

MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E 936/2020: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Lorena Vasconcelos Porto*

RESUMO

O presente artigo visa a demonstrar que os dispositivos das Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020, em sede de controle de convencionalidade, isto é, à luz dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, devem ser interpretados no sentido de que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho somente podem ser operadas por meio de norma resultante da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Palavras-chave: Medidas Provisórias n. 927/2020 e n. 936/2020. Redução salarial. Negociação coletiva. Controle de convencionalidade.

* Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II. Bacharel em Direito pela UFMG. Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da *Universidad Externado de Colombia*, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Medida Provisória (MP) n. 936, de 1º de abril de 2020, nos termos da sua ementa e artigo 1º, visou a instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispor sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Em seu artigo 7º, a MP n. 936/2020 prevê que, durante o estado de calamidade pública, por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, poderá ser efetuada a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário dos empregados. Poderá ocorrer também, por meio de acordo individual, a suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados (artigo 8º). No artigo 11, *caput*, consta que tais medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, sendo essa última, portanto, meramente facultativa. Os acordos individuais em questão deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato profissional respectivo, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (artigo 11, § 4º).

Ressalta-se que a MP n. 927, de 22 de março de 2020, já havia previsto, em seu artigo 2º, que, durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). A MP n. 927/2020, em seu artigo 18, chegou a prever a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, durante o estado de calamidade pública, por meio de acordo individual, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, sendo meramente

facultativa a concessão ao trabalhador, pelo patrão, de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial. Desse modo, o empregado poderia permanecer por até quatro meses sem o recebimento de salário, o que, por óbvio, gerou uma enorme repercussão social e levou à revogação desse dispositivo por nova Medida Provisória editada no dia seguinte, isto é, pela MP n. 928, de 23 de março de 2020 (artigo 2º).

A MP n. 936/2020, ao permitir a redução do salário dos empregados por meio de acordo individual, viola frontalmente os artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da CF/88, o que foi objeto da ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.363/DF, ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade.

Não obstante as citadas normas constitucionais, em especial o artigo 7º, VI, da CF/88, preverem com clareza hialina que a redução salarial somente pode ser operada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 17.04.2020, indeferiu a medida cautelar nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski, que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. O STF, por maioria, decidiu em sentido diametralmente oposto ao previsto na Carta Magna.

Ressalta-se que os direitos fundamentais trabalhistas são cláusulas pétreas (artigo 60, § 4º, IV, da CF/88)¹, em razão da própria indivisibilidade e interdependência dos direitos fundamentais, não podendo, pois, ser afetados, abolidos ou suprimidos nem mesmo pelo Poder Constituinte Derivado, por meio de emenda constitucional, o que dirá pela Suprema Corte do país, incumbida do dever de guarda da Carta da República.

¹ Vide SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos sociais: o problema de sua proteção contra o poder de reforma na constituição de 1988. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 12, n. 46, p. 42-73, 2004. p. 64; BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 373 e 642-645; e MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direitos humanos na ordem jurídica interna*. Belo Horizonte: Interlivros Jurídica de Minas Gerais, 1992. p. 280.

A Carta Magna de 1988 exige a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a redução salarial, em qualquer hipótese, inclusive naquela contemplada pelo artigo 503 da CLT², pois o acordo individual, nas relações de trabalho, corresponde, em verdade, a uma imposição patronal, dada a hipossuficiência do empregado e a sua necessidade premente em manter o seu posto de trabalho para assegurar a subsistência própria e de sua família.³

A imprescindível participação dos sindicatos, por meio da celebração da norma coletiva, tem o escopo precípuo de buscar o equilíbrio de poder em uma situação que *a priori* se apresenta caracterizada pela desigualdade. O objetivo é salvaguardar a liberdade contratual - que, no âmbito do Direito do Trabalho, não pode operar em nível individual - por meio da criação, em nível coletivo, de uma maior paridade de forças. O sindicato atende, assim, à necessária criação de um contrapoder social, para contrabalançar a hipossuficiência estrutural do trabalhador, o qual, individualmente, não é capaz de negociar com o patrão em situação paritária. Os empregados apenas exercem poder caso se organizem

² O artigo 503 da CLT -, o qual prevê que “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região” -, não foi recepcionado pela CF/88, a qual impõe a necessidade de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a redução salarial em qualquer hipótese (art. 7º, IV), inclusive naquela contemplada pelo referido dispositivo celetista.

