2010*. Disponível em <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=206&ano=2010&ato=bdfkXUU5k eVpWT6f7>. Acesso em 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

3. Algumas alterações trazidas pela reforma trabalhista

Inicialmente cumpre salientar que as reformas trazidas pela legislação não serão esgotadas, mas analisadas sob o viés do controle de convencionalidade e a relevância das normas internacionais da OIT. Destacam-se os regramentos a obstar o acesso à justiça, especialmente ao modelo de conceder as benesses da justiça gratuita e seus adendos.

Concernente à gratuidade da justiça, a CLT estabelecia um patamar de 2 (dois) salários-mínimos para sua concessão ou pela mera apresentação da declaração de hipossuficiência à impossibilidade de custear as despesas processuais, sem prejudicar o sustento próprio ou da família. Com o advento da lei n. 13.467/2017 houve aumento do citado patamar, para até 40% do maior benefício do RGPS. Tal foi objeto de crítica por parte de TEIXEIRA FILHO (2017):

(...) A norma cria, portanto, um ônus formal — e, conseqüentemente, uma dificuldade — para a pessoa que desejar ser beneficiária da justiça gratuita, ao substituir a sua informal declaração de próprio punho pela comprovação de insuficiência de recursos financeiros para o pagamento de custas processuais (...).

71

Como parâmetro inicial temos a CF/88, em seu art. 5º, inc. LXXIV, o qual faz menção à “insuficiência de recursos”, sem qualquer imposição à exigir comprovação de miserabilidade para concessão do benefício. No entanto, assim como no processo civil, a relação jurídica empregatícia deveria se caracterizar pelo princípio da igualdade entre as partes, quando do surgimento do princípio da proteção (*in dubio pro-operario*)⁷.

CASTRO (2018) afirma que o caráter de proteção trabalhista “(...) não pode permitir amparo inferior ao trabalhador que aquele alcançado ao cidadão

⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Direito garantido: in dubio pro operario*. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-in-dubio-pro-operario#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20In%20dubio%20pro%20operario,for%20mais%20vantajosa%20ao%20profissional>. Acesso 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

no direito comum. Seria reconhecer uma '*capitis diminutio*' pelo fato de ser trabalhador, o que contraria o básico princípio constitucional da isonomia”.

Ademais, a legislação reformista acrescentou dispositivos à CLT, especificamente no art. 790-B, concernente à possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários sucumbenciais, advocatícios e periciais. O STF se debruçou sobre o tema e decidiu, por maioria de votos na ADI 5766, ser “(...) inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça (...)”⁸.

Diante das mudanças legislativas, importante se faz compatibilizar as normativas à norma interna (CF/88) e às normas externas (internacionais sobre direitos humanos), em especial aquelas que tratam da relação trabalhista, por meio do controle de convencionalidade, a seguir exposto.

3.1 Do controle de convencionalidade da legislação reformista

72

MAZZUOLI (2009) conceitua o controle jurisdicional de convencionalidade como condição para que as normas domésticas de um país, além de serem compatíveis à Constituição, também devem conformidade aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Estado e vigente no ordenamento jurídico interno.

A OIT já elaborou 189 convenções internacionais⁹, sendo 96 delas ratificadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, ao passo que, deste total 80 delas atuam com a finalidade de proteção ao trabalhador e a melhor conjectura do direito do trabalho.

⁸ BRASIL. *Supremo tribunal federal – STF. ADI 5766*. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=%22ADI%205766%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso 19 out 2023.

⁹ _____. *Organização internacional do trabalho (OIT)*. Disponível em [Convenções \(OIT Brasília\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/). Acesso em 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

Infelizmente, até o momento, não se detecta a tradição do judiciário brasileiro na aplicação efetiva dos tratados internacionais de direitos humanos. Como exemplo disto temos a denúncia à convenção n. 158 da OIT, de 1996, a qual previa a dispensa sem justa causa do empregado, diretamente pelo empregador.

Tal dispositivo da norma internacional poderia ter sido parâmetro à adequação de alguns dispositivos da CLT, que tratam da matéria, porém, à época, o Decreto n. 2.100/1996¹⁰ denunciou a ratificação pelo Brasil ao disposto na carta internacional. Esta norma, por sua vez, foi objeto da ADC 39¹¹, perante a Suprema Corte, a qual definiu pela validação dos atos de denúncia unilateral praticados, até o momento do julgamento, com base na boa-fé e a justa expectativa da legitimidade.

Ademais, no momento da publicação da convenção n. 158, a nova redação do art. 477-A trazida pela lei n. 13.467/2017 poderia ter sido declarada inconvenção. A matéria foi objeto de interposição do RE n. 999.435, com a tese de que “(...) A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores (...)”¹². Porém, na hipótese do controle de convencionalidade, o presente dispositivo contraria as disposições do diploma supralegal.

73

¹⁰ BRASIL. *Decreto n. 2.100 de 20 de dezembro de 1996*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso 19 out 2023.

¹¹ BRASIL. *Supremo tribunal federal – STF. ADC 39*. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADC%2039%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso 19 out 2023.

¹² MELO, Raimundo Simão de (2022). *O STF decidiu que é obrigatória negociação coletiva para dispensa em massa*. Disponível em <https://sinamge.com.br/o-stf-decidiu-que-e-obrigatoria-negociacao-coletiva-para-dispensa-em-massa/#:~:text=O%20artigo%20477%20da%20da,de%20trabalho%20para%20sua%20efetiva%20C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

Outro dispositivo da CLT a ser convencionalizado seria o art. 394-A, o qual foi objeto da ADI 5938¹³ junto ao STF, que declarou o não afastamento, por desconhecimento, da proteção à maternidade e a integral proteção à criança, por serem direitos irrenunciáveis. Na vertente da convencionalidade, o dispositivo supra afronta a convenção n. 155 da OIT, que trata da segurança e da saúde dos trabalhadores, ratificada pelo ordenamento brasileiro em 1992.

Uma última alteração a ser verificada seria o disposto no art. 444, parágrafo único da CLT, estabelecido pela lei reformista, o qual infringiu as ordenações da convenção n. 111 da OIT, norma esta que acentua a não-discriminação no emprego e na profissão.

ALVARENGA (2018) disserta que a normativa internacional fomenta a promoção da igualdade de tratamento e oportunidades à política nacional de eliminação de atos discriminatórios no emprego.

Portanto, indispensável que os dispositivos legais da CLT, especialmente os citados neste trabalho e aqueles trazidos pela reforma, sejam interpretados em conformidade às convenções internacionais da OIT, já que as normativas externas prevalecem em detrimento da lei n. 13.467/17, pela superioridade hierárquica e sua supralegalidade.

74

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como relatado no transcorrer deste trabalho, ao falarmos das organizações internacionais nem sempre há a compreensão da influência na realidade do ordenamento jurídico interno. Uma das funções primordiais da OIT é elaborar, aplicar, promover as normas externas do trabalho, como instrumento à paz universal e duradoura, à redução ou extinção da injustiça, sofrimento e

¹³ STF, Observatório da reforma no (2021). Análise da ADI 5938. Disponível em <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/melhores-mercados-de-rua-no-oriente-m%C3%A9dio>. Acesso 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

privação dos trabalhadores, inclusive às melhores condições humanas de trabalho.

Por sua vez, o Brasil ratificou 96 convenções internacionais do trabalho, para que as regras internas possam, em tese, estar regidas em consonância aos tratados sobre a temática, com objetivo final ao combate da igualdade de direitos. Consoante a reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/2017, esta mereceu interpretação à luz da ordem constitucional e às normativas da OIT, incorporados pelo Brasil, por meio do controle de convencionalidade.

Neste cenário destacam-se mecanismos de controle pela OIT ao cumprimento de seus princípios e normas, pelos Estados signatários, ainda que não haja previsão de sanções pela constituição do órgão internacional, aos países descumpridores das obrigações assumidas junto aos instrumentos internacionais. Por se tratar de uma agência especializada da ONU, as demandas da OIT podem atingir à Corte internacional de justiça, em face da inércia ou insuficiência da proteção aos trabalhadores.

75

Portanto conclui-se pela grande influência das normas internacionais da OIT e a indispensabilidade da aplicação do controle de suprallegalidade no âmbito do direito trabalhista brasileiro, de maneira obrigatória aos magistrados, para adequação das legislações internas às convenções ou recomendações da OIT à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

5. Referências Bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (2018). *A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho e as convenções fundamentais da OIT comentadas*. São Paulo: LTr.

BRASIL. *Decreto n. 89.686 de 22 de maio de 1984*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1984/D89686.html. Acesso 19 out 2023.

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

BRASIL. *Decreto legislativo n. 206 de 7 de abril de 2010*. Disponível em <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=206&ano=2010&ato=bdfkXUU5keVpWT6f7>. Acesso em 19 out 2023.

BRASIL. *Supremo tribunal federal – STF. ADI 5766*. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205766%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso 19 out 2023.

BRASIL. *Decreto n. 2.100 de 20 de dezembro de 1996*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso 19 out 2023.

BRASIL. *Supremo tribunal federal – STF. ADC 39*. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADC%2039%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso 19 out 2023.

CASTRO, Antônio Escosteguy (2018). *O acesso à Justiça e as alterações trazidas pela Lei 13.467/17: a reforma trabalhista e os seus impactos no processo do trabalho*. Disponível em: <https://www.sul21.com.br/jornal/restricao-ao-acesso-justica-na-lei-13-46717/>. Acesso 19 out 2023.

_____. *Constituição da OIT (1919)*. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso 18 out 2023.

_____. *Convenção n. 98 da OIT (1951)*. Disponível em https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_98_oit_negociacao_coletiva.pdf. Acesso 18 out 2023.

MARTINEZ, Luciano (2016). *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro*. Revista de informação legislativa, Brasília, v. 46, n. 181, p. 128, jan – mar 2009.

MELO, Raimundo Simão de (2022). *O STF decidiu que é obrigatória negociação coletiva para dispensa em massa*. Disponível em <https://sinamge.com.br/o-stf-decidiu-que-e-obrigatoria-negociacao-coletiva-para-dispensa-em-massa/#:~:text=O%20artigo%20477%2DA%20da,de%20trabalho%20para%20sua%20efetiva%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em 19 out 2023.

NOVO, Benigno Núñez (2016). *O direito internacional do trabalho: a importância do direito internacional do trabalho e ampliação das conquistas sociais já*

A REFORMA TRABALHISTA EM FACE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

MONTEIRO BENITES, Lincon¹

alcançadas pelos trabalhadores. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/o-direito-internacional-trabalho.htm>. Acesso 18 out 2023.

_____. *Organização internacional do trabalho (OIT)*. Disponível em [Convenções \(OIT Brasília\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/). Acesso em 19 out 2023.

REIS, Daniela Muradas (2010). *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 97.

STF, Observatório da reforma no (2021). *Análise da ADI 5938*. Disponível em <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/melhores-mercados-de-rua-no-orientem%C3%A9dio>. Acesso 19 out 2023.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio (2017). *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr Editora, p. 77.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Direito garantido: in dubio pro operario*. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-in-dubio-pro-operario#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20In%20dubio20pro%20operario,for%20mais%20vantajosa%20ao%20profissional>. Acesso 19 out 2023.

Submetido em: 16.10.2023

77

Aceito em: 12.02.2025