

DIREITOS HUMANOS NA JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Amauri Cesar Alves*

1 INTRODUÇÃO



presente artigo, na linha editorial construída para o livro “Muito prazer! Nós somos esses ‘tais’ Direitos Humanos”, pretende identificar, em breves linhas, em quais circunstâncias a expressão “direitos humanos” é mais frequentemente trazida como fundamento decisório em acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Para possibilitar tal percepção é feita uma análise do período pós-Reforma Trabalhista (Leis 13.429/2017 e 13.460/2017), que entrou em vigor em 11/11/2017. São analisados acórdãos do TRT da 3ª Região publicados no período compreendido entre 01/01/2018 e 31/05/2019.

A análise aqui desenvolvida tem por objetivo possibilitar a compreensão sobre a aplicação prática de direitos humanos em processos judiciais trabalhistas mineiros já sob a influência da Reforma Trabalhista. O que se quer é saber quais são os temas de direito material do trabalho (Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho) mais comumente atrelados à temática dos direitos humanos no TRT da 3ª Região em tempos recentes.

Antes, porém, da análise da jurisprudência trabalhista mineira é relevante repassar, brevemente, a doutrina de Direitos Humanos relacionada direta ou indiretamente com o Direito do Trabalho. Haverá aqui, portanto, breve revisão bibliográfica

* Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC Minas. Professor (Graduação e Mestrado) da Universidade Federal de Ouro Preto.

sobre o tema central.

Com relação à pesquisa jurisprudencial a escolha metodológica da percepção do tratamento do tema “Direitos Humanos” no TRT da 3ª Região é simples e considera as ementas publicadas em seu site no período compreendido entre 01/01/2018 e 31/05/2019. Para tanto houve a inserção da chave de busca “direitos humanos”, com consulta restrita às ementas dos acórdãos. A pesquisa, aqui, portanto, é documental.

Ao final será possível demonstrar que a expressão “direitos humanos” não é das mais frequentes nos julgados trabalhistas, embora seja possível perceber ampliação de seu uso recentemente, no período posterior à Reforma Trabalhista. Possível também compreender qual é a utilidade da fundamentação jurtrabalhista em torno dos direitos humanos nesse momento de agressão estatal aos direitos dos trabalhadores brasileiros.

2 DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS.

Desde 1988 os principais direitos trabalhistas são também direitos fundamentais, conforme se percebe fácil e formalmente da inserção dos artigos 7º, 8º e 9º no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, da Constituição da República. Essa simples análise topográfica diz muito em um país que nem sempre percebeu o cidadão trabalhador como o centro do ordenamento jurídico. Importante compreender, também, que esse avanço topográfico atrai a aplicação da regra do parágrafo 1º do artigo 5º da Constituição da República e faz com que os direitos sociais trabalhistas fundamentais tenham aplicação imediata, independentemente do disposto (ou não) na legislação infraconstitucional. Tais avanços se justificam por serem os direitos trabalhistas a melhor forma de concretização dos Direitos Humanos na ordem jurídica interna e na vida cotidiana das pessoas que vivem do seu trabalho nesse mundo capitalista marcado pela desigualdade.

É simples compreender, mesmo em breves linhas, que o problema dos Direitos Humanos e especificamente da sua expressão justrabalhista não é normativo. As normas existentes tendem a ser suficientes. O que falta é a sua compreensão, melhor interpretação e principalmente correta aplicação na vida cotidiana do cidadão trabalhador.

Antes da análise prática de aplicação dos direitos humanos na jurisprudência trabalhista mineira vale breve revisão da melhor doutrina sobre o tema, de modo geral e também especificamente no que se refere ao Direito do Trabalho, com destaque para a sua relação com direitos fundamentais.

José Joaquim Gomes Canotilho (2003, p. 377) explica que o local da positivação jurídica dos direitos fundamentais é a Constituição, e que isso “significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados ‘naturais’ e ‘inalienáveis’ do indivíduo”. Explica o constitucionalista português:

A positivação constitucional não significa que os direitos fundamentais deixem de ser *elementos constitutivos da legitimidade constitucional*, e, por conseguinte, elementos legitimativo-fundamentantes da própria ordem jurídico-constitucional positiva, nem que a simples positivação jurídico-constitucional os torne, só por si, “realidades jurídicas efectivas” (ex. catálogo de direitos fundamentais em constituições meramente semânticas). Por outras palavras: a positivação jurídico-constitucional não “dissolve” nem “consume” quer o momento de “*jusnaturalização*” quer as *raízes fundamentantes* dos direitos fundamentais (dignidade humana, fraternidade, igualdade, liberdade). (CANOTILHO, 2002, p. 378).

Importante destacar, na obra de Canotilho (2002, p. 379), a fundamentalidade formal e material dos direitos fundamentais. A fundamentalidade formal diz respeito à consagração das normas no “grau superior da ordem jurídica”, à submissão a “procedimentos agravados de revisão” e à sua caracterização como vinculativa dos poderes públicos. A fundamentalidade material “insinua que o conteúdo dos direitos fundamentais é decisivamente constitutivo das estruturas básicas do Estado e da

sociedade” (CANOTILHO, 2002, p. 379). Tentando transportar tais ideias às normas constitucionais dos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República (de um modo geral) é possível inferir que trazem valor constitutivo da estrutura básica do Estado brasileiro e de sua sociedade plural e democrática, sendo não só formal como também materialmente fundamentais.

Ingo Wolfgang Sarlet define direitos fundamentais ao estabelecer as distinções entre estes, os direitos humanos e os direitos naturais (direitos do homem), como se infere:

A consideração de que o termo “direitos humanos” pode ser equiparado ao de “direitos naturais” não nos parece correta, uma vez que a própria positivação em normas de direito internacional, de acordo com a lúcida lição de Bobbio, já revelou, de forma incontestável, a dimensão histórica e relativa dos direitos humanos, que assim se desprenderam – ao menos em parte (mesmo para os defensores de um jusnaturalismo) – da ideia de um direito natural. Todavia, não devemos esquecer que, na sua vertente histórica, os direitos humanos (internacionais) e fundamentais (constitucionais) radicam no reconhecimento, pelo direito positivo, de uma série de direitos naturais do homem, que, neste sentido, assumem uma dimensão pré-estatal e, para alguns, até mesmo supra-estatal. Cuida-se, sem dúvida, igualmente de direitos humanos – considerados como tais aqueles outorgados a todos os homens pela sua mera condição humana –, mas, neste caso, de direitos não-positivados. Assim, com base no exposto, cumpre traçar uma distinção, ainda que de cunho predominantemente didático, entre as expressões “direitos do homem” (no sentido de direitos naturais não, ou ainda não positivados), “direitos humanos” (positivados na esfera do direito internacional) e “direitos fundamentais” (direitos reconhecidos ou outorgados e protegidos pelo direito constitucional interno de cada Estado). (SARLET, 2007, p. 36).

Em tal perspectiva os direitos fundamentais são também “sempre direitos humanos, no sentido de que seu titular sempre será o ser humano, ainda que representado por entes coletivos (grupo, povos, nações, Estado)” (SARLET, 2007, p. 35).

Especificamente no que concerne ao Direito do Trabalho

valem sempre as lições do Professor Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão *social* mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana.

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançam. (DELGADO, 2019, p. 94).

Luciane Cardoso Barzotto explica e conceitua Direitos Humanos:

Os direitos humanos estão colocados num ponto médio entre os valores jurídicos e os direitos fundamentais. São exigências éticas com vocação para o reconhecimento jurídico. Quando o seu reconhecimento ocorre mediante uma determinação de conteúdos, em uma ordem jurídica, estes direitos humanos se convertem em direitos fundamentais. Assim, os direitos humanos diferem dos direitos fundamentais, que, numa expressão simplificada, são direitos humanos positivados. (BARZOTTO, 2007, p. 18).

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2009, p. 47) entende que os direitos humanos são inerentes à pessoa e “transcendem os direitos fundamentais, em decorrência de o seu conteúdo ser dotado de uma ordem de princípios universais, válidos em todos os lugares e em todos os tempos”, independentemente de positivação no ordenamento jurídico.

O que o presente artigo pretende é compreender como o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região concretiza, na prática, a relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos.

Importante também sobre previsão normativa e

concretização de direitos humanos nas relações trabalhistas as iniciativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a construção de um patamar mínimo mundial de respeito ao cidadão trabalhador.

Identificou a OIT oito convenções que expressam em seus textos princípios fundamentais para a garantia dos direitos humanos nas relações de trabalho, independentemente de qualquer outra circunstância jurídica ou política, inclusive com relação ao ordenamento interno dos países membros da organização. Segundo a OIT as normas fixadas nas “convenções fundamentais” são condição prévia para o desenvolvimento dos demais direitos, devendo ser, pois, implementadas (OIT, 2003).

Os oito textos normativos reconhecidos como fundamentais tiveram então seu status elevado em relação às demais convenções e recomendações da OIT. São quatro as áreas principais eleitas pela OIT para estabelecer o que denominou piso mínimo necessário no mundo do trabalho. Foram consideradas fundamentais as normas expressas nas Convenções 87, de 1948 e 98, de 1949, sobre Direito Coletivo do Trabalho (sindicalização e negociação coletiva). São também fundamentais as convenções que tratam da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); da abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182) e da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

Fixa a OIT em seu documento intitulado *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional Del Trabajo*, publicado pela Oficina Internacional del Trabajo em 2002, que “a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho se aplica a todos os Estados que pertencem à OIT, hajam ou não ratificado as convenções fundamentais” (OIT, 2003, p. 08). Lembra que “no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de

Filadélfia” (OIT, 2013, p. 02). Nesta linha, declara que todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho, “ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade...” seus conteúdos (OIT, 2013, p. 02). Sendo assim, os valores expressos nos textos das convenções fundamentais devem ser implementados pelos Estados-membros da OIT, ainda que não ratificadas.

Ser membro da OIT exige do Estado o cumprimento de sua Constituição, conforme lembram Antonio Remiro Brotóns e outros:

Ser miembro de una OI significa ser titular de un conjunto de derechos y obligaciones que habilitan para participar en las actividades de La Organización según sus reglas, em primer lugar las del tratado constitutivo. Se sugiere así una simbiosis miembro-Organización que planea sobre múltiples aspectos de su funcionamiento, desde la composición de sus órganos y el proceso de adopción de decisiones a la financiación de sus actividades. (BRÓTONS *et. al.*, 2007, p. 245).

Francisco Rezek analisa a natureza jurídica das decisões das organizações internacionais e fixa a controvérsia sobre sua exigibilidade imediata no plano interno dos Estados-membros:

Tampouco as decisões das organizações internacionais figuram no rol das formas de expressão dos direitos das gentes, tal como concebido pelo art. 38 do Estatuto da Corte de Haia. Poder-se-ia debitar esta omissão à circunstância de que o rol foi originalmente lavrado em 1920, quando apenas começava a era das organizações internacionais, e copiado – sem maior ânimo de aperfeiçoamento ou atualização – em 1945. Sucede, de todo modo, que os autores frequentemente não mencionam essas decisões no estudo das fontes do direito internacional, ou fazem-no para apontar como duvidosa sua autonomia: afinal, a autoridade de uma decisão tomada no âmbito de qualquer organização resulta, em última análise, do tratado institucional. (REZEK, 2011, p. 167).

Ao tratar especificamente das declarações, ao lado de outras decisões, diz Rezek sobre sua eficácia:

Resoluções, recomendações, declarações, diretrizes: tais os

títulos que usualmente qualificam as decisões das organizações internacionais contemporâneas, variando seu exato significado e seus efeitos conforme a entidade de que se cuide. Muitas dessas normas obrigam a totalidade dos membros da organização, ainda que adotadas por órgão sem representação do conjunto, ou por votação não unânime em plenário. É certo, porém, que tal fenômeno somente ocorre no domínio das decisões procedimentais, e outras de escasso relevo. No que concerne às decisões importantes, estas só obrigam quando tomadas por voz unânime, e, se majoritárias, obrigam apenas os integrantes da corrente vitoriosa, tanto sendo verdadeiro até mesmo no âmbito das organizações europeias, as que mais longe terão levado seu nível de aprimoramento institucional. (REZEK, 2011, p. 168-169).

