

O DIREITO DO TRABALHADOR EM ÉPOCA DE CRISE: *lay-off* no Estado Social de Direito e a crise dos direitos

Luciano Lourenço Antunes*

Ítalo Moreira Reis**

Resumo

O presente artigo visa, despretensiosamente, analisar a dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, centrando-se, essencialmente, no Estado Social de Direito. Para tanto, e pela sua particular importância, analisaremos a dispensa em massa à luz dos princípios constitucionais que o norteiam, no contexto de Estado Social de Direito, e sob a importância do Direito Coletivo do Trabalho, para que percebamos, depois, o alcance de tal instituto antes da Reforma Trabalhista e durante a pandemia de Covid-19, visando, ainda, uma análise crítica atual dos direitos dos trabalhadores em decorrência de nossa história. Pese embora se pretenda transmitir uma reflexão essencialmente prática, não enjