

# A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA ECONOMIA DE CRISE: APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 98 DA OIT NO BRASIL

## COLLECTIVE LABOR BARGAINING IN THE CRISIS ECONOMY: APPLICATION OF THE ILO CONVENTION 98 IN BRAZIL

Recebimento: 11 mar. 2022

Aceitação: 23 ago. 2022

**Ariadna Fernandes Silva**

Mestra e Doutoranda em Direito

Afiliação institucional: Universidade de Fortaleza – Unifor – (Fortaleza, CE, Brasil)

Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/4100362708266728>

Email: [ariadna.fernandes@hotmail.com](mailto:ariadna.fernandes@hotmail.com)

**Ana Virginia Moreira Gomes**

Doutora em Direito

Afiliação institucional: Universidade de Fortaleza – Unifor – (Fortaleza, CE, Brasil)

Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/3031062621468219>

Email: [avmgomes@gmail.com](mailto:avmgomes@gmail.com)

### Como citar este artigo / How to cite this article (informe a data atual de acesso / inform the current date of access):

SILVA, Ariadna Fernandes; GOMES, Ana Virginia Moreira. A negociação coletiva de trabalho na economia de crise: aplicação da Convenção 98 da OIT no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 68, n. 1, p. 83-112, jan./abr. 2023. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/85048>. Acesso em: 30 abr. 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v68i1.85048>.

### RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar o Relatório do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2021 sobre a aplicação da Convenção nº 98 no Brasil, em que são apontados retrocessos no sistema de negociação coletiva de trabalho no período de emergência pública e de economia de crise. Segundo o Fórum Econômico Mundial, em seu Relatório de Riscos Globais 2021, o custo humano e econômico decorrente da covid-19 tem aumentado a pobreza e a desigualdade social no planeta, em que normas trabalhistas têm sido reformadas com a ideia de flexibilização. No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 tem trazido mudanças substanciais no sistema da negociação coletiva, o que faz com que este instrumento alcance significativo papel, seja de flexibilização, como parece ter sido a intenção reformista, seja de equalização, finalidade aqui pretendida. A metodologia congrega teoria e práxis na articulação do direito constitucional, da economia e do direito coletivo e internacional do trabalho, por meio de análise documental e revisão bibliográfica, em face do estudo da negociação coletiva de trabalho no cenário de crise nacional. Tem-se, como resultado esperado, destacar a importância do diálogo social para o sistema de negociação coletiva de trabalho, diante da aplicação da Convenção nº 98 no Brasil.

### PALAVRAS-CHAVE

Convenção 98 da OIT. Economia de crise. Negociação coletiva de trabalho. Pandemia da covid-19.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the 2021 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations of the International Labour Organization (ILO) on the application of Convention 98 in Brazil, in which setbacks are pointed out in the collective labor bargaining system in the period of public emergency and economic crisis. According to the World Economic Forum, in its 2021 Global Risks Report, the human and economic cost resulting from COVID-19 has increased poverty and social inequality on the planet, in which labor standards have been reformed with the idea of flexibility. In Brazil, Law nº 13,467/2017 has brought about substantial changes in the collective bargaining system, which makes this instrument reach a significant role, whether of flexibility, as seems to have been the reformist intention, or of equalization, the purpose intended here. The methodology brings together theory and practice in the articulation of constitutional law, economics and collective and international labor law, through documental analysis and bibliographical review, in view of the study of collective labor negotiation in the scenario of national crisis. An expected result is highlighting the importance of social dialogue for the collective labor bargaining system, in view of the application of Convention 98 in Brazil.

## KEYWORDS

ILO Convention 98. Crisis economy. Collective labor bargaining. COVID-19 pandemic.

## INTRODUÇÃO

O custo humano e econômico imediato decorrente da pandemia da covid-19 tem contribuído para o agravamento da pobreza e da desigualdade social mundiais, além de enfraquecer a coesão social e a cooperação global. Perdas no trabalho, ampliação digital, interações sociais disruptivas e mudanças abruptas nos mercados podem levar a consequências negativas e a oportunidades perdidas para grande parte da população do planeta. Agitações sociais, fragmentações políticas e tensões geopolíticas irão moldar a eficácia das respostas às ameaças da próxima década: ciberataques, armas de destruição em massa e mudanças climáticas. Essa é a conclusão dos Relatórios de Riscos Globais de 2021 e de 2022, do Fórum Econômico Mundial, que trazem propostas de aprimoramento da resiliência, com base nas lições da pandemia bem como na análise de risco histórico, além de preocupações sociais e ambientais respectivas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021, p. 7, 2022, p. 7)<sup>1, 2</sup>.

No contexto de crise na economia e no mercado de trabalho no Brasil, agravado pela covid-19, uma mudança no sistema da negociação coletiva de trabalho foi trazida pela Lei nº 13.467/2017,

<sup>1</sup> No Relatório de Riscos Globais 2021 do Fórum Econômico Mundial são compartilhados os resultados da última Pesquisa Global de Percepção de Riscos (GRPS), seguidos pela análise do crescimento social, econômico e industrial, suas interconexões e seus implicações na capacidade de resolução dos principais riscos globais, a qual exige coesão social e cooperação global. O relatório é concluído com propostas de aprimoramento da resiliência, com base nas lições da pandemia e na análise de risco histórico (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021, p. 7).

<sup>2</sup> O Relatório de Riscos Globais 2022 do Fórum Econômico Mundial apresenta os resultados da mais recente Pesquisa de Percepção de Riscos Globais (GRPS), seguidos por uma análise dos principais riscos que emanam das atuais tensões

que intensificou o processo de flexibilização do direito do trabalho, como parece ter sido a intenção reformista. Como resposta à pandemia, as Medidas Provisórias (MPs) nºs 927 (22 de março de 2020) e 936 (1º de abril de 2020) passaram a garantir que os acordos individuais prevaleçam sobre os instrumentos negociais coletivos, no que restringem o direito à negociação coletiva previsto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF). A racionalidade que fundamenta tais medidas é a de que direitos trabalhistas, inclusive os que asseguram diálogo e negociação, são obstáculos às soluções que devem ser adotadas em momentos de crise.

Este trabalho tem como objetivo questionar essa racionalidade, ao analisar as orientações do Relatório do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT ou, na sigla em inglês, ILO, de International Labour Organization) de 2021 sobre a efetiva aplicação da Convenção nº 98 no Brasil, em que são apontados retrocessos no sistema de negociação coletiva de trabalho no período de emergência pública e de economia globalizada de crise.

A pesquisa visa, de início, realçar o papel da negociação coletiva de trabalho no contexto de economia globalizada, em que se avaliam os retrocessos e as possibilidades ante as novas relações de trabalho. Logo após, pretende-se verificar a aplicabilidade da Convenção nº 98 no Brasil, em especial, no cenário de crise econômica agravada pela pandemia da covid-19. Por fim, descrevem-se as possibilidades da negociação coletiva de trabalho diante do novo cenário de crise mundial agravada pela covid-19 e se evidencia a importância desse instrumento coletivo como meio de efetivo diálogo social entre as partes envolvidas.

A metodologia envolve pesquisa interdisciplinar, com orientação epistemológica na teoria crítica, a congregar teoria e prática na articulação do direito constitucional, da economia e do direito coletivo e internacional do trabalho, com técnicas de análise documental e de revisão bibliográfica, diante do estudo da negociação coletiva de trabalho no atual cenário de crise econômica e trabalhista. Tem-se, como resultado esperado, evidenciar a importância do diálogo social para a efetiva aplicação da Convenção nº 98 da OIT no sistema da negociação coletiva de trabalho no Brasil.

---

econômicas, sociais, ambientais e tecnológicas. O relatório é concluído com reflexões sobre o aumento da resiliência, em aproveitamento das lições dos últimos dois anos da pandemia de covid-19 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022, p. 7).

## 1 A RELATIVIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL

Ao lado do princípio protetor, a pluralidade jurídica e a autonomia privada coletiva (SANTOS, 2014, p. 125)<sup>3</sup> marcam o ordenamento do direito do trabalho. A negociação coletiva de trabalho vem assegurada pela Constituição Federal de 1988 (CF) (BRASIL, 1988) em diferentes partes<sup>4</sup>, ao consagrar as convenções e os acordos coletivos de trabalho em seus artigos 7º, inciso XXVI, e 8º, inciso VI, como direitos fundamentais, o que revela ser importante o papel da negociação coletiva de trabalho *lato sensu*. Diante dessa consagração, “a negociação coletiva de trabalho pode ser definida como um ato jurídico complexo paramétrico comportamental, compreendido num duplo sentido, jurídico e sociológico” (AGUIAR, 2018, p. 94-95, grifo do autor)<sup>5</sup>. Tal instituto representa um processo dialético, por meio do qual os seres coletivos (sindicatos e empresas) discutem uma pauta de reivindicações devidamente homologada pela assembleia geral respectiva, no intuito de estabelecer novas condições de trabalho e de remuneração para as respectivas categorias (SANTOS, 2014, p. 125)<sup>6</sup>.

Destacados tais aspectos conceituais, pretende-se neste item descrever as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista de 2017)<sup>7</sup> e pelas normas decorrentes da pandemia da covid-19 (Medidas Provisórias nºs 927<sup>8</sup>, de 22 de março de 2020, e 936<sup>9</sup>, de 1º de abril de 2020), que relativizaram a negociação coletiva de trabalho no cenário nacional.

Trata-se de mudanças legislativas que agravam ainda mais a condição social do trabalhador e, portanto, a sua condição de vulnerabilidade, que, segundo Amauri Cesar Alves (2019, p. 132) decorre, em várias situações fáticas, da própria precarização do trabalho na atualidade. Tais

<sup>3</sup> A autonomia privada coletiva é “o poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas”, um meio de igualização de relações jurídicas inicialmente desiguais em vários setores do direito privado, em que o direito do trabalho é o berço da autonomia privada coletiva (SANTOS, 2014, p. 125).

<sup>4</sup> Ver artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; 8º, III e VI; 9º; e 114, § 2º (EC 45/2004), da CF (BRASIL, 1988).

<sup>5</sup> Sobre autonomia privada coletiva, “*juridicamente*, consiste no conjunto coordenado de disposições que disciplinam um procedimento pacífico de configuração do diálogo, [...]. *Sociologicamente*, podemos defini-la como o conjunto de fatores reais que impulsiona interdependências estruturais, de acordo com comportamentos divergentes, absorção de incertezas, formação social de expectativas [...]” (AGUIAR, 2018, p. 94-95, grifo do autor).

<sup>6</sup> Segundo a OIT Lisboa, a negociação coletiva “é um processo substantivo que envolve negociações entre um ou mais empregadores ou organizações de empregadores e um ou mais sindicatos, com o objetivo de alcançar um acordo coletivo que regule os termos e as condições de emprego e as relações entre as partes” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015b, p. 4).

<sup>7</sup> No Brasil, em 23 de dezembro de 2016, a Presidência da República enviou à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 6.787/2016, que foi convertido posteriormente na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 – Lei da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017).

<sup>8</sup> A MP nº 927/2020 trata apenas do trabalhador empregado. Foi reeditada pela MP nº 1.046, de 2021 (BRASIL, 2020b).

<sup>9</sup> A MP nº 936/2020, voltada apenas à típica relação de emprego, consiste basicamente no pagamento de um seguro social ao empregado, chamado de “benefício assistencial”, no período de suspensão do contrato de trabalho, autorizado por até 60 dias (art. 8º), ou a redução proporcional de jornada e/ou salário, em 25%, 50% ou 70%, por até 90 dias (art. 7º) (BRASIL, 2020c).

modificações, na medida em que transformam o sistema negocial coletivo, acabam por repercutir na esfera individual e de vulnerabilidade do trabalhador, conforme descrito a seguir.

Na legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) trouxe a definição de convenção coletiva em seu artigo 611, *caput*<sup>10</sup>, e de acordo coletivo no artigo 611, § 1º<sup>11</sup>. Com a Lei nº 13.467/2017, alterações profundas foram impostas ao cenário trabalhista reinante desde a Constituição de 1988, tanto no direito coletivo quanto no direito individual do trabalho. A Reforma de 2017 modificou os sistemas da negociação coletiva, da responsabilidade sindical e das relações entre empregados e empregadores, podendo-se enumerar mutação em três grandes eixos: na cláusula geral de prevalência do negociado sobre o legislado (artigos 611-A e 611-B, CLT); na regra de mínima intervenção do Judiciário no conteúdo dos ajustes coletivos de trabalho (artigo 8º, § 3º, CLT); e na prioridade do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, mesmo quando menos favorável (artigo 620, CLT) (MASSONI, 2018, p. 70).

Identificam-se três críticas principais às alterações propostas pela Lei nº 13.467/2017. Como primeira crítica, pode-se destacar que, quando o artigo 611-B da CLT traz o rol de matérias que não podem ser transacionadas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ele o faz em complementação ao artigo 611-A da CLT, que, na listagem das matérias que podem ser negociadas coletivamente, utiliza no final a expressão “entre outros”, em uma abertura para um alargamento do objeto da negociação. Ademais, quando o artigo 611-B enumera direitos de indisponibilidade absoluta que não podem ser objeto de transação – matérias que asseguram um patamar mínimo de direitos trabalhistas –, ele repete, na essência, os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos (CAMARGO, 2017, p. 3). Tais dispositivos celetistas passam a possibilitar a negociação *in pejus*, em violação à Convenção nº 98 da OIT, pois, em vez de estabelecer um processo de debate acerca do direito individual do trabalho, abre margem a um processo antidemocrático e sem diálogo social, facilitando a redução de direitos por negociação coletiva ou até individual, no caso do trabalhador considerado hipersuficiente.

Segundo, em crítica ao artigo 8º, § 3º, da CLT, pode-se indagar: “[...] há um balizamento legitimatório seguro para se privilegiar a concertação interdialogica de interesses com o fim de conferir segurança às partes no exercício da autonomia coletiva da vontade evitando a

<sup>10</sup> Art. 611, *caput*, CLT: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (BRASIL, 1943).

<sup>11</sup> Art. 611, § 1º, CLT. “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho” (BRASIL, 1943).

jurisdicionalização das questões envoltas na negociação coletiva?” (MACHADO, 2017, p. 12). Afinal, a jurisdicionalização das controvérsias decorrentes das negociações coletivas nunca poderá ser negada, em virtude do direito fundamental de ação e do amplo acesso à justiça (artigo 5º, XXXV, CF).

A terceira crítica se refere ao artigo 620 da CLT, que, ao dispor que os acordos coletivos sempre prevalecerão sobre as convenções coletivas em caso de conflito de normas, obriga atentar se “esta inteligência não desconsidera direitos indisponíveis, casos de nulidade ou mesmo as hipóteses em que a convenção coletiva não possa ser desfigurada por acordos destrutivos” (LIMA, 2017, p. 386). Isso porque o equilíbrio negocial deve orientar todas as negociações coletivas, de maneira que a flexibilização de direitos trabalhistas em convenções e na lei deve ter um fundamento plausível, para não ocorrer simples renúncia de direitos.

Tais reformas da legislação trabalhista desestruturaram o ordenamento jurídico trabalhista, na medida em que o direito individual do trabalho passa a não cumprir mais a sua função precípua de estabelecer condições mínimas de trabalho (patamar mínimo); além disso, altera a função essencial da negociação coletiva, uma vez que oportuniza uma cláusula geral de possibilidade de revogação de qualquer direito trabalhista não previsto no artigo 7º da CF. Como bem considera João Leal Amado (2017, p. 156), “a ideia que prevalece é, pois, dos dois lados do Atlântico, a de flexibilizar a norma legal, a de a tornar menos rígida em relação à autonomia coletiva, a de admitir que as partes transacionem sobre os direitos emergentes da lei”, como no disposto pelo artigo 611-A, § 2º, da CLT<sup>12</sup>.

Diante de tais mudanças legislativas, a negociação coletiva de trabalho passa a ter proeminência sobre a própria lei, ainda que trate somente de determinadas matérias legais. Mesmo que se alegue que o nível mínimo de proteção seria o artigo 7º da CF, e não a CLT, e que poderia ser revogada por negociação coletiva, o fato é que muitas normas infraconstitucionais, como as celetistas, concretizam os princípios da melhoria da condição social do trabalhador e o da redução de riscos à segurança e saúde no trabalho, ambos direitos fundamentais trabalhistas. A própria Constituição, em seu artigo 7º, *caput*, enumera um rol de direitos trabalhistas, além de outros que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Diante disso, a negociação coletiva não pode se sobressair à lei – pelo menos, em regra, no direito do trabalho – se não puder melhorar as condições de trabalho.

<sup>12</sup> Art. 611-A, § 2º, CLT: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico” (BRASIL, 1943).

Adiciona-se, à Reforma de 2017, a legislação de emergência adotada pelo governo brasileiro para o enfrentamento da pandemia da covid-19: as Medidas Provisórias nºs 927<sup>13</sup> (22 de março de 2020) e 936<sup>14</sup> (1º de abril de 2020). A MP nº 927 trouxe várias concessões ao empregador à custa de medidas de flexibilização de direitos trabalhistas, em razão da necessidade de isolamento social. E a MP nº 936, editada dez dias após a 927, instituiu o “programa emergencial de manutenção de emprego e renda” – uma política de proteção ao emprego e à renda no respectivo período de isolamento social. Tais medidas seguiram a mesma lógica, ao permitirem a redução salarial por negociação individual na hipótese de suspensão contratual ou de redução proporcional de jornada e salário. Isso garantiu que os acordos individuais prevalecessem sobre os instrumentos da negociação coletiva, interferindo na garantia do direito à negociação coletiva (artigo 7º, XXVI, da CF).

Em face da MP nº 927/2020 foram impetradas diversas ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs)<sup>15</sup> perante o Supremo Tribunal Federal (STF); entre elas, a ADI nº 6377/DF (BRASIL, 2020d)<sup>16</sup>. Já na ADI nº 6363/DF foi questionada a constitucionalidade de dispositivos da MP nº 936/2020 que autorizavam a utilização do acordo individual para a suspensão do contrato de trabalho e a redução de salário, com fulcro nos artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da CF. O STF, em medida cautelar, manteve a eficácia dos dispositivos legais impugnados<sup>17</sup>, porém, no julgamento plenário da medida cautelar, em 17 de abril de 2020<sup>18</sup>, a maioria foi contra a decisão do relator e admitiu o acordo individual feito sem participação sindical (BRASIL, 2021). É de se ressaltar que com a caducidade da MP nº 936, em 19 de julho de 2020, entrou em vigor a Lei

<sup>13</sup> A MP nº 927 de 22 de março de 2020 trata apenas do trabalhador empregado. Foi reeditada pela MP nº 1.046, de 2021 (BRASIL, 2020b).

<sup>14</sup> A MP nº 936 de 01 de abril de 2020, voltada apenas à típica relação de emprego, consiste basicamente no pagamento de um seguro social ao empregado, chamado de “benefício assistencial”, no período de suspensão do contrato de trabalho, autorizado por até 60 dias (art. 8º), ou a redução proporcional de jornada e/ou salário, em 25%, 50% ou 70%, por até 90 dias (art. 7º) (BRASIL, 2020c).

<sup>15</sup> Diversos pontos da MP nº 927/2020 tiveram sua constitucionalidade questionada perante o STF, por meio das ADIs 6342/DF, 6344/DF, 6346/DF, 6352/DF, 6354/DF e 6375/DF. Em junho de 2020, o texto da MP nº 927 foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PLC nº 18/2020), porém, a medida não foi votada no Senado Federal no prazo do § 3º do artigo 62 da CF, por falta de acordo com o governo, o que ocasionou a perda da sua eficácia, em 19 de julho de 2020 e a perda de objeto das ADIs em curso (BRASIL, 2020d).

<sup>16</sup> A ADI nº 6377/DF foi proposta em face de dispositivos da Medida Provisória nº 927/2020, restando prejudicada em razão da perda de seu objeto, na medida em que a referida MP exauriu seus efeitos em 19 de julho de 2020, ausente lei de conversão (BRASIL, 2020d).

<sup>17</sup> Na ADI nº 6363/DF, o relator, Ministro Ricardo Lewandowski, em seis de abril de 2020, concedeu parcialmente a medida cautelar, em uma interpretação conforme à Constituição do artigo 11, § 4º, da MP nº 936, de forma a dizer que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores, no prazo de até dez dias corridos contados da sua celebração, ao sindicato laboral, para que, se este quiser, deflagre a negociação coletiva (BRASIL, 2021).

<sup>18</sup> No julgamento pelo Pleno da medida cautelar na ADI 6363/DF, em 17 de abril de 2020, a maioria admitiu o acordo individual, sem a necessidade de anuência do sindicato, pois consideraram que esta causaria insegurança jurídica e violação da boa-fé contratual, pela necessidade de imediata execução do programa emergencial (BRASIL, 2021).

nº 14.020, de seis de julho de 2020, que manteve a mesma estrutura lógica, somente com uma pequena restrição à negociação individual (BRASIL, 2020a)<sup>19</sup>.

Diante da decisão do STF na ADI nº 6363/DF<sup>20</sup> fez-se presente o risco de um esvaziamento dos direitos fundamentais à irredutibilidade do salário e à negociação coletiva, na linha de uma crescente flexibilização do direito do trabalho<sup>21</sup>. Isso apesar de o relator, no julgamento cautelar, ter ressaltado a natureza excepcional e temporária do programa emergencial da MP nº 936 – para a garantia dos postos de trabalho durante a pandemia –, como forma de justificação da alegação de incompatibilidade com o sistema da negociação coletiva.

O que se observa é que a Lei nº 13.467/2017 e legislações posteriores precarizantes vêm sendo reiteradamente confirmadas pelo STF, e mesmo passados mais de três anos da Reforma de 2017, apenas dois temas foram julgados em definitivo, e, ainda assim, em prol do ideário neoliberal, enquanto outras temáticas continuam sem definição no âmbito da Corte Maior, o que causa mais insegurança jurídica na realidade trabalhista do país (DELGADO; AMORIN, 2021, p. 340-341).

A partir de 2016, em torno da discussão sobre o projeto de reforma trabalhista, a jurisprudência do STF já se consolidava em prol do ideário neoliberal, rumo a uma flexibilização de direitos trabalhistas a partir da ideia de assegurar os empregos. Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o STF recebeu mais de 50 ações de controle concentrado de constitucionalidade em face da reforma trabalhista e legislação correspondente – MP nº 873/2019 (DELGADO; AMORIN, 2021, p. 340-341)<sup>22</sup>.

Em tal cenário de crescente flexibilização trabalhista, agravado pela covid-19, a negociação coletiva vem a privilegiar a autonomia da vontade coletiva e o valor social do trabalho, uma vez que

<sup>19</sup> Por meio dos Decretos nº 10.422, de 14/07/2020, 10.470, de 24/08/2020 e 10.517, de 13/10/2020, o governo federal prorrogou sucessivamente o prazo máximo para a redução de jornada e de salário e também para os acordos de suspensão contratual, de forma a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020 (BRASIL, 2020a).

<sup>20</sup> A Lei nº 14.020/2020 – conversão da MP nº 936/2020 – teve sua eficácia exaurida com o término da vigência do Decreto Legislativo nº 6/2020, que deflagrou, em âmbito nacional, o estado de calamidade pública, ainda que algumas de suas disposições tenham sido prorrogadas ou tenham tido sua eficácia diferida (arts. 10, 26, e 33 da Lei 14.020/2020). Por isso, a ADI 6363/DF restou prejudicada em razão da perda superveniente de seu objeto (BRASIL, 2021).

<sup>21</sup> No âmbito difuso, tem-se os seguintes Recursos Extraordinários: RE nº 590.415/SC, de 2007; RE nº 958.252/MG, de 2012; ARE nº 709.212/DF; RE nº 693.456/RJ, de 2012; ARE 791.932/DF, de 2014; e RE nº 859.759/PE, de 2015. No âmbito concentrado de constitucionalidade: ADI nº 3395/DF; ADI nº 1923/DF; ADC nº 16/DF; ADPF nº 323/DF; ADPF nº 324/DF; entre outras (DELGADO; AMORIN, 2021, p. 340-341).

<sup>22</sup> O STF já resolveu dois temas, de pelo menos quinze, postos à sua apreciação: ADI nº 5794/DF (declaração da constitucionalidade da extinção da contribuição sindical obrigatória); ADIs nºs 5685/DF e 5695/DF (reconhecimento da constitucionalidade da terceirização sem limite em todas as atividades, de acordo com o RE nº 958.252/MG e ADPF nº 324/DF). Na ADC nº 58, o relator determinou a suspensão de todos os processos que versem sobre o índice de correção monetária dos créditos trabalhistas, até o julgamento final desta ação. E somente na ADI nº 5938/DF o STF acolheu a inconstitucionalidade do dispositivo da Lei nº 13.467/2017 que autorizava o trabalho insalubre de gestantes e lactantes (DELGADO; AMORIN, 2021, p. 340-341).



nasceu da luta dos trabalhadores para obtenção de direitos e melhoria de condição social, estando inserida na pluralidade normativa do direito do trabalho (OLIVEIRA, 2017, p. 226, 268). Ela pode ser visualizada como um dos meios eficazes para diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a capacidade dos cidadãos, tanto pela participação sindical no processo de tomada de decisões, como pela atuação na defesa de interesses jurídicos que ultrapassam a esfera individual e podem alcançar toda uma coletividade (SANTOS, 2016, p. 99, 221), o que permite aos atores coletivos um itinerário de originalidades na resolução de conflitos que causam tensões sociais localizadas, na medida em que leva as partes a uma solução rápida e à minimização de possíveis prejuízos futuros (ESTEVES, 2017, p. 168)<sup>23</sup>. Enfim, à negociação coletiva está reservado um papel sem precedentes na solução de conflitos coletivos no Brasil, direito fundamental de abertura de possibilidades à adequação setorial, e com limites constitucionais bem definidos sobre direitos indisponíveis (SANTOS, 2016, p. 228)<sup>24</sup>.

Diante desse panorama de crise persistente de direitos fundamentais sociais acarretada por diversas legislações reformistas, acirrada ainda mais pela pandemia da covid-19, percebe-se que o STF tem desconsiderado a Constituição Federal e a Convenção nº 98 da OIT, adotada no Brasil desde 1948, a exemplo do julgamento da medida cautelar da ADI 6363/DF. Isso porque tal jurisprudência vai de encontro ao sistema constitucional da negociação coletiva.

Assim, faz-se necessário verificar a aplicação da Convenção nº 98 no contexto brasileiro e as respectivas conclusões da OIT, com o intuito de se evidenciar a importância da promoção e do desenvolvimento da negociação coletiva de trabalho no país.

## **2 A CONVENÇÃO 98 E O RELATÓRIO DO COMITÊ DE PERITOS DA OIT 2021 SOBRE O BRASIL**

A Convenção nº 87 sobre a Liberdade de Associação e a Proteção do Direito de Organização de 1948<sup>25</sup> e a Convenção nº 98 sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva de 1949<sup>26</sup> formam a legislação internacional básica sobre liberdade de associação e de negociação coletiva,

<sup>23</sup> A normatização coletiva setorial poderia conduzir à diminuição dos custos sociais gerados pelas organizações empresariais, favorecendo as empresas, os trabalhadores e a própria sociedade. As tensões sociais e o possível custo social poderiam ser minimizados ou neutralizados, com a utilização da negociação coletiva de trabalho (ESTEVES, 2017, p. 168).

<sup>24</sup> Posição já considerada soberana, há décadas, em outros países, principalmente na União Europeia e nos Estados Unidos da América, que veem a negociação coletiva como a modalidade mais eficaz de solução dos problemas entre o capital e o trabalho (SANTOS, 2016, p. 228).

<sup>25</sup> A Convenção nº 87 sobre Fomento à Negociação Coletiva foi adotada pela OIT em 1948 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

<sup>26</sup> A Convenção nº 98 sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva foi adotada pela OIT em 1949 e ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

embora a OIT adote outros instrumentos pertinentes à matéria<sup>27, 28</sup>. O artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT dispõe sobre a tomada de medidas de fomento e promoção do pleno desenvolvimento da utilização da negociação coletiva de trabalho para a regulação dos termos e condições de emprego<sup>29</sup>. Já a Convenção nº 87, que trata da liberdade sindical ampla, não foi até hoje ratificada pelo Brasil (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a). Ainda, merecem destaque a Convenção nº 154 de 1981<sup>30</sup>, ratificada pelo Brasil em 1994, e o fato de que a liberdade de associação e de negociação coletiva foi garantida como direito fundamental pela Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998<sup>31, 32</sup> (RODGERS; LEE; SWEPSTON; DAELE, 2009, p. 49).

As reformas trabalhistas no Brasil vêm sendo supervisionadas pela Comissão de Aplicação de Normas (Committee on the Application of Standards) e pelo Comitê de Peritos (Committee of Experts) da OIT (GOMES, 2019, p. 48-51). No caso da Lei nº 13.467/2017, a supervisão começou quando o Comitê reportou, em 2017, uma potencial violação das Convenções nºs 151 e 154 da OIT, em um número de proposições que estavam sendo analisadas à época, pelo Congresso, por conta da reforma trabalhista de 2017 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 106-113). Em 2018, o Comitê examinou duas observações sindicais feitas após a Lei nº 13.467/2017, que destacavam pontos da nova lei (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023)<sup>33</sup>, no que

<sup>27</sup> Os quatro princípios fundamentais do trabalho encontram-se associados diretamente a oito convenções da OIT, que passam a ser vistas como fundamentais: as Convenções 87 e 98 (Liberdade Sindical); as Convenções 29 e 105 (Trabalho Escravo); as Convenções 138 e 182 (Trabalho Infantil); e as Convenções 111 e 143 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a).

<sup>28</sup> A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de 1998, em sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, estes definidos como: “o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015a).

<sup>29</sup> O artigo 4º da Convenção 98 da OIT assegura que “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

<sup>30</sup> A Convenção nº 154 sobre Fomento à Negociação Coletiva foi adotada pela OIT em 1981 e ratificada pelo Brasil em 10 de julho de 1992 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

<sup>31</sup> Vide nota de rodapé nº 28.

<sup>32</sup> O artigo 2, *caput*, da Declaração de 1998 ressalta que todos os Estados Membros, por terem aderido à Constituição da OIT, são obrigados a respeitar tais direitos e princípios, havendo ou não ratificado as oito convenções fundamentais que correspondem aos quatro direitos e princípios fundamentais do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

<sup>33</sup> Três dos quatro pontos vistos pelo Comitê de Peritos, em 2018, foram: 1º) o reconhecimento coletivo de que negociar condições de trabalho menos favoráveis que as definidas por lei viola as Convenções da OIT nºs 98 e 154; 2º) a alegação de que a negociação de condições de trabalho sem concessões recíprocas é considerada renúncia de direitos; e 3º) as negociações individuais que cedem condições legais mínimas de trabalho, para trabalhadores com diploma universitário (ou superior) e com alto salário (art. 444, CLT), violam a Convenção nº 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023).

se observou que os artigos 611-A e 611-B da CLT permitiriam a derrogação de disposições gerais legais, com exceção do artigo 7º da CF. Em 2019 e em 2020, o Comitê reiterou o dito nos dois anos anteriores. Ao longo desses anos, o Comitê de Peritos requereu informações ao governo brasileiro e pediu a revisão da cláusula geral que permite a negociação de condições inferiores às previstas em lei, pelo fato de isso frustrar a finalidade do sistema negocial coletivo (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023)<sup>34</sup>.

No Relatório do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (Report on the application of international labour standards) da OIT, por conta da 109ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT ou, na sigla em inglês, ILC, de International Labour Conference), realizada em fevereiro de 2021, em análise da aplicação da Convenção nº 98 da OIT no cenário nacional, em especial, no período de emergência pública da covid-19, foram apontados vários retrocessos que violam gravemente o direito fundamental de negociação coletiva no Brasil, pelo fato de a legislação pós-Reforma de 2017 permitir que acordos individuais prevaleçam sobre o sistema coletivo de negociação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 106-113)<sup>35</sup>.

O respectivo Relatório de 2021 reconhece a situação excepcional do Brasil devido à necessidade de adoção de medidas urgentes de mitigação dos efeitos econômicos e sociais da crise pandêmica da covid-19. Entretanto, relembra a sua posição, no sentido de que medidas que anulam a aplicação de acordos coletivos em vigor devam ser excepcionais, limitadas no tempo e com garantias para os trabalhadores mais afetados. Salienta, ainda, que a Recomendação nº 205 sobre Emprego e o Trabalho Decente para Paz e Resiliência de 2017 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b) reforça a importância do diálogo social nas negociações coletivas, máxime em circunstâncias críticas, e incentiva a participação ativa de organizações de empregadores e trabalhadores no planejamento, implementação e monitoramento de medidas de recuperação e resiliência (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 107-108).

O Comitê de Peritos observou que a MP nº 927 pretendia salvaguardar o emprego e estabelecer a primazia temporária de acordos individuais, além de conferir poderes unilaterais ao

<sup>34</sup> Observações do Comitê de Peritos nos anos de 2017-2020: disposição que estabelece que a legislação geral do trabalho pode ser substituída por negociações coletivas vai de encontro à negociação livre e voluntária; o objetivo da negociação coletiva é prover o nível de proteção social estabelecido na Constituição. Assim, o Comitê requereu informações ao governo brasileiro e a revisão da regra que permite a negociação de condições inferiores às garantias previstas em lei frustra a finalidade da negociação coletiva (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023).

<sup>35</sup> O Comitê de Peritos, na 109ª Sessão da OIT, de fevereiro de 2021, analisou a aplicação da Convenção 98, com base nas informações do governo brasileiro acerca da decisão do Conselho de Administração da OIT na 338ª Sessão, de junho de 2020. Ainda: atualizou seu exame com base nas informações suplementares do governo e dos parceiros sociais de 2020 e de 2019; tomou nota das observações de órgãos nacionais e internacionais sobre as MPs nº 927 e 936; e anotou as informações do governo refutando violação à Convenção nº 98 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 106-113).

empregador, o que incluiria a extensão ou não da aplicação de acordos coletivos que expirassem durante a pandemia. No entanto, solicitou ao governo que especificasse se as cláusulas dos acordos coletivos retiradas, em princípio, temporariamente, por acordos individuais ou por decisões unilaterais, seriam, posterior e novamente, totalmente aplicáveis (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 108).

No que se refere à MP nº 936 (Lei nº 14.020, de seis de julho de 2020), o Comitê de Peritos entendeu que seu objetivo seria permitir a redução do tempo trabalhado ou a suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período emergencial, além de estabelecer um mecanismo temporário de compensação de receitas de fundos públicos, requerendo apenas alguns cuidados, entre eles, com a responsabilidade do Estado, nos termos da Convenção nº 98, em promover a negociação coletiva aplicável a todos os trabalhadores. Embora tenha ressaltado os esforços substanciais do governo brasileiro para atenuar a perda de receita pelos trabalhadores, o Comitê reforçou a necessidade de diálogo entre as organizações de empregadores e trabalhadores, para possibilitar a avaliação do impacto da Lei nº 14.020, garantir a aplicação das convenções e dos acordos coletivos em vigor, promover a plena utilização da negociação coletiva para todos os trabalhadores e alcançar soluções equilibradas e sustentáveis nos tempos de crise. Quanto a isso, o Comitê solicitou informações adicionais ao governo do Brasil (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 108).

O Relatório em comento também faz alusão às alegações da International Trade Union Confederation (ITUC ou, na sigla em português, CSI, de Confederação Sindical Internacional), no sentido de que o efeito combinado da crise econômica causada pela pandemia e a possibilidade decorrente da Reforma Trabalhista de 2017 de revogar, por meio de negociação coletiva, uma proporção significativa das disposições de proteção da legislação trabalhista, pode levar os trabalhadores a aceitar condições de trabalho e de remuneração mais baixas para manter seus empregos. Sobre isso, solicitou ao governo brasileiro que fornecesse informações em seu próximo relatório sobre o número e conteúdo dos acordos e convênios concluídos durante o período de emergência pública, com indicação da frequência das isenções das disposições protetivas da legislação trabalhista (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 108)<sup>36</sup>.

No item de acompanhamento das conclusões da Comissão de Aplicação de Normas da 108ª Sessão da CIT, de junho de 2019, sobre a aplicação da Convenção nº 98 no Brasil, o Comitê de

<sup>36</sup> O Comitê de Peritos tomou nota da resposta do governo brasileiro em refutação às reivindicações da ITUC e enfatizou as garantias e a flexibilidade oferecidas pela nova legislação trabalhista com vistas à preservação do emprego (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 108).

Peritos, no Relatório de 2021, lembrou vários artigos da CLT<sup>37</sup>, em considerações, observações e solicitações de informações, além de pedido de medidas necessárias ao cumprimento da respectiva Convenção nº 98. Entre eles, o Comitê requereu a revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT, com o fim de evolução do sistema coletivo nacional. A relação entre negociação coletiva e contratos individuais de trabalho também foi ressaltada pela Comissão, que pediu medidas acerca do artigo 444 da CLT. Sobre o artigo 620 da CLT, que trata da relação entre os diversos níveis de negociação coletiva, o Comitê de Peritos faz algumas observações, entre as quais, a solicitação de indicação da forma de garantia ao artigo 4 da Convenção nº 98 e ao parágrafo 3 (1) da Recomendação nº 91 da OIT, uma vez que a negociação coletiva deve ser garantida em todos os níveis e vincular os seus signatários e aqueles em cujo nome o acordo é celebrado (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 106-113)<sup>38</sup>.

Ao final do Relatório sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (109ª Sessão da CIT, de 2021), o Comitê de Peritos voltou a solicitar, ao governo brasileiro, a indicação da forma de respeito aos compromissos assumidos pelos parceiros sociais no âmbito dos acordos coletivos celebrados por setor de atividade ou ocupação, além de informações sobre o impacto do artigo 620 da CLT sobre os acordos e convenções coletivas e sobre a taxa de cobertura global. A necessidade de revogação do artigo 623 da CLT foi também solicitada pelo Comitê de Peritos, no que requereu novamente a tomada de medidas necessárias para sua retirada, além do fornecimento de informações a respeito, em virtude da exigência de promoção da negociação coletiva livre e voluntária no país (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 112-113)<sup>39</sup>.

O Brasil, embora ainda permaneça na “lista longa” da OIT, não foi incluído na “lista curta” de países que devem ser tratados individualmente sobre violação da Convenção nº 98. Essa foi a conclusão do Relatório da Comissão de Aplicação de Normas da OIT, de primeiro de junho de 2021, na 109ª Sessão da CIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021a). Isso significa o reconhecimento de que o país não foi considerado pela respectiva Comissão – que é um órgão tripartite e de representação dos Estados, diferentemente do Comitê de Peritos que é um órgão técnico

<sup>37</sup> Artigos da CLT: 442-B; 444; 611-A; 611-B; 620; e 623 (BRASIL, 1943).

<sup>38</sup> O Comitê de Peritos lembrou que, independentemente das definições de trabalhador autônomo e de empregado decorrentes do artigo 442-B da CLT, todos os trabalhadores são abrangidos pela Convenção nº 98. Nesse sentido, em 2019, o Comitê acolheu as indicações do governo de que, nos termos do artigo 511 da CLT, que reconhece o direito de organização de trabalhadores autônomos, tais trabalhadores também estão abrangidos pelo direito de se engajar em atividades coletivas (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 106-113).

<sup>39</sup> É de se ressaltar que, no Relatório de 2021, o Comitê de Peritos lembrou que, nas informações complementares prestadas em 2020, o governo brasileiro indicou que o artigo 623 da CLT, adotado em 1967, já não estaria de acordo com os objetivos da Constituição de 1988 e que, portanto, não seria mais aplicável, somente sendo utilizado na questão da proibição de reajuste automático de salários com base no índice de preços, para se evitar aumento da inflação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 112-113).

–, pelo menos nesse momento, como grave violador de suas normas internacionais. No entanto, a ausência de um determinado caso na “lista curta” não significa que não existissem violações, pois como se trata de um processo negocial, as partes apenas priorizam suas escolhas com critérios próprios. Na verdade, isso significa apenas que houve casos de violações mais graves em outros países, uma vez que foram selecionados em torno de 24 casos para discussão na “lista curta” e em torno de 40 para a “lista longa”.

O Relatório do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, de fevereiro de 2022 (110ª Sessão da CIT), não trouxe o Brasil em sua lista de observações sobre países determinados, não analisando a aplicação da Convenção nº 98 da OIT no âmbito nacional (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022, p. 87-830)<sup>40</sup>. Conclui-se, portanto, que que continuam válidas e atuais as observações do relatório anterior, de fevereiro de 2021, analisadas neste trabalho.

Ademais, é forçoso considerar que o sistema de negociação coletiva no Brasil não mudou desde o Relatório do Comitê de Peritos de 2017, em que já foram apontadas violações à Convenção nº 98 da OIT. As reformas legislativas implantadas desde 2017, aliadas às medidas provisórias e respectivas leis de conversão utilizadas em face à pandemia da covid-19, e sufragadas pelo STF na ADI nº 6363/DF, quando permitiram a redução salarial sem prévia negociação coletiva, mesmo de forma transitória e excepcional, afastaram o necessário diálogo social preconizado pela Convenção nº 144 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1976), além de não promoverem a livre e voluntária negociação coletiva exigida pelo artigo 4º da Convenção 98.

Tais políticas reformistas consagradas no Brasil desde 2017 têm conduzido ao estabelecimento do princípio da intervenção mínima na manifestação da autonomia coletiva (artigo 8º, §§ 2º e 3º, CLT) e da liberdade contratual, inclusive pela utilização da negociação coletiva – cláusula da prevalência do negociado ou do próprio contrato individual de trabalho sobre a legislação pertinente (artigos 611-A, 620 e 444, parágrafo único, CLT). Por meio da prevalência do negociado sobre a lei, os trabalhadores são compelidos a uma postura defensiva – defender o mínimo assegurado por lei – e até mesmo destrutiva – desconstrução negociada das condições de trabalho asseguradas

<sup>40</sup> No Relatório sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, de fevereiro de 2022 (110ª Sessão da CIT), na Parte I (“Relatório Geral”), o Comitê de Peritos, em adição, requereu uma resposta completa ou um relatório detalhado aos seus comentários anteriores, fora dos relatórios já encaminhados, sobre a aplicação da Convenção nº 98 no Brasil (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022, p. 64). Porém, na Parte II (“Observações sobre Países Determinados”), não citou o Brasil em sua lista de observações (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022, p. 87-830).

pela lei, para a manutenção de empregos, ainda que precários (ALMEIDA; ALMEIDA, 2020, p. 340, 358).

Além disso, da mesma forma que não houve discussões sociais antecedentes à Lei nº 13.467/2017, não se tem observado, no Brasil, desde então, o estabelecimento de mecanismos de discussão e de troca de opiniões que encorajem às partes à negociação coletiva e que levem em consideração aspectos econômicos e sociais relevantes para a preservação dos empregos e para a continuidade das empresas e instituições, conforme destacado no Relatório do Comitê de Peritos de 2021 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 112-113). Tal estabelecimento ajudaria a promover a negociação coletiva livre e voluntária, como forma de diálogo social realizado pelas próprias partes, e a mais fácil aceitação e consecução de objetivos mútuos, máxime em um panorama de crise econômica.

A ideia do trabalho decente abrange o diálogo social decorrente do sistema de negociação coletiva, consignado pela OIT. Esse é o ponto central da sua Recomendação nº 205 de 2017, que preconiza uma participação efetiva de organizações de empregadores e trabalhadores no processo de recuperação e resiliência mundial, em especial, no momento crítico de pandemia mundial e de suas consequências vindouras, o que traz a contexto a necessidade de se ressaltar a importância da negociação coletiva como forma de diálogo social, diante da pluralidade de crises nacionais e mundiais, em que medidas restritivas são impostas, frequentemente, ao mercado de trabalho como um todo.

### **3 IMPORTÂNCIA DO DIÁLOGO SOCIAL POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DURANTE CRISES**

O cenário global do mundo do trabalho, segundo a OIT, revelou uma estimativa de perda de horas de trabalho, ocupação e ingressos provenientes do trabalho em 2020, além de previsões nesse sentido para 2021. Estimativas anuais destacaram que os mercados de trabalho mundiais se viram afetados adversamente em 2020 de uma forma sem precedentes históricos. Isso deu lugar à diminuição da ocupação e à redução da quantidade de horas de trabalho das pessoas que seguiram

ocupadas, com grande variação entre regiões, além de uma perda de ingressos provenientes do trabalho (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c, p. 1-2)<sup>41</sup>.

O custo humano e econômico imediato da covid-19 foi grave, de acordo com o Relatório de Riscos Globais 2021 (The Global Risks Report 2021) do Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum; WEF). Isso ameaça anos de progresso de redução da pobreza e da desigualdade, além de promover o enfraquecimento da coesão social e da cooperação global, conforme demonstram os resultados da última Pesquisa Global de Percepção de Riscos (Global Risks Perception Survey; GRPS), dos quais se realiza uma análise do crescimento social, econômico e industrial, suas interconexões e suas implicações na capacidade de resolução dos principais riscos globais, a qual exige coesão social e cooperação global. O relatório conclui com propostas de aprimoramento de resiliência, com base nas lições da pandemia e na análise de risco histórico (WORLD ECONOMIC FORUM, 2021, p. 7). Nesse sentido, o Relatório de Riscos Globais 2022 (The Global Risks Report 2022) destaca também a percepção de riscos sociais, diante de dados da última Pesquisa Global de Percepção de Riscos, em forma de “erosão da coesão social”, “crises de subsistência” e “deterioração da saúde mental” – como aqueles que se agravaram desde o início da pandemia do covid-19, o que tem acarretado preocupações sociais e ambientais (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022, p. 7).

A Memória do Diretor Geral, na 109ª reunião da CIT, em 2021 (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a, p. 3-4), traz a temática “O trabalho em tempos de covid-19”, registrando a transformação radical do futuro, pelo menos a curto prazo, em razão da pandemia mundial, que golpeia um mundo do trabalho em mutação, em que não se pode avaliar os danos econômicos e sociais decorrentes. Nesse documento é evidenciado o impacto social e econômico da crise, as medidas adotadas para superá-la, as lições apreendidas e o caminho de recuperação centrado nas pessoas, bem como é realçada a necessidade de concentração de toda a energia da OIT na promoção da recuperação centrada nas pessoas ante uma crise sem precedentes que tem assolado as relações de trabalho desde a 108ª reunião da CIT – a da Declaração do Centenário da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).<sup>42</sup> É salientado, outrossim,

<sup>41</sup> Segundo a OIT, a proporção de trabalhadores em países onde foram aplicadas restrições relacionadas à covid-19 foi mantida elevada (93% dos trabalhadores residiam em países onde foi implementada alguma forma de medida de fechamento de locais de trabalho desde o início de janeiro de 2021). A implementação de medidas de caráter geográfico e setorial mais específico passou a constituir o padrão gradualmente ao longo da pandemia, sendo que 77% dos trabalhadores ainda eram afetados por essas medidas nesse início de ano (muito próximo do valor máximo de 85% atingido ao final de julho de 2020) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c, p. 1).

<sup>42</sup> A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (180ª reunião da CIT, 2019) se estrutura em quatro artigos: 1º) na preocupação da OIT com o futuro do trabalho em face às transformações sociais; 2º) na ação da OIT na promoção da liberdade sindical e da negociação coletiva (trabalho decente e desenvolvimento social sustentável); 3º) na necessidade de atuação conjunta dos agentes sociais na construção de políticas humanitárias; e 4º) no compromisso



o dito pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, sobre a necessidade de se cumprir uma série de parâmetros de direito internacional, tais como os princípios da legalidade, da necessidade, da proporcionalidade e da não discriminação: “las medidas tomadas para superar la pandemia también han tenido una clara repercusión en el ejercicio de los derechos humanos, y más específicamente en el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a, p. 9).

O certo é que a crise pandêmica fragilizou ainda mais o mercado de trabalho nacional. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) sobre o Brasil destacam que, apesar da melhora dos indicadores no segundo semestre de 2020, o mercado de trabalho ainda se encontrava deteriorado em 2021. O crescimento da subocupação e do desalento corrobora esse cenário desfavorável, que gerou um aumento no fluxo de saída de desempregados em direção à inatividade, bem como no fluxo de indivíduos que saíram de ocupados para a condição de inativos, sem passar pela desocupação, o que tem sido mais desfavorável, em geral, para os mais jovens e menos escolarizados. As perspectivas para o mercado de trabalho demonstravam que, mesmo com a esperada aceleração da atividade econômica no segundo semestre de 2021, as vagas geradas não seriam suficientes para abarcar os desocupados e os trabalhadores que sairiam da inatividade em busca de uma nova colocação no mercado, com o fim do auxílio emergencial. A taxa de desocupação continuaria elevada, em especial nos segmentos mais vulneráveis, entre os quais os dos jovens e dos menos escolarizados (CARVALHO, 2021, p. 1-2).

De acordo com o Ipea, no Brasil, mesmo com a expansão do total de ocupados – que aumentou de 80,3 milhões para 86,1 milhões, entre julho de 2020 e janeiro de 2021 –, a taxa de desocupação manteve-se elevada, ficando em 14,1% em janeiro de 2021, e veio acompanhada de uma forte contração da força de trabalho, que recuou 5,4% no último trimestre móvel encerrado em janeiro, na comparação anual. Com relação aos trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos, no quarto trimestre de 2020, mesmo diante de uma retração de 10,6% da sua força de trabalho, a taxa de desocupação atingiu 29,8%, o que significa que havia quase 4,1 milhões de jovens à procura de um emprego. A crise acentuou mais ainda a desocupação entre os trabalhadores com o ensino médio incompleto, cuja taxa aumentou de 18,5% para 23,7%, entre o quarto trimestre de 2019 e o mesmo período de 2020. Já a ocupação dos trabalhadores com ensino superior continuava em expansão: no quarto trimestre de 2020, o contingente de ocupados com maior escolaridade registrou alta de 4,7%

---

dos Estados Membros em ratificar as convenções fundamentais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

na comparação com 2019, o que, no entanto, não foi suficiente para absorver o aumento de 6,9% da força de trabalho desse segmento (CARVALHO, 2021, p. 1-2).