³ Como consta em reportagem da Folha de São Paulo de 24.04.2020, “Relatos de trabalhadores que foram apenas comunicados de que seus contratos seriam suspensos ou que a jornada seria reduzida vêm dos mais diversos setores da economia, como saúde, propaganda, tecnologia da informação, arquitetura e comunicação. [...] Em comum, têm a ausência da negociação. No lugar do acordo individual, as empresas aplicaram um tipo de imposição coletiva, no qual os cortes são aplicados de maneira linear, sem considerar especificidades, valor do salário ou tempo de casa. [...] Para a advogada trabalhista Priscila Arraes Reino, o procedimento demonstra como, na prática, não existe acordo quando a discussão é individual. ‘O funcionário não tem igualdade de condições, vai ter que aceitar ou pode ser demitido’, diz.” FOLHA DE SÃO PAULO. *Acordo individual entre empresa e empregado vira imposição coletiva de redução de salário*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/acordo-individual-entre-empresa-e-empregado-vira-imposicao-coletiva-de-reducao-de-salario.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

- à semelhança do empregador - como um ser coletivo. Por isso se diz que o poder sindical é o único apto a contrabalançar a posição de desigualdade social em que o trabalhador se encontra em face do empresário.

Por tal motivo, é que a Constituição da República de 1988 assegurou expressamente que a redução do salário dos empregados somente pode ocorrer por meio de instrumento normativo coletivo celebrado pelo sindicato dos trabalhadores. Não pode tal redução ser operada nem sequer por meio de lei, sendo que tal hipótese foi excluída intencionalmente da Constituição Federal de 1988, como revelam os debates travados na Assembleia Nacional Constituinte. Havia constituintes que defendiam a irredutibilidade salarial absoluta, sem qualquer exceção, e havia aqueles que defendiam a possibilidade de redução dos salários por meio de lei ou de norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho). Após debates travados pelos constituintes, estes decidiram abrir exceção apenas para as normas coletivas, excluindo intencionalmente da Constituição da República de 1988 a possibilidade de redução salarial por meio de lei. Desse modo, se os salários dos empregados não podem ser reduzidos nem sequer por força de lei (ou de medida provisória) -, mas apenas por previsão em norma coletiva -, é óbvio que não poderá haver redução salarial por acordo individual entre empregado e empregador.⁴ Isso foi destacado nos votos proferidos pelo Ministro Edson Fachin e pela Ministra Rosa Weber, que defenderam o deferimento integral da medida cautelar na ADI n. 6.363/DF em razão de a legislação ordinária não poder substituir a regra constitucional que exige a participação sindical em acordos com essa finalidade.

No mesmo sentido são as lições de Ana Cláudia Nascimento Gomes e Rodrigo de Lacerda Carelli:

⁴ ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento "C")*. Comissão de Sistematização. p. 377-380. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/CT_Abertura.asp. Acesso em: 21 abr. 2020.

[...] considerando a expressa literalidade do preceito constitucional constante do art. 7º, na medida em que a norma sequer autoriza, inclusive pelas vias regulares da chamada “reserva legal” (lei em sentido formal e material), eventual flexibilização da garantia da “irredutibilidade do salário”. Longe se pudesse cogitar, então, que uma Medida Provisória, despida de controle parlamentar, possa adentrar em lugar que jamais fora reservado à própria lei material; mas, única e exclusivamente, à “contratação coletiva”, pela participação democrática (e, portanto, pelo controle) das entidades sindicais profissionais.⁵

Tais autores destacam que, mesmo em situações institucionais e sociais potencialmente mais sérias do que a calamidade pública causada pelo COVID-19, como o Estado de Defesa e o Estado de Sítio, os direitos fundamentais, inclusive aqueles previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da CF/88, não podem ser colocados à parte pelos poderes da República.⁶ Como ressaltado na Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre a Medida Provisória n. 936/2020:

[...] por mais grave e excepcional que seja a presente crise, ao menos as balizas constitucionais e supralegais não de ser respeitadas pelo legislador ordinário e, notadamente, pela Chefia do Poder Executivo Federal na edição de Medidas Provisórias emergenciais.

Lenio Streck ressalta que os juristas e operadores do Direito têm um papel fundamental na garantia dos preceitos constitucionais em contextos de crise, pois são os vigilantes da Constituição: “[...] não se pode confundir um Estado de emergência sanitária com

⁵ GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Quem tem medo dos sindicatos? A redução salarial e a negociação coletiva, uma questão de pacto social.* Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2020/04/14/quem-tem-medo-dos-sindicatos-a-reducao-salarial-e-a-negociacao-coletiva-uma-questao-de-pacto-social-artigo-de-rodrigo-carelli-e-ana-claudia-nascimento-gomes/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

⁶ GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. cit.*

uma exceção do Estado Democrático de Direito e cabe a nós, da comunidade jurídica, sermos vigilantes.” O jurista destaca o perigo de ocorrência de situação semelhante àquela havida nos anos 1930 na Alemanha, época de ascensão do regime totalitário nazista ao poder, em que a política passou a corroer o Estado de Direito, e a comunidade jurídica não se colocou como vigilante, como constrangedora. O constrangimento epistemológico é aquele que a doutrina, a comunidade jurídica, faz sobre o Poder Judiciário, sobretudo sobre a Suprema Corte (no caso do Brasil, o STF), que tem a palavra final nessas grandes crises, para que não seja aplicado o consequencialismo, segundo o qual os fins justificam os meios. Devemos, portanto, respeitar os meios, pois o Estado Democrático de Direito, as garantias constitucionais, os pactos federativos devem ser preservados. As violações a direitos humanos causadas pelos regimes ditatoriais nazifascistas e no período da Segunda Guerra Mundial nos deram essa lição: é o Direito que deve filtrar a política, a moral, a economia, e não o contrário.⁷

Resta evidente, portanto, a inconstitucionalidade dos dispositivos contidos nas MPs n. 927/2020 e 936/2020 que preveem a possibilidade de redução dos salários dos empregados por meio de acordo individual com o empregador. Esse, no entanto, não foi o entendimento adotado pelo STF, por maioria, em 17.04.2020, ao indeferir a medida cautelar na ADI n. 6.363/DF. Em verdade, como revelam diversas decisões proferidas na última década, o STF não vem cumprindo o papel de guardião da Constituição que lhe foi imposto pelo Poder Constituinte Originário (art. 102, *caput*, da CF/88), no que tange aos direitos sociais, inclusive revendo decisões anteriores e adotando uma interpretação restritiva de tais direitos.⁸

⁷ STRECK, Lenio. *O papel dos operadores do direito na garantia dos preceitos constitucionais*. Entrevista concedida em 14.04.2020 à ESMPU. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/tv-esmpu/a-pandemia-do-coronavirus/o-papel-dos-operadores-do-direito-na-garantia-dos-preceitos-constitucionais>. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁸ Vide SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; GARCIA, Igor Cardoso. O que é isso companheir@s? Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-que-e-isso-companheirs>. Acesso em: 21 abr. 2020.

2 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Nesse cenário, é imprescindível a utilização, pelos operadores do Direito do Trabalho, inclusive pelos próprios sindicatos, do instrumento do controle de convencionalidade, tendo como parâmetro os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, firmados no âmbito da OIT, OEA e ONU. Como tais tratados, no entendimento do próprio STF (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP), caso não aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da CF/88, têm hierarquia supralegal, em sede de controle de convencionalidade no âmbito nacional, a última instância em matéria trabalhista é o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), e não o STF, pois a discussão envolve normas infraconstitucionais.

O Poder Judiciário nacional, inclusive os juízes de primeira instância -, sob pena de responsabilização internacional do Estado brasileiro -, tem a obrigação jurídica de realizar o controle de convencionalidade das leis internas *ex officio*, por serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos. Essa obrigação jurídica decorre do artigo 5º, § 2º, da CF/88, bem como de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil (artigo 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966, da ONU, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226/1991 e promulgado pelo Decreto n. 592/1992; artigos 1º e 2º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, da OEA, promulgada por meio do Decreto n. 678/1992; e artigo 2º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1988, da OEA, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56/1995 e promulgado pelo Decreto n. 3.321/1999).

Tal entendimento, inclusive, já foi consagrado pelo STF e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 89/1998. Nesse sentido, podem ser citadas, ilustrativamente, a decisão do STF no RE 466.343 (data de julgamento: 03.12.2008), bem como as seguintes decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos:

Caso Tribunal Constitucional vs. Peru. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de janeiro de 2001. Série C. Nº 71; Caso Bámaca Velásquez vs. Guatemala. Mérito. Sentença de 25 de novembro de 2000. Série C. Nº 70; Caso Paniagua Morales e outros vs Guatemala. Mérito. Sentença de 8 de março de 1998. Série C. Nº 37; Caso Albán Cornejo e outros. vs. Equador. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 22 de novembro de 2007. Série C. Nº 171; e Opinião Consultiva OC-14/94, sobre a responsabilidade internacional por promulgação e aplicação de leis violadoras da Convenção (arts. 1 e 2 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos).⁹

Valério de Oliveira Mazzuoli observa que os tratados internacionais de direitos humanos, inclusive as convenções da OIT, devem ser aplicados no plano doméstico com base no princípio *pro homine* ou *pro persona*, com a primazia da norma que, “[...] no caso concreto, mais proteja o trabalhador sujeito de direitos.” O magistrado trabalhista deve declarar a invalidade das leis internas incompatíveis com as convenções da OIT, por meio do “[...] controle de convencionalidade das leis na modalidade difusa.”¹⁰

3 AS NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da ONU de 1948 prevê, em seu artigo XX, o direito à liberdade de reunião e associação pacífica e, em seu artigo XXIII, o direito de todo ser humano de organizar sindicatos e de neles ingressar para proteção de seus interesses. No processo de juridicização da DUDH, foram elaborados dois tratados internacionais interdependentes e interrelacionados, para dar força obrigatória e universal à Declaração: o Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

⁹ Vide NETO, Silvio Beltramelli. *Direitos humanos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

¹⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 43, p. 71-94, 2013. p. 92 e 93.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919, em sua redação original (Parte XIII do Tratado de Versalhes), já declarava o direito de associação como de especial importância. A Declaração de Filadélfia de 1944, incorporada à Constituição da OIT em 1946, consagrou a liberdade de associação como um dos princípios fundamentais da OIT e essencial ao progresso.

A Convenção n. 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, foi editada em de 1948, mesmo ano da DUDH. A Convenção n. 98 da OIT, que versa sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, foi editada no ano seguinte, em 1949. Ambas se encontram entre as Convenções fundamentais da OIT, nos termos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, de modo que devem ser cumpridas por todos os países-membros da OIT.

A Convenção n. 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49/1952 e promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953, substituído pelo Decreto n. 10.088/2019. Em seu artigo 4º, prevê que deverão ser tomadas medidas apropriadas para promover os plenos desenvolvimento e uso dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores para regular, por meio de convenções, os termos e as condições de trabalho.

A Convenção n. 154 da OIT, que trata do Fomento à Negociação Coletiva, também foi ratificada pelo Brasil, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22/1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994, substituído pelo Decreto n. 10.088/2019. Em seu artigo 7º, consagra expressamente o tripartismo ao prever que todas as alterações legislativas referentes à negociação coletiva devem ser precedidas de consultas e, se possível, de consenso, entre o governo e os entes de representação dos trabalhadores e dos empregadores.

A propósito, transcrevem-se abaixo as valiosas lições de Arnaldo Boson Paes:

Para a OIT, a negociação coletiva é compreendida como atividade ou processo com a finalidade de encerramento mediante um contrato ou acordo coletivo. [...]. A OIT, por intermédio da Recomendação n. 91 (1951), que dispõe sobre os contratos coletivos, estabelece a definição desses instrumentos [...]. A negociação coletiva, um componente essencial da liberdade sindical, foi consagrada expressamente, além da referência que ganhou no art. 4º da Convenção n. 98, na Convenção n. 154 da OIT. Este convênio, aplicável a todos os ramos de atividade, já no seu preâmbulo estabelece que seu objetivo é reforçar as normas existentes sobre negociação coletiva e que de suas normas devem resultar medidas destinadas a fomentar a negociação coletiva livre e voluntária. [...]. Ainda, as medidas que forem adotadas pelas autoridades, após a prévia consulta às partes interessadas, não poderão, em nenhuma hipótese, prejudicar a liberdade de negociação coletiva. A OIT, por essa convenção, certifica o grande valor da negociação coletiva, reconhecendo sua essencialidade em um modelo sindical plural e democrático, deixando evidente que a negociação deve merecer maior atenção de todos os interessados e dos legisladores, sendo necessário que, em todos os âmbitos, as negociações coletivas devem ser motivadas e facilitadas [...]. De exposto, resulta inequívoco que na doutrina da OIT a negociação coletiva é elemento essencial da liberdade sindical, circunstância reconhecida pelo Comitê de Liberdade Sindical.¹¹

Nesse sentido, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já firmou o entendimento de que:

O direito de negociar livremente com os empregadores as condições de trabalho constitui um elemento essencial da liberdade sindical, e os sindicatos devem ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, de buscar

¹¹ PAES, Arnaldo Boson. *Negociação coletiva na função pública: abordagem crítica do modelo brasileiro a partir do modelo espanhol*. São Paulo: LTr, 2013. p. 88, 92-93.

melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles a quem representam, enquanto que as autoridades públicas devem abster-se de intervir de forma que esse direito seja restringido ou o seu exercício legítimo seja impedido. (parágrafo 881)¹²

A Recomendação n. 205, de 2017, da OIT, relativa ao Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, trata das relações de trabalho e seus princípios orientativos no contexto de crises, prevendo, como uma das estratégias para a promoção da paz e o enfrentamento de crises, exatamente, “a promoção do diálogo social e a negociação coletiva” (artigo 8, “i”). Tal Recomendação dispõe que os Estados-membros devem reconhecer a função essencial das organizações de trabalhadores e empregadores para dar respostas à crise, conforme as Convenções n. 87 e n. 98 da OIT, devendo, para tal fim, adotar medidas por meio da negociação coletiva e outras formas de diálogo social (artigo 25, “c”).

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966, promulgado, no Brasil, pelo Decreto n. 531/1992, em seu artigo 8º, protege o direito sindical em geral, inclusive a liberdade sindical. É assegurado o direito da pessoa de fundar sindicatos com outras, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais, sendo garantido também o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades.

A Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), por sua vez, prevê que:

Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o

¹² OIT. Comitê de Liberdade Sindical. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5. ed. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2006. p. 189. Tradução livre do original.

reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação. (artigo 45, “c”)

É previsto, ainda,

O reconhecimento da importância da contribuição das organizações tais como os sindicatos, as cooperativas e as associações culturais, profissionais, de negócios, vicinais e comunais para a vida da sociedade e para o processo de desenvolvimento. (artigo 45, “g”)

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) de 1969, conhecida como “Pacto de São José da Costa Rica”, em seu artigo 16, assegura o direito das pessoas se associarem livremente, inclusive para fins trabalhistas. Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil, tendo sido promulgada pelo Decreto n. 678/1992.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”), de 1988, por sua vez, assegura, em seu artigo 8º, os direitos sindicais, inclusive o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos para proteger e promover seus interesses. Esse tratado foi ratificado pelo Brasil, tendo sido aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56/1995 e promulgado pelo Decreto n. 3.321/1999.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), em sentença proferida no Caso “Baena Ricardo vs. Panamá” em 02 de fevereiro de 2001, destacou a importância da liberdade sindical, a qual foi relacionada à liberdade de associação (art. 16 da CADH), tendo citado também o preâmbulo da Constituição da OIT, o qual inclui o reconhecimento da liberdade sindical como indispensável à paz e harmonia universais (parágrafo 157).¹³

¹³ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. São Paulo: LTr, 2017. p. 208-210.

No Caso “HuilcaTecse vs. Peru”, a Corte IDH, em sentença de 03 de março de 2005, invocou o Protocolo de San Salvador e a Convenção n. 87 da OIT, para afirmar que “O Estado deve garantir que as pessoas possam exercer livremente a liberdade sindical sem temor de que sejam sujeitas a violência alguma” (parágrafo 77). Trata-se de decisão paradigmática, em que a Corte IDH busca também prevenir eventuais condutas lesivas à liberdade sindical.¹⁴

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) solicitou à Corte IDH um Parecer Consultivo sobre o

[...] alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do sistema interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero.

Nas perguntas formuladas acerca da negociação coletiva, são mencionados os artigos 16 (liberdade de associação) e 26 (desenvolvimento progressivo) da CADH; artigos XXII (direito de associação) e XIV (direito ao trabalho e a uma justa retribuição) da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948; e artigos 6º (direito ao trabalho), 7º (condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho) e 8.1 (direitos sindicais) do Protocolo de San Salvador.¹⁵

4 AS MPS N. 927/2020 E 936/2020 SOB O CRIVO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017) alterou mais de 100 artigos da CLT, tendo introduzido, entre outros dispositivos,

¹⁴ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. p. 210-212.

¹⁵ CIDH. *Solicitação de parecer consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero. Disponível em: www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc_3_2019_por. Acesso em: 21 abr. 2020.

os artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais versam sobre hipóteses em que a norma coletiva pode estabelecer uma proteção inferior ao mínimo assegurado em lei (“prevalência do negociado sobre o legislado”). Foi introduzido também o parágrafo único no artigo 444 da CLT para prever que, no caso de empregados com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (trabalhador “hiperssuficiente”), pode ser afastada a aplicação das normas coletivas por meio de acordo individual com o empregador. Outro dispositivo introduzido na CLT foi o artigo 442-B, que busca afastar o vínculo empregatício e, portanto, a aplicação das normas legais e das normas coletivas correlatas, no caso de contratação formal do trabalhador como autônomo.

Percebe-se, portanto, que as MPs n. 927/2020 e 936/2020 aprofundam e radicalizam a reforma trabalhista de 2017, ao buscarem o afastamento da negociação coletiva para a redução do salário do empregado. Não é mais apenas a prevalência do negociado sobre o legislado, preconizada pela reforma de 2017, mas sim a prevalência do acordo individual (em verdade, imposição patronal) sobre o negociado e o legislado. Se os referidos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista de 2017 já foram apontados pela OIT como violadores das Convenções n. 98 e 154, ratificadas pelo Brasil, conforme veremos, certamente os dispositivos trazidos pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020 seguirão a mesma sorte.

A consulta realizada pelo MPT e CUT, em 2017, ao Departamento de Normas da OIT foi respondida com a ratificação por esse último da conclusão do Comitê de Peritos segundo a qual a utilização genérica do negociado sobre o legislado para reduzir a proteção social do trabalho viola as Convenções n. 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Na referida consulta, foi ressaltado que a reforma trabalhista de 2017 não foi discutida em um fórum tripartite, o que violaria a Convenção n. 144 da OIT. Em sua resposta, o Departamento de Normas da OIT salientou que uma

alteração de tamanha profundidade na legislação trabalhista “[...]deveria ser precedida por consultas detalhadas junto aos interlocutores sociais do País.”¹⁶

Em 2018, houve enfática manifestação do Comitê de Peritos da OIT sobre a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) e sobre o contrato individual do “hiperssuficiente” (art. 444 da CLT), no sentido de que violam as Convenções n. 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Em razão disso, houve a inclusão do Brasil na “lista suja” da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2018.¹⁷

No Relatório de 2019, o Comitê de Peritos novamente solicitou ao Governo que, em consulta aos parceiros sociais, revise os artigos 611-A e 611-B da CLT, para adequá-los à Convenção n. 98 da OIT, de modo a especificar de maneira mais precisa situações em que cláusulas que afastam a legislação podem ser negociadas e a finalidade dessas cláusulas. Manifestou preocupação com a redução do número de convenções e acordos coletivos de trabalho e pediu informações específicas sobre o tema. O Comitê de Peritos também ressaltou a necessidade de assegurar o direito à negociação coletiva aos empregados “hiperssuficientes” (art. 444, parágrafo único, da CLT) e aos trabalhadores autônomos (art. 442-B da CLT) e de se estabelecer um diálogo social tripartite. Manifestou também preocupação com a possibilidade de acordos coletivos de trabalho estabelecerem condições inferiores às convenções coletivas (art. 620 da CLT). Na Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2019, o Brasil foi novamente incluído na “lista suja” da OIT composta por 24 (vinte e quatro) países suspeitos de incorrerem nas mais

¹⁶ In ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *100 anos da Organização Internacional do Trabalho: análises e reflexões seculares e necessárias*. ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Editora Virtualis, 2019 (no prelo).

¹⁷ OIT. *Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3523855. Acesso em: 21 abr. 2020.

graves violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o mundo.¹⁸

No Relatório de 2020, o Comitê de Peritos, com relação à aplicação da Convenção n. 98 da OIT, requereu ao Governo brasileiro que, em consulta com os atores sociais representativos, adote medidas necessárias para revisar os artigos 611-A e 611-B da CLT, a fim de expressar de maneira mais precisa as situações em que as cláusulas sobre exceção à legislação podem ser negociadas, bem como para determinar a dimensão dessas exceções. Requereu, ainda, que o Governo adote, após consulta prévia aos atores sociais representativos interessados, as medidas necessárias para que o art. 444, parágrafo único, da CLT se ajuste à Convenção n. 98. O Governo brasileiro também foi instado a adotar as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça expressamente sanções específicas contra atos de discriminação antissindical.¹⁹

Por outro lado, a CIDH, por meio da Resolução n. 1/2020, de 10 de abril de 2020, intitulada “Pandemia e Direitos Humanos nas Américas”, exorta os Estados-membros, entre eles o Brasil, em seu item 5, a assegurarem o respeito aos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais de sua população. Ademais, recomenda que os Estados-membros garantam rendas e meios de subsistência a todos os trabalhadores, priorizando a proteção dos empregos, dos salários, da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como outros direitos, laborais e sindicais.²⁰

A Corte IDH também emitiu a Declaração n. 1/20, de 09 de abril de 2020, relativa à “COVID-19 e direitos humanos: os problemas

¹⁸ OIT. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_670148/lang-es/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

¹⁹ OIT. *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

²⁰ CIDH. *Resolución n. 1/2020. Pandemia y derechos humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020)*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de direitos humanos e com respeito às obrigações internacionais.” Nesse documento, a Corte recomenda que as medidas de enfrentamento à pandemia global causada pelo coronavírus COVID-19 sejam “[...] tomadas no âmbito do Estado de Direito, em plena observância aos instrumentos interamericanos de proteção dos direitos humanos e à jurisprudência deste Tribunal.” A Corte IDH exorta os Estados-membros a terem “[...] o cuidado para que se preservem os postos de trabalho e se respeitem os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores e trabalhadoras.” Desse modo, não podem ser adotadas medidas de enfrentamento à pandemia causada pelo COVID-19 que violem os tratados firmados no âmbito da OEA e ratificados pelo Brasil, como o Pacto de São José da Costa Rica e o Protocolo de San Salvador, e, portanto, que não respeitem os direitos dos trabalhadores, como a garantia da negociação coletiva.²¹

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As MPs n. 927/2020 e 936/2020, ao buscarem afastar a necessidade da negociação coletiva para a redução de jornada de trabalho e de salário e para a suspensão temporária de contrato de trabalho, com a prevalência do acordo individual (em verdade, imposição patronal) sobre os direitos mínimos previstos em lei e nas normas coletivas, violam as Convenções n. 98 e 154, ratificadas pelo Brasil, conforme o entendimento consagrado pelo Comitê de Peritos e pelo Departamento de Normas da OIT. Isso poderá ensejar a responsabilização do Estado brasileiro pelo descumprimento de obrigações assumidas no plano internacional mediante os diversos mecanismos de monitoramento existentes no âmbito da OIT.

²¹ CORTE IDH. *Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20 de 9 de abril de 2020*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

Ademais, no processo de elaboração e aprovação das MPs n. 927/2020 e 936/2020, resultantes de um ato unilateral do Poder Executivo, inclusive quanto às normas que buscam afastar a negociação coletiva para se efetuar a redução dos salários dos trabalhadores, não foi observado o tripartismo preconizado pela OIT, em especial nas Convenções n. 144 e 154 ratificadas pelo Brasil. A par dos possíveis desdobramentos do monitoramento e supervisão internacionais, é importante destacar que os relatórios produzidos pela OIT, em especial pelo Comitê de Peritos, é uma importante fonte de interpretação para o controle de convencionalidade das normas trabalhistas, como aquelas trazidas pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020.

Desse modo, no que tange aos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020 -, em sede de controle de convencionalidade, isto é, à luz das Convenções n. 98 e 154 da OIT e da interpretação autêntica realizada pelo Comitê de Peritos, Departamento de Normas e Comitê de Liberdade Sindical da OIT, bem como por força do PIDESC (artigo 8º), da DUDH (artigos XX e XXIII), da Constituição da OIT de 1919, da Declaração de Filadélfia de 1944, da Carta da OEA (artigo 45), do Pacto de São José da Costa Rica (artigos 16 e 26), do Protocolo de San Salvador (artigos 6º, 7º e 8º) e da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (artigos XXII e XIV) -, deve-se interpretar que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho somente podem ser operadas por meio de norma resultante da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Com efeito, toda a legislação interna -, nela incluídas as alterações promovidas na CLT e em outras leis trabalhistas -, deve ser interpretada em conformidade com as normas internacionais -, inclusive com os tratados firmados no âmbito da OEA e ratificados pelo Brasil -, pois estas possuem, no mínimo, hierarquia supralegal. Como ressalta Eduardo Ferrer Mac-Gregor, Magistrado da Corte IDH,

Os juízes nacionais passam a ser os primeiros juízes interamericanos. São eles que têm a maior responsabilidade de harmonizar a legislação nacional com os parâmetros interamericanos.²²

Além dos Estados-membros da OEA, qualquer pessoa, grupo ou ONG pode apresentar denúncia à Comissão Interamericana alegando a violação de direito protegido pela CADH e/ou pela Declaração Americana. A Comissão investiga a denúncia e busca solução amistosa entre as vítimas e o Estado, como o pagamento de uma indenização. Caso a Comissão constate a violação de direitos humanos e não obtenha a conciliação, envia a demanda à Corte IDH. Tal Corte tem competência para tratar de qualquer caso relativo à interpretação e aplicação da CADH, possuindo funções contenciosa (art. 62 da CADH) e consultiva (art. 64). A jurisdição da Corte IDH foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 89/1998. Cabe aos tribunais constitucionais ou aos tribunais supremos (como o STF, no caso do Brasil) a última palavra no âmbito interno quanto à constitucionalidade, mas cabe à Corte IDH a última palavra quanto ao controle de convencionalidade da CADH.

Assim, situações concretas envolvendo a violação de dispositivos da CADH, inclusive de seus artigos 16 e 26, como aquelas decorrentes dos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020, que buscam afastar a negociação coletiva, caso não recebam a devida proteção judicial no âmbito doméstico, podem ser objeto de denúncia à CIDH, com a consequente responsabilização do Estado brasileiro no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos.

A questão pode ser levada também ao Conselho Econômico e Social da ONU (ECOSOC), previsto na Carta das Nações Unidas de 1945. Em 1985, foi instituído, no âmbito do ECOSOC, o Comitê DESC, que tem como função a supervisão do cumprimento do

²² MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. *Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad. In Opus Magna: Constitucional Guatemalteco*, 2011. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020. Tradução livre do original.

PIDESC pelos Estados-membros da ONU, por meio de relatórios e recomendações. Considerando que o afastamento da negociação coletiva promovido pelos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020 viola o artigo 8º do PIDESC, a questão pode ser submetida à apreciação do Comitê DESC.

A Confederação Sindical Internacional, no Índice Global dos Direitos da CSI de 2018, relativo aos piores países do mundo para os trabalhadores e trabalhadoras, quanto à reforma trabalhista brasileira de 2017, destacou que “Suas disposições representam um ataque sério à negociação coletiva e prejudicam seriamente os direitos e proteções de que gozavam os trabalhadores”, referindo-se à prevalência do negociado sobre o legislado, ao trabalhador “hipersuficiente” e ao trabalhador autônomo contínuo e exclusivo. No Relatório de 2019, entre os 145 países analisados pela CSI, o Brasil está entre os dez piores para a classe trabalhadora. As observações feitas pela Confederação Sindical Internacional aplicam-se perfeitamente aos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020.

Destarte, na interpretação dos dispositivos trazidos pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020, é imprescindível a utilização do instrumental do controle de convencionalidade e dos mecanismos existentes nos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, como a OIT, a OEA e a ONU, a fim de se garantir que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho, no contexto da crise causada pela pandemia do COVID-19, somente sejam operadas por meio de norma advinda da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento “C”)*. Comissão de Sistematização. p. 377-380. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/CT_Abertura.asp. Acesso em: 21 abr. 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. São Paulo: LTr, 2017.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

CIDH. *Resolución n. 1/2020. Pandemia y derechos humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020)*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

CIDH. *Solicitação de parecer consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero. Disponível em: [www.corteidh.or.cr › solicitudoc › soc_3_2019_por](http://www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc_3_2019_por). Acesso em: 21 abr. 2020.

CORTE IDH. *Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20 de 9 de abril de 2020*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Acordo individual entre empresa e empregado vira imposição coletiva de redução de salário*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/acordo-individual-entre-empresa-e-empregado-vira-imposicao-coletiva-de-reducao-de-salario.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Quem tem medo dos sindicatos? A redução salarial e a negociação coletiva, uma questão de pacto social*. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2020/04/14/quem-tem-medo-dos-sindicatos-a-reducao-salarial-e-a-negociacao-coletiva-uma-questao-de-pacto-social-artigo-de-rodrigo-carelli-e-ana-claudia-nascimento-gomes/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. *Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad*. In *Opus Magna: Constitucional Guatemalteco*, 2011. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direitos humanos na ordem jurídica interna*. Belo Horizonte: Interlivros Jurídica de Minas Gerais, 1992.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 43, p. 71-94, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica sobre a Medida Provisória n. 936/2020*. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2020.

NETO, Silvio Beltramelli. *Direitos humanos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

OIT. *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

OIT. Comitê de Liberdade Sindical. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5. ed. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2006.

OIT. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_670148/lang—es/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

OIT. *Observation (CEACR)- adopted 2017, published 107th ILC session (2018)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:352385. Acesso em: 21 abr. 2020.

PAES, Arnaldo Boson. *Negociação coletiva na função pública: abordagem crítica do modelo brasileiro a partir do modelo espanhol*. São Paulo: LTr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos sociais: o problema de sua proteção contra o poder de reforma na constituição de 1988. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 12, n. 46, p. 42-73, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; GARCIA, Igor Cardoso. O que é isso companheir@s? Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-que-e-isso-companheirs>. Acesso em: 21 abr. 2020.

STRECK, Lenio. *O papel dos operadores do direito na garantia dos preceitos constitucionais*. Entrevista concedida em 14.04.2020 à ESMPU. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/tv-esmpu/a-pandemia-do-coronavirus/o-papel-dos-operadores-do-direito-na-garantia-dos-preceitos-constitucionais>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *100 anos da Organização Internacional do Trabalho: análises e reflexões seculares e necessárias*. ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Editora Virtualis, 2019 (no prelo).