Por fim, trata Francisco Rezek (2011, p. 170) do consentimento próprio dos que participam de organização internacional. Defende o citado autor não se tratar de um “consentimento *ad hoc*, voltado para a assunção do compromisso tópico, mas daquele outro, maior e prévio, externado à hora de se ditarem em comum, pela voz dos Estados fundadores, as regras do jogo organizacional”.

Hee Moon Jo trata dos atos unilaterais das organizações internacionais:

O *ato unilateral* das OIs refere-se à manifestação coletiva dos países membros da OI sobre os assuntos internacionais. A maioria desses atos unilaterais tem a forma de *resolução*. Essa resolução, variável a denominação, conteúdo e característica, não tem, em geral, força vinculativa, exercendo o efeito de recomendação e de diretriz. Já que as práticas das OIs são a manifestação coletiva dos Estados, os atos unilaterais servem para a formação dos costumes internacionais e como base para a celebração de tratados. (JO, 2004, p. 147).

Na mesma linha parece ser a doutrina de Jorge Bacelar Gouveia:

As *declarações ou actas finais*, produzidas no fim dos encontros e conferências internacionais, e quando não se destinem a ser tratados internacionais *próprio sensu*, têm um valor meramente político-histórico, espelhando as posições assumidas pelos diferentes sujeitos representados, mas sem que por isso se

possam colocar sob a alçada do Direito Internacional. (GOUVEIA, 2008, p. 158).

Em outro sentido Luciane Cardoso Barzotto (2003, P. 98-99) defende que os direitos humanos dos trabalhadores, expressos na Declaração da OIT, “são normas superiores às demais fontes do direito laboral, tanto internacional como internas”, que se integram “ao patrimônio jurídico universal dos trabalhadores”. Sustenta ainda a autora que a Declaração gera “obrigações ‘*erga omnes*’ para todos os Estados membros, com relação a um núcleo fundamental do Direito Internacional do Trabalho” (BARZOTTO, 2003, p. 99). Por fim entende que a Organização Internacional do Trabalho transformou as convenções fundamentais “em convenções de direitos humanos que pertencem à ordem pública internacional (*jus cogens*) e estão além dos atos de reconhecimento, ratificação ou recepção das esferas jurídicas nacionais” (BARZOTTO, 2003, p. 98).

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (2010, p. 467) lembra que a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho consagrou princípios fundamentais que devem ser respeitados pelos Estados-membros, com a aplicação das “normas a eles referentes, de boa-fé, independentemente de ratificação”, e assim disserta sobre sua natureza e importância:

A adoção de uma declaração ou de uma norma internacional do trabalho em uma Conferência Internacional do Trabalho é resultado do diálogo tripartite entre representantes de governos, empresários e trabalhadores e, além de constituir verdadeiro compromisso moral e jurídico para os Estados-Membros da OIT, estabelece instrumento cuja eficácia é atestada pelos interessados na relação de trabalho. A norma internacional do trabalho tem, pois, por sua natureza, vocação a ter eficácia, tem condições de resolver problemas locais. (SCHMIDT, 2010, p. 471-472).

Lembra Ericson Crivelli (2010, p. 165) que a ideia original para a elaboração da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho decorreu da

necessidade de fomentar a ratificação das principais Convenções da organização, tendo havido sugestão do Diretor-Geral, em 1994, de criação de procedimentos de controle “similares ao já existente para o princípio da liberdade sindical” para que houvesse maior “coercitividade da OIT na aplicação das normas internacionais fundamentais”. Nesta linha narra o autor as tratativas de Estados, empregados e empregadores na OIT para a elaboração e aprovação de sua Declaração de 1998. Conclui que “diante das resistências apresentadas pelo grupo dos empregadores e por diversos governos, decidiu-se que a Declaração teria uma natureza promocional dos direitos e princípios fundamentais” (CRIVELLI, 2010, p. 163), portanto sem força cogente especial ou extraordinária. Assim, na ausência de instrumentos coercitivos diretos tem a OIT, *in casu* e consoante Ericson Crivelli (2010), somente a pressão moral sobre os Estados-membros para que ratifiquem as convenções fundamentais, valendo-se de relatórios anuais para tanto.¹

O Brasil, embora consagre formalmente a maior parte das Convenções fundamentais da OIT, não as aplica sempre, na prática, preferindo a normatização interna ordinária, ainda que contrária ao disposto internacionalmente e ainda que seja signatário do texto supralegal.

Nos planos interno e internacional a concretização prática de direitos humanos tende a se dar mais facilmente na vida

¹ “O envio desses relatórios pelos Estados-membros passou a ser uma obrigação anual em relação às convenções fundamentais não ratificadas e, desde a adoção da regulamentação do sistema de seguimento da Declaração, os relatórios não são mais remetidos à Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações, mas a esta Comissão de Peritos Conselheiros, criada especificamente para este fim. Com base nesses relatórios anuais das convenções não ratificadas, os peritos conselheiros, por sua vez, elaboram uma introdução em que adicionam comentários sobre a aplicação e a respeito dos esforços realizados pelos Estados-membros em cada um dos quatro grupos de direitos e princípios fundamentais. A introdução se seguem alguns anexos com informações técnicas. Os peritos conselheiros podem ainda sugerir alterações nos formulários dos relatórios das convenções não ratificadas. A introdução é, ao final, remetida à apreciação do Conselho de Administração para sua aprovação.” (CRIVELLI, 2010, p. 167)

do cidadão comum pela via da efetiva aplicação de direitos trabalhistas. A ideia é que se seus direitos humanos são respeitados o contrato de emprego em que se insere o trabalhador tende a estar apto a gerar um conjunto de outros direitos, fundamentais ou não, que permitem a sua melhor inserção na sociedade.

O presente estudo pretende verificar como se dá, na prática do TRT da 3ª Região, a aplicação de direitos humanos nos processos trabalhistas a ele submetidos, principalmente no que concerne às convenções da OIT.

3 DIREITOS HUMANOS NA JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO.

A escolha metodológica da percepção do tratamento do tema “Direitos Humanos” pela jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região é simples e considera as ementas publicadas em seu site no período compreendido entre 01/01/2018 e 31/05/2019. Para tanto houve a inserção da chave de busca “direitos humanos”, com consulta restrita às ementas dos acórdãos.

Análise superficial (não é o cerne da pesquisa) apenas para verificar a possibilidade de aumento da incidência da expressão “direitos humanos” nas ementas pós-Reforma Trabalhista, demonstra a viabilidade de tal tese. Pesquisa da expressão nas ementas dos processos no período compreendido entre 01/01/2018 e 31/05/2019 resultou em 49 ementas que se valem do termo. Quando o período de busca alcança julgados anteriores à Reforma Trabalhista, aqui compreendido entre 01/01/2010 e 01/01/2018, o resultado é 83 ementas que utilizam a expressão “direitos humanos”. São 49 ocorrências em 17 meses pós-Reforma e 83 ocorrências em 08 anos antes da Reforma Trabalhista, o que revela um crescimento do uso da expressão “direitos humanos” nesse período mais recente.

No período que interessa diretamente à presente

pesquisa, 01/01/2018 a 31/05/2019, foram julgados no TRT da 3ª Região 121.305 ações originárias e recursos, conforme tabela abaixo, elaborada para os fins específicos da análise proposta neste artigo. Obviamente que nem todos os julgados tratam de temas da CLT reformada ou dizem respeito a fatos vivenciados posteriormente à Reforma Trabalhista, mas é possível, da análise qualitativa que será feita adiante, perceber que os julgados selecionados dizem respeito à temática da nova legislação.

Tabela 1 – Ações originárias e recursos julgados. TRT 3ª Região. 01/01/2018 a 31/05/2019

Mês/Ano	Julgados		Mês/Ano	Julgados
01/2018	3.046		10/2018	9.108
02/2018	7.526		11/2018	6.695
03/2018	5.997		12/2018	6.254
04/2018	6.746		01/2019	2.751
05/2018	7.995		02/2019	9.253
06/2018	7.193		03/2019	6.974
07/2018	8.652		04/2019	8.018
08/2018	8.502		05/2019	8.878
09/2018	7.717		-	

Fonte: organizada pelo autor com base em informações em www.trt3.jus.br

Desses 121.305 julgados apenas 49 (quarenta e nove) trouxeram na ementa a expressão “direitos humanos”, o que significa somente 0,04% da amostra. Obviamente que aqui não se afirma que em todos os julgados os argumentos vinculados aos direitos humanos somente foram utilizados em 49 processos. O que se afirma é tão somente que nas ementas dos julgados a expressão ocorre apenas 49 vezes. A ampliação da pesquisa para englobar também o inteiro teor dos acórdãos revela que em 121.305 acórdãos a expressão é utilizada em 1.052 deles, o que significa 0,87 da amostra, com significativa ampliação do resultado, mas ainda sem muita relevância numérica no contexto geral.

Após análise de cada uma das 49 ementas foi possível perceber que apenas dois grandes temas são tratados nos processos: aplicação de norma internacional ao caso concreto e direito

intertemporal, conforme gráfico:

Gráfico 1 – Temas de Direitos Humanos em ementas de julgados do TRT da 3ª Região. 01/02/2018 a 31/05/2019



Fonte: organizada pelo autor com base em informações em www.trt3.jus.br

São 31 ementas que tratam de aplicação da norma internacional e 18 que tratam de direito intertemporal, ou seja, 63,26% no primeiro caso e 36,73% no segundo caso.

Sobre aplicação de norma internacional, o tema dos “direitos humanos” é tratado como fundamento de aplicação de uma norma internacional ao processo trabalhista específico, envolvendo expressamente, em alguns casos, controle de convencionalidade. Exemplificativamente os seguintes julgados:

SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. As Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, tratam da igualdade entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, respectivamente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil e, segundo entendimento do Colendo Supremo Tribunal Federal, têm caráter de norma supralegal, pois versam sobre direitos humanos. 2. As normas internacionais previstas nas mencionadas Convenções devem ser aplicadas, especialmente no que concerne à isonomia salarial e no tocante aos critérios interpretativos das normas infraconstitucionais.

Objetiva-se conformar os seus conceitos aos parâmetros dispostos nos tratados internacionais de direitos humanos, havendo espaço, inclusive, para o controle de convencionalidade. 3. A pedra de toque revela-se no trabalho de igual valor, pois os requisitos dispostos no art. 461, da CLT, caso interpretados de forma restritiva, darão ensejo a discriminações entre pessoas cujo trabalho não tem valor distinto, considerando, ainda e, principalmente, o direito fundamental ao trabalho decente e a dignidade humana. 4. Entretanto, a existência de prova acerca da distinção entre as funções exercidas, obsta o reconhecimento da equiparação salarial. 5. Recurso ordinário conhecido e desprovido no aspecto. (TRT, 3ª Região, 4ª Turma, processo 0010101-58.2017.5.03.0013 (RO), relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli, publicação em 19/03/2019, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 28/06/2019).

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. ART. 611-A DA CLT, ACRESCIDO PELA LEI 13.467/2017. O art. 611-A da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, não passa pelo crivo do controle de convencionalidade. Analisando-se as novas disposições trazidas no art. 611-A da CLT à luz das Convenções Internacionais do Trabalho, ratificadas pelo Brasil e incorporadas à ordem jurídica interna, não há como se validá-lo, atribuindo-lhe eficácia jurídica. Esta, aliás, a visão da própria Organização Internacional do Trabalho, por intermédio de seu Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, que, em fevereiro de 2018, incluiu em seu relatório geral o caso brasileiro, mais especificamente o artigo 611-A da CLT, acrescido pela lei da "Reforma Trabalhista", como hipótese de violação de normas internacionais. O relatório geral do Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT é um documento anualmente publicado para subsidiar as discussões dos Estados membros da OIT acerca da aplicação das normas internacionais do trabalho, elaborado a partir de estudos acerca do estado da legislação e da prática dos diferentes países, embasados nos relatórios anualmente remetidos pelos representantes dos governos, das entidades representativas das entidades sindicais profissionais e das entidades sindicais de empregadores de todos os Estados Membros. Neste relatório foi reservada uma seção para o Brasil, na qual se elaboraram comentários específicos acerca da adoção da Lei nº 13.467/2017 e sua relação com a Convenção

nº 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949 (que foi devidamente ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, tendo sido promulgada, no âmbito interno, pelo Decreto n. 33.196, de 29 de junho de 1953), dentre outros diplomas normativos internacionais. No documento, o Comitê de Peritos teceu considerações sobre as observações conjuntas apresentadas pela Confederação Internacional Sindical (CSI) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), e sobre as observações remetidas pela Confederação Nacional de Carreiras Típicas do Estado (CONACATE). Consignou, também, notas sobre as observações conjuntas apresentadas pela Organização Internacional de Empregadores (OIE) e a Confederação Nacional das Indústrias (CNI). Após a publicação do relatório geral do Comitê de Peritos, a OIT resolveu incluir o caso brasileiro na "lista curta" dos 24 Estados acusados de descumprir normas internacionais de proteção dos trabalhadores, que foram objeto de debate e de deliberação na 107ª Conferência Internacional do Trabalho realizada neste ano de 2018, na sede da OIT, em Genebra. Como conclusão destes debates, a OIT solicitou maiores explicações ao governo brasileiro, recomendando que envie informações e análises sobre a aplicação dos princípios da negociação coletiva livre e voluntária na nova reforma da legislação trabalhista e que apresente informações sobre as consultas tripartites com os interlocutores sociais relativas à reforma trabalhista, enviando-as ao organismo internacional para análise mais aprofundada pelo Comitê de Peritos. Desse modo, resta evidente que o art. 611-A da CLT não está em conformidade com a Convenção nº 98 da OIT que, por sua natureza de tratado internacional de proteção a direitos humanos sociais, detém status hierárquico de suprallegalidade (como já decidido pelo Ex. STF no julgamento do RE 466343, em sede de repercussão geral), e deve prevalecer sobre a reforma em dispositivo de lei ordinária (TRT, 3ª Região, 1ª Turma, processo n. 0010881-79.2016.5.03.0062 (RO), *Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, publicação em 23/04/2019, disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 28/06/2019*).

No primeiro acórdão acima transcrito percebe-se excelente construção em torno da isonomia como expressão dos direitos humanos aplicável nas relações justralhistas internas. O fundamento é de controle de convencionalidade da norma

contida no artigo 461 da CLT, muito embora no caso concreto específico o resultado tenha sido contrário aos interesses do trabalhador.

No segundo acórdão há preciosas lições, da lavra do Prof. Dr. Luiz Otávio Linhares Renault, também sobre controle de convencionalidade das novas regras celetistas contidas no artigo 611-A da CLT, que trata da “prevalência do negociado sobre o legislado”. Em síntese o julgado reconhece que a citada regra da CLT reformada agride normas internacionais internalizadas pelo Brasil, que também são expressão de direitos humanos, o que afasta a possibilidade da aplicação conforme pretendeu o legislador ordinário da Reforma Trabalhista.

Em relação ao direito intertemporal, são quase todos acórdãos de uma única turma e relatoria, que tratam da aplicação ou não de regra da Reforma Trabalhista (Leis 13.429/2017 e 13.460/2017) a contratos trabalhistas que iniciaram antes da entrada em vigor das normas precarizantes. Exemplificativamente a seguinte decisão:

REFORMA TRABALHISTA. DIREITO INTERTEMPO-
RAL. DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. 1. A Lei da
Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 possui efeito imediato,
apenas e tão somente quando estabeleça disposições que ele-
vem, para melhor, as condições de trabalho, pela aplicação dos
princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da
primazia do trabalho e da proteção (CR, arts. 1º, III e IV, 193,
caput, 170, caput ; e arts. 5º, §2º, e 7º, caput). 2. A reformatio
in pejus aos contratos em curso não pode ser admitida, já que a
norma infraconstitucional não pode violar o ato jurídico per-
feito (contrato de trabalho) e os direitos adquiridos dos traba-
lhadores (CR/88, art. 5º, XXXVI; LINDB, art. 6º). 3. Os con-
tratos de emprego iniciados antes da entrada em vigor da Lei
13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, não sofrerão inci-
dência do referido diploma, no que tange aos direitos indispon-
íveis dos trabalhadores, elencados não só entre os direitos fun-
damentais do cidadão previstos na Constituição da República,
mas à categoria de direitos humanos universalmente protegi-
dos pelos tratados internacionais da qual o Brasil é signatário.
(TRT, 3ª Região, 3ª Turma, processo n. 0010328-

03.2017.5.03.0028 (RO), relatora Desembargadora Camilla G.Pereira Zeidler, publicação em 29/05/2019, disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 28/06/2019.