Diante desse cenário de crises, justifica-se examinar a ideia de diálogo social como mecanismo de encaminhamento de soluções.

### 3.1 DIÁLOGO SOCIAL COMO RESPOSTA ÀS CRISES

Conforme a OIT, quando são impostas restrições legítimas, como por exemplo aquelas previstas nas referidas MPs nºs 927 e 936 de 2020, adotadas em razão do contexto pandêmico, faz-se necessário o cumprimento de parâmetros do direito internacional, tais como: o princípio da legalidade, o princípio da necessidade, o princípio da proporcionalidade e o princípio da não discriminação. Isso com o intuito de configurar um futuro do trabalho com justiça social e trabalho decente para todos, de acordo com as aspirações da Declaração do Centenário da OIT, componentes indispensáveis da recuperação centrada nas pessoas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019, p. 11).

A Declaração da OIT de 2008 – Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008)<sup>43, 44</sup> – dispõe sobre a importância dos quatro objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente, o que torna permissivo considerar que o trabalho decente representa o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, aliados que estão ao devido respeito aos direitos trabalhistas, em especial os constantes na Declaração de 1998, quais sejam: liberdade sindical e direito à negociação coletiva, abolição de todas as formas de trabalho forçado, eliminação efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação. Nessa linha, tem-se a promoção do emprego produtivo e qualitativo, o aumento da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (ALVES; GUNTHER, 2016, p. 74).

A OIT enumera os seguintes pilares das possíveis respostas políticas nacionais à covid-19: 1) o estímulo à economia e ao emprego; 2) o apoio às empresas, aos empregos e à renda; 3) a proteção

<sup>43</sup> Os quatro objetivos estratégicos previstos na Declaração da OIT de 2008 são: i) a promoção do emprego, para criar um entorno institucional e econômico sustentável; ii) a adoção e ampliação de medidas de proteção social; iii) a promoção do diálogo social e do tripartismo como os métodos mais apropriados; iv) o respeito, a promoção e a aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho (artigo I, A) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008).

<sup>44</sup> “Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente” (artigo I, B). “Corresponde determinar a cada Membro o alcance os objetivos estratégicos, sob observância das obrigações internacionais que tenha assumido e de acordo com os princípios e deveres fundamentais do trabalho” (artigo I, C) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008).

aos trabalhadores no local de trabalho; e 4) a busca de soluções mediante o diálogo social (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021b, p. 1-2)<sup>45</sup>. Entre tais pilares, chama-se atenção ao diálogo social, como um dos possíveis caminhos à negociação coletiva, que inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes governamentais, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesse comum a políticas socioeconômicas. Esse diálogo representa tanto um meio para alcançar o progresso social e econômico, como um fim em si mesmo, ao dar voz ativa e possibilidade, às comunidades, de participarem ativamente nas respectivas sociedades e locais de trabalho. O diálogo social é imprescindível para o bom funcionamento da OIT, uma vez que integra praticamente todas as suas convenções e recomendações e a Agenda para o Trabalho Digno, com muitas disposições das convenções e das recomendações sendo dependentes, de forma explícita, de consultas a parceiros sociais (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018, p. 3).

O diálogo social pode assumir diversas formas, entre as quais, a da negociação coletiva. Esta representa “a base de todo o diálogo social”, pois, apesar de poder “estar relacionada com outros processos, como a consulta e o diálogo social tripartido, continua a ser uma forma única e distinta de diálogo social” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015b, p. 4). A OIT define o diálogo social

[...] como todos os tipos de negociação, consulta ou mera partilha de informações entre os Normas internacionais do trabalho: representantes [sic] dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, ou dentro de cada um destes grupos, sobre assuntos de interesse comum. Engloba as consultas e as negociações bipartidas ou tripartidas que ocorrem a todos os níveis (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015b, p. 3-4).

A capacidade de inspirar confiança por meio do diálogo entre organizações representativas de empregadores e trabalhadores torna-se crucial para a redução de conflitos e a garantia de políticas adaptadas às necessidades dos atores-chave do mercado de trabalho. A Constituição da OIT, suas duas convenções fundamentais (Convenção nº 87 e Convenção nº 98) e, mais recentemente, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho reconhecem a importância crucial das organizações de trabalhadores e empregadores livres, independentes, legítimas e democráticas, e de suas ações conjuntas, incluindo a negociação coletiva. “Es indispensable asegurarse de que las medidas que se adopten en respuesta a la actual crisis no socaven los derechos de libertad sindical y negociación colectiva que, como se señala en la presente nota, también son instrumentos

<sup>45</sup> Como respostas políticas nacionais há informação sobre as medidas tomadas pelo Brasil em relação aos quatro pilares do marco de políticas definidas pela OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021b, p. 1-2).

fundamentales para la recuperación” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 1)<sup>46</sup>.

Um dos pilares fundamentais da estrutura normativa da OIT para responder à crise da covid-19 exige o fortalecimento de “el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y procesos de relaciones laborales” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 1). Os governos têm um papel central na formulação de políticas e muitos consultam representantes de organizações de trabalhadores e empregadores por meio de processos de diálogo social tripartite. Em muitos países, as medidas governamentais e os acordos tripartidos são reforçados e complementados por acordos coletivos entre os parceiros sociais, do nível nacional ao nível empresarial (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 2). A cooperação efetiva nos locais de trabalho contribui para torná-los seguros e produtivos, de forma que a negociação coletiva e seus resultados sejam respeitados sem prejudicar o papel dos sindicatos (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 1-2).

O diálogo entre empregadores, ou suas organizações, e organizações de trabalhadores tem levado a respostas conjuntas à crise da covid-19, incluindo amplos compromissos em políticas econômicas e sociais, acordos adaptados a setores e ocupações específicas, cooperação no local de trabalho e negociações em empresas. Segundo a OIT, os parceiros sociais abordam diversas questões, tais como: saúde e segurança, facilitação do teletrabalho ou trabalho a partir de casa, regime de horário de trabalho flexível, medidas de redução de custos, apoio ao rendimento dos trabalhadores e retomada das atividades econômicas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 2). Tais abordagens participativas podem servir para encontrar soluções eficazes e equitativas para as pessoas afetadas pela crise, integrando-as no processo por meio de seus representantes, pela utilização da negociação coletiva e da cooperação no local de trabalho (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 2).

Entre as medidas adotadas durante a pandemia e os resultados conseguidos, o diálogo social tem tido um papel proeminente em países onde está fortemente institucionalizado e enraizado. Seu potencial em ambientes menos favoráveis também foi reconhecido pela Cúpula Global da OIT sobre covid-19 e o mundo do trabalho, realizada em julho de 2020, quando enfatizou que: “es importante recurrir al diálogo social no solo en tiempos de crisis profundas, sino con carácter permanente, y

---

<sup>46</sup> A Nota da OIT de 2020 examina a forma como os parceiros sociais – empregadores, as suas organizações e organizações de trabalhadores – colaboraram por meio do diálogo social e, em particular, da negociação coletiva, no contexto da crise. Apresenta uma variedade de respostas, organizadas por tópico, e quatro resumos de notas informativas mais detalhadas, que expõem, com mais detalhes, como o diálogo bipartido entre empregadores e sindicatos tem sido usado para mitigar a crise (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020, p. 1).

mantener ese compromiso mientras dure la pandemia, a medida que aumenta la presión social, escasean los recursos y se aleja el consenso” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a, p. 15). Nesse sentido, todas as partes devem assumir responsabilidade compartilhada e ação conjunta durante a pandemia e também na fase de recuperação – uma responsabilidade política planetária dos empregadores e dos sindicatos, o que tem exercido uma forte pressão nos recursos postos à disposição.

O advento da pandemia de covid-19 impôs grandes demandas aos formuladores de políticas em todo o mundo, bem como aos empregadores e sindicatos, sobrecarregando severamente os recursos disponíveis para eles, capturando a atenção e a opinião pública de maneiras e em escala sem precedentes, em grande parte por meio de novos canais de comunicação, o que teve um impacto na forma como a resposta sanitária, social, econômica e humanitária à pandemia foi formulada, percebida e aceita (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a, p. 11). Não obstante, isso não diminui a importância e a urgência dos imperativos que esta mudança transformadora já representa no mundo do trabalho, às quais a OIT e a comunidade internacional deram uma resposta decisiva no centenário da Organização (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a, p. 11).

O processo evolutivo social, cultural, tecnológico, político e econômico faz uma reconfiguração, redimensionamento e refuncionalização do espaço público, o que impõe à sociedade contemporânea a necessidade de rever a discussão em torno dos fatores que causam impacto e redefine os modos como os atores sociais se organizam e atuam (GUEDES, 2010, p. 1). Nesse cenário, “O diálogo social é cada vez mais utilizado para antecipar e gerir estas mudanças. O seu êxito, contudo, dependerá da medida em que se conseguir adaptar a novas realidades econômicas, sociais e políticas, e desviar-se de abordagens padronizadas” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2018, p. 6).

Em face de tais considerações, passa-se a enfatizar a negociação coletiva de trabalho, como mecanismo de diálogo social, que pode minimizar os efeitos deletérios advindos de crises, como a da covid-19.

### 3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FORMA DE DIÁLOGO SOCIAL

O Informe sobre o Diálogo Social 2022 (Social Dialogue Report 2022) da OIT registra que a negociação coletiva ajudou a mitigar os efeitos da crise da covid-19 sobre o emprego e a renda, na medida em que contribuem para amortecer parte de suas consequências, em reforço à resiliência das

empresas e do mercado de trabalho (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2022, p. 1). Acordos coletivos têm protegido trabalhadores e favorecido a continuidade da atividade econômica, e os acordos negociados em resposta à experimentação com teletrabalho e trabalho híbrido, motivados pela crise da covid-19, estão transformando as formas de trabalhar, em abertura de caminho para um futuro em que o trabalho digital seja decente (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2022, p. 1). Tal informe traz a negociação coletiva para o centro do diálogo social – a negociação coletiva voluntária e realizada de boa-fé, sustentada em dois princípios trabalhistas: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Enfim, a negociação coletiva oferece um mecanismo único para regular as condições de trabalho e de emprego, em que as próprias partes promulgam ou estabelecem, adaptam ou melhoram o padrão mínimo legal (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2022, p. 1-2)<sup>47</sup>.

A negociação coletiva é de fundamental importância para a definição de salários e de condições de trabalho em todo o mundo, embora haja variações entre os diversos países em relação à estrutura, à cobertura, ao seu âmbito e ao seu conteúdo. No Brasil, por exemplo, de acordo com o estudo “Negociação coletiva: balanço do primeiro semestre/2021”<sup>48</sup>, do professor Zylberstajn, a cada ano, acontecem mais de 40 mil episódios de negociação no Brasil, dos quais mais de 80% são acordos coletivos, enquanto as convenções coletivas são menos numerosas, mas como cobrem ramos de atividade por inteiro, aplicam-se a um número mais amplo de trabalhadores (ZYLBERSTAJN, 2021)<sup>49</sup>. A respectiva pesquisa trouxe duas conclusões: a primeira, a de que se negocia muito no Brasil; e a segunda, a de que existe muita negociação direta e descentralizada, que dá ensejo a acordos coletivos (ZYLBERSTAJN, 2021). Também, o estudo registrou que, após a Lei nº 13.467/2017, houve uma razoável redução na quantidade de negociações; no entanto, assim que as partes se

<sup>47</sup> O Informe sobre o Diálogo Social 2022 da OIT destaca também outras formas de diálogo social, como consultas e cooperação no local de trabalho, que envolvem um intercâmbio de informações. Lembra, ainda, que o processo de negociação, a par de poder ser caracterizado por uma notável oposição, ao longo do tempo pode contribuir para construção gradual de confiança, estabilidade e paz trabalhista (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2022, p. 1-2).

<sup>48</sup> O estudo “Negociação coletiva: balanço do primeiro semestre/2021”, do professor Hélio Zylberstajn, traz uma amostra dos resultados da pesquisa que a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe) desenvolve no seu Projeto Salariômetro e consagra dois objetivos: descrever o procedimento utilizado para a produção dos dados e apresentar, a título de exemplo, um balanço da negociação coletiva no primeiro semestre do ano (ZYLBERSTAJN, 2021).

<sup>49</sup> O Salariômetro acompanha as negociações coletivas, sistematicamente, utilizando os textos dos acordos coletivos e das convenções coletivas, negociados por empresas, sindicatos empresariais e sindicatos de trabalhadores. Quando concluída a negociação, as partes encaminham os instrumentos coletivos para o Ministério da Economia, que os valida e publica na sua página MEDIADOR (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>) (ZYLBERSTAJN, 2021).

ajustaram às mudanças da Reforma de 2017, as negociações voltaram na mesma quantidade anterior, na ordem de 40 mil por ano (ZYLBERSTAJN, 2021)<sup>50</sup>.

Em termos quantitativos, a referida investigação constatou uma quantidade razoável de negociações coletivas no Brasil entre os anos de 2020 e começo de 2021 (maior número de ACTs e menor número de CCTs) (ZYLBERSTAJN, 2021). Já em termos qualitativos, os resultados foram diferentes: os benefícios e os complementos salariais decresceram em 2021, os trabalhadores tiveram perdas em outros itens da sua remuneração, foram constatadas quedas nas presenças dos benefícios de alimentação nos instrumentos negociados, bem como perdas nos valores nominais e/ou reais, entre outras constatações (ZYLBERSTAJN, 2021)<sup>51</sup>. Pode-se dizer que, mesmo com 40 mil negociações coletivas anuais no Brasil, o quadro das negociações coletivas muda de figura sob o aspecto qualitativo, na medida em que o levantamento de dados em análise indica quedas em benefícios e na remuneração dos trabalhadores, além de outros itens, o que expõe uma redução de direitos negociados no período considerado.

O boletim “De Olho nas Negociações” do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), de maio de 2022, traz a conclusão de que houve ligeira piora no quadro geral das negociações em relação aos reajustes salariais de 2022, em face ao estudo publicado em abril do mesmo ano<sup>52</sup>. Diante de tal estudo, verifica-se que a promoção da negociação coletiva, por si só, pode não trazer benefícios efetivos, o que torna necessária uma ampliação da proteção aos trabalhadores, pelo incremento do conteúdo das negociações coletivas nacionais, na ideia de consecução de ganhos reais e vantagens compensatórias eficazes para a classe trabalhadora. Isso pode ser conseguido por meio um efetivo diálogo entre os entes coletivos (sindicatos profissionais e empregadores e/ou sindicatos econômicos) e o governo.

<sup>50</sup> De acordo com a pesquisa, no primeiro semestre de 2020 ocorreram 23.572 negociações coletivas, sendo 20.397 (86,5%) acordos coletivos de trabalho (ACTs) e 3.175 (13,4%) convenções coletivas de trabalho (CCTs). Apesar de a quantidade de negociações no primeiro semestre de 2021 ser de apenas 11.788, a proporção entre ACTs e CCTs é semelhante à do ano anterior (ZYLBERSTAJN, 2021).

<sup>51</sup> No pacote de remuneração, o item mais frequente é o piso salarial (74,7% presente nas negociações do 1º semestre de 2020 e 81,8% nas de 2021). O reajuste salarial e o adicional de horas extras aparecem em seguida e em proporções crescentes entre os dois períodos (2020-2021). Os demais itens registram decréscimo nas negociações (ZYLBERSTAJN, 2021). O reajuste médio do 1º semestre de 2020 foi de 3,00% e o do 1º semestre de 2021 foi de 5,43%. No primeiro período, o reajuste empatou com a inflação acumulada e no segundo perdeu (tomando-se por base, em ambos os casos, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC/IBGE)) (ZYLBERSTAJN, 2021).

<sup>52</sup> Os reajustes salariais abaixo do INPC representaram 40,8% do total no ano, enquanto os resultados em percentuais iguais ao índice de inflação foram de 31,6% e os resultados acima da inflação equivaleram a 27,6%. O mês de abril representou a menor proporção de reajustes com ganhos reais de 2022 e a segunda menor proporção das últimas 15 datas-bases, acima somente da de novembro de 2021 (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2022).

Em suma, reforça-se, neste trabalho, a importância de estudos e práticas efetivas de diálogo social por meio dos instrumentos da negociação coletiva de trabalho, como fator facilitador do processo de recuperação centrado nas pessoas, em face das recentes crises econômica, social, sanitária e humanitária. Os trabalhadores, os sindicatos e os governos têm um importante papel na busca do diálogo social tripartite, ou pelo menos bipartite, com o intuito de adequação às crescentes mudanças econômicas, sociais e tecnológicas – uma gestão sustentável da economia, do mundo do trabalho e da sociedade. Isso exige uma nova configuração dos espaços públicos e privados, com participação dos atores sociais na consecução da efetiva coesão social e colaboração mundial.

#### 4 CONCLUSÃO

A negociação coletiva de trabalho constitui um instrumento eficaz de autorregulamentação de interesses e de melhora da condição social do trabalhador, uma vez que atua como meio eficiente de solução pacífica de conflitos trabalhistas e de efetividade dos direitos fundamentais sociais. As entidades sindicais e a negociação coletiva estão voltadas para a evolução da capacidade humana, na medida em que buscam a consecução de fins individuais e coletivos e equilíbrio de poderes entre as partes contratantes em uma sociedade dita democrática.

No sistema da OIT, a liberdade sindical e a negociação coletiva são direitos fundamentais em relação aos quais, por meio do diálogo tripartite, o Estado e os atores sociais têm um papel ativo no estabelecimento de políticas legislativas que assegurem a liberdade de negociação coletiva. A própria Convenção nº 98 reconhece o direito à negociação coletiva como direito humano, na forma da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002), que reafirma o dever das empresas transnacionais em propiciar e fomentar a negociação coletiva. Em reforço, a OIT procura definir como meta, principalmente, mediante a negociação coletiva, a efetivação do primado do trabalho decente, na ideia de uma globalização justa. O trabalho decente deve ser o objetivo maior a ser buscado pelas empresas e instituições, em contraponto às novas forças que estão modificando o mundo do trabalho, o que enseja ações decisivas.

Por isso, apesar de o Brasil não ter sido incluído na “lista curta” dos países em que os casos de violação da Convenção nº 98 devam ser discutidos individualmente, não permite a conclusão de que não existem violações e retrocessos, e sim apenas a constatação de que existem outros casos de violação mais proeminentes por parte de outros Estados. Assim, torna-se correto afirmar que as violações constatadas no Relatório do Comitê de Peritos de 2021 ainda se encontram presentes no



cenário brasileiro, o que permite concluir que o direito fundamental à negociação coletiva se encontra violado no contexto trabalhista nacional.

Diante disso, torna-se necessário que o Brasil respeite as Convenções nºs 87 e 98 da OIT, além de outros documentos internacionais que asseguram a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, em consonância com a Declaração do Centenário da OIT, que reforçou a necessidade do diálogo tripartite entre os atores sociais. Por meio do caminho dialógico da negociação coletiva de trabalho podem-se desenhar políticas centradas na pessoa humana, para que sejam desenvolvidas suas capacidades e potencialidades, e para que seja alcançada uma proteção social que reúna as condições de um trabalho decente.

A solução nos períodos de crises, em especial a decorrente da pandemia da covid-19, depende de um diálogo social – um verdadeiro pacto social tripartite – que envolva os setores da produção, do trabalho e do consumo, acompanhado pelo Estado, que deve ser o gerenciador maior para a construção de uma justiça social.

Acima de tudo, precisa-se de uma solidariedade comunitária, um projeto de sociedade solidária com o objetivo de minimizar os efeitos de uma crise cuja profundidade e extensão ainda não são conhecidas, da qual resultam situações que ferem o paradigma do trabalho decente consignado pela OIT e violam a ideia da sua Recomendação nº 205 de 2017, que recomenda o diálogo social e a garantia do direito de negociação coletiva, em especial, em momentos críticos, em que se torna premente a efetiva participação de organizações de empregadores e trabalhadores no processo de recuperação centrado nas pessoas.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, Direito do Trabalho e Constituição da República: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais – FDV**, [s. l.], v. 21, n. 3, p. 337-364, set./dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3STbVQt>. Acesso em: 13 jan. 2022.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, Trabalho e Vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 13 jan. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

ALVES, Paulo Henrique Molina; GUNTHER, Luiz Eduardo. Cidadania e Desenvolvimento – O Papel dos Atores no Estado Democrático de Direito: Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações do trabalho, Sociais e Empresariais I. *Dumping* social na ordem jurídica interna: a

possibilidade de enquadramento legal para a responsabilização das empresas que o praticam. *In: XXV CONGRESSO NACIONAL DO CONPENDI*, 25, p. 64-84, dez. 2016, Curitiba-PR. **Anais Eletrônicos**. Curitiba, PR: UNICURITIBA, dez. 2016, p. 74. Disponível em: <https://bit.ly/3y6sBkk>. Acesso em: 11 jun. 2021.

AMADO, João Leal. Negociado x legislado – a experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017, p. 138. Disponível em: <https://bit.ly/3F97yer>. Acesso em: 11 jun. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 9.8.1943. Disponível em: <https://bit.ly/3EMEkSg>. Acesso em: 3 maio 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988)**. Brasília, DF: Presidência da República, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://bit.ly/3KGD9rk>. Acesso em: 3 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 14.7.2017. Disponível em: <https://bit.ly/3m91Sdr>. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 7.7.2020a. Disponível em: <https://bit.ly/3ZwZETU>. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, 22.3.2020b. Disponível em: <https://bit.ly/3Z8ODII>. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 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 nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, 1.4.2020c. Disponível em: <https://bit.ly/3Z6K01w>. Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 19 ago. 2021. Data de publicação: 24 ago. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3Z8kMzO>. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6377/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Data de julgamento: 12 ago. 2020. Data de publicação: 20 ago. 2020d. Disponível em: <https://bit.ly/3SFpXoy>. Acesso em: 8 jun. 2022.

CAMARGO, Aurélio Franco de. Coordenador Ricardo Calcini. Reforma trabalhista: o negociado sobre o legislado, à luz da Lei 13.467/2017. **Empório do Direito**, Florianópolis, SC, 22 ago. 2017, p. 3. Disponível em: <https://bit.ly/3SFpW3Y>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Retrato dos rendimentos e horas trabalhadas durante a pandemia – Resultados da PNAD Contínua em 2020. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**, Brasília, n. 51, Nota de Conjuntura n. 4, 2º trimestre de 2021. Publicações, Carta de Conjuntura, Mercado de Trabalho. Disponível em: <https://bit.ly/3SFY0gh>. Acesso em: 5 maio 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIN, Helder Santos. ADI 6363/DF: a legislação pandêmica e o movimento jurisprudencial flexibilizatório de direitos trabalhistas no STF. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico]**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 328-364. *Ebook* (513 p.). Disponível em: <https://bit.ly/3y2DZqU>. Acesso em: 27 maio 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). De Olho nas Negociações, [s. l.], n. 22, julho de 2022. Disponível em: <https://bit.ly/41sBdsi>. Acesso em: 1 mar. 2023.

ESTEVES, Alan da Silva. Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o Direito Coletivo do Trabalho: ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista dos Tribunais**, [s. l.], v. 984, p. 163-188, out. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3KUiEY2>. Acesso em: 8 jun. 2021.

GOMES, Ana. Virginia Moreira. What is Collective Bargaining for? Brazilian Labor Law Reforms under ILO Scrutiny. **International Labor Rights Case Law Journal**, [s. l.], v. 5, p. 47-51, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3Z9DiYH>. Acesso em: 14 mar. 2021.

GUEDES, Éllida Neiva. Espaço público contemporâneo: pluralidade de vozes e interesses. **Biblioteca On-line de Ciências da Comunicação – BOCC**, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3ZsY0SX>. Acesso em: 28 maio 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO home**. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. Previous sessions. Relatório VI: Diálogo social e tripartismo. ILO. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 29 May 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Zn4mna>. Acesso em: 2 jun. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO Home**. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. ILO. Geneva: International Labour Conference, 2023. Disponível em: <https://bit.ly/3m5KM04>. Acesso em: 18 fev. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO home**. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. 109th session, 2021. Committees and working parties. Committee on the Application of Standards. Provisional working schedule. ILO. Geneva: International Labour Conference, 01 June 2021a. Disponível em: <https://bit.ly/3ZzrK0N>. Acesso em: 9 jun. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO home**. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. 109th Session, 2021. Reports and provisional records. Reports submitted to the Conference. Report III/Addendum (Part A). 2021 Report on the application of international labour standards: Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). ILO. Geneva: International Labour Conference, 15 February, 2021b. Disponível em: <https://bit.ly/41xjBLT>. Acesso em: 18 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO home**. Meetings and events. International Labour Conference (ILC). ILC sessions. 110th Session, 2022. Reports and provisional records. Reports submitted to the Conference. Report III (Part A). 2022 Report on the application of international labour standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). ILO. Geneva: International Labour Conference, 09 February. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/41shPf0>. Acesso em: 10 jul. 2022.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho num contexto de reforma trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 37, n. 2, p. 375-394, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3Y92cGv>. Acesso em: 16 nov. 2021.

MACHADO, Marcelo Ferreira. Prevalência do negociado sobre o legislado: Ensaio sobre uma proposta de legitimação da concertação interdialogica trabalhista perante a teoria dos direitos fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, [s. l.], v. 43, n. 175, p. 17-43, mar. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3YLcrkM>. Acesso em: 9 jun. 2021.

MASSONI, Túlio de Oliveira; RODRIGUES, Douglas Alencar. A prioridade aplicativa do acordo coletivo de empresa no Direito do Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 84, n. 4, out./dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3ZZmMe0>. Acesso em: 2 jun. 2021.

OLIVEIRA, Aparecido Batista de. **Negociação coletiva trabalhista e luta de classes no Brasil**. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Centro de Informações. Documentos. Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3Z9V8Lf>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Conheça a OIT. História da OIT. 19 ago. 2015a. Disponível em: <https://bit.ly/2WFBk2s>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. 25 set. 2017a. Disponível em: <https://bit.ly/2y7r5bE>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. C098. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. 1949. Disponível em: <https://bit.ly/2BE80PV>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. C144. Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho. 1976. Disponível em: <https://bit.ly/2FJcY0F>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. C151. Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública. 1978. Disponível em: <https://bit.ly/3y20sUX>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. C154. Fomento à Negociação Coletiva. 1981. Disponível em: <https://bit.ly/3KKHo50>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Convenções. Recomendações. R205. Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência. 16 jun. 2017b. Disponível em: <https://bit.ly/3YiV1Mc>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Publicações. Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (Declaração da OIT de 1998). 1 dez. 1998. Disponível em: <https://bit.ly/3kzwyV1>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Brasília**. Publicações. Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. 1 dez. 2002. Disponível em: <https://bit.ly/3mh1M3J>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Lisboa**. Publicações em português. Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho (CIT). 108ª Sessão, 21 de junho de 2019. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3kCH9OY>. Acesso em: 7 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT Lisboa**. Temas. Tripartismo e Diálogo Social. Negociação coletiva: Guia de políticas. Departamento de Governança e Tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de Igualdade e Condições de Trabalho (WORKQUALITY). OIT, 2015b. Disponível em: <https://bit.ly/3SG12RH>. Acesso em: 6 jun. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **OIT inicio**. Eventos y reuniones. Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Reuniones de la CIT. 109.a reunión, 2021. Informes y documentos. Informes sometidos a la Conferencia. El trabajo en tiempos de la COVID: Memoria del Director General. OIT. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª Reunión, 2021a. Disponível em: <https://bit.ly/3J2qJIU>. Acesso em: 27 maio 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **OIT inicio**. Publicaciones. Libros e informes. Informe sobre el diálogo social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente [Resumen]. OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 05 mayo 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3Zcsxoz>. Acesso em: 17 ago. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **OIT inicio**. Temas. COVID-19 y el mundo del trabajo. Impacto y políticas regionales y nacionales. Respuestas políticas nacionales. COVID-19 y el mundo del trabajo: Respuestas políticas nacionales. OIT. Ginebra: OIT, 24 marzo 2021b. Disponível em: <https://bit.ly/3mhPxE4>. Acesso em: 2 jun. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **OIT inicio**. Temas. COVID-19 y el mundo del trabajo. Repercusiones y recomendaciones políticas globales. Observatorio de la OIT. La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis. OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 25 enero 2021c. Disponível em: <https://bit.ly/41C4IYU>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **OIT inicio**. Temas. Negociación colectiva y relaciones laborales. Nota de la OIT. La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas. OIT. Ginebra: OIT, 28 julio 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3SDoPlb>. Acesso em: 2 jun. 2021.

RODGERS, Gerry; LEE, Eddy; SWEPSTON, Lee; DAELE, Jasmien van. **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Geneva: International Labour Organization (ILO), 2009. Disponível em: <https://bit.ly/3YiSth6>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Reports. **The Global Risks Report 2021**. 16th Edition. Insight Report. Geneva: WEF, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3y1UvY0>. Acesso em: 25 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Reports. **The Global Risks Report 2022**. 17th Edition. Insight Report. Geneva: WEF, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3kzZhJ9>. Acesso em: 8 fev. 2022.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Negociação coletiva: Balanço do primeiro semestre/2021. **Mascaro Nascimento**, [s. l.], boletim 227, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3J2nv8g>. Acesso em: 25 out. 2021.