Há aqui julgado relevante, que se fosse seguido pelos Tribunais Trabalhistas do país poderia significar significativo controle civilizatório da Reforma Trabalhista imposta recentemente pelo legislador ordinário. A decisão citada revela na prática o que é aplicação de direitos humanos no âmbito do Direito do Trabalho.

Foi possível perceber, também, que a grande maioria dos julgados identificados (quase todos, na verdade) cuidam da análise de regras celetistas pós-Reforma Trabalhista. É possível antever, então, que o tema dos direitos humanos vinculado ao direito intertemporal e à aplicação de normas internacionais nos casos concretos brasileiros (aqui incluído o controle de convencionalidade) pode ser um importante caminho argumentativo nesse momento de ataques estatais aos direitos trabalhistas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O tema e a expressão “direitos humanos” não são dos mais frequentes no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, inobstante sua relevância para o Direito do Trabalho atual.

No período compreendido entre 01/01/2018 e 31/05/2019 (pós-Reforma Trabalhista) foram julgados 121.305 processos no TRT da 3ª Região, envolvendo recursos e processos originários. Desses, apenas 49 (quarenta e nove) trouxeram na ementa a expressão “direitos humanos”, o que significa somente 0,04% da amostra. Obviamente que aqui não se afirma que em todos os julgados os argumentos vinculados aos direitos humanos somente foram utilizados em 49 processos. O que se afirma é tão somente que nas ementas dos julgados a expressão ocorre apenas 49 vezes. A ampliação da pesquisa para englobar também o inteiro teor dos acórdãos revela que nos 121.305 processos a expressão é utilizada em 1.052 acórdãos, o que

representa 0,87 da amostra, com significativa ampliação do resultado, mas ainda sem muita relevância numérica no contexto geral.

Foi possível perceber um aumento na ocorrência da expressão “direitos humanos” no período posterior à Reforma Trabalhista. Pesquisa da expressão nas ementas dos processos no período compreendido entre 01/01/2010 e 01/01/2018 resulta em apenas 83 resultados, do que decorre claro aumento do uso do termo no período posterior à Reforma Trabalhista. São 49 ocorrências em 17 meses pós-Reforma e 83 ocorrências em 08 anos antes da Reforma Trabalhista.

Após análise de cada uma das 49 ementas foi possível perceber que apenas dois grandes temas são tratados nos processos: aplicação de norma internacional ao caso concreto e direito intertemporal. São 31 ementas que tratam de aplicação da norma internacional e 18 que tratam de direito intertemporal, ou seja, 63,26% no primeiro caso e 36,73% no segundo caso. É possível antever, então, que o tema dos direitos humanos vinculado ao direito intertemporal e à aplicação de normas internacionais nos casos concretos brasileiros (aqui incluído o controle de convencionalidade) pode ser um importante caminho argumentativo nesse momento de ataques estatais aos direitos trabalhistas impostos pela Reforma Trabalhista. É o que se espera!



REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr., 2009.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do*

- Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BRÓTONS, Antonio Remiro, CORTADO, Rosa Riquelme, Díez-Hochleitner, Javier, CALATAYUD, Esperanza Orihuela, DURBÁN, Luis Pérez-Prat. *Derecho Internacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr., 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.
- GOUVEIA, Jorge Bacelar. *Manual de Direito Internacional Público: introdução, fontes, relevância, sujeitos, domínio, garantia*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2008.
- JO, Hee Moon. *Introdução ao Direito Internacional*. 2. ed. São Paulo: LTr., 2004.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional Del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2003.
- REZEK, Francisco. *Direito Internacional Público: curso elementar*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Organização Internacional do Trabalho: uma agência das Nações Unidas para a efetividade dos direitos trabalhistas. In: SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves, NUNES, Raquel Portugal (Coord.). *Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr., 2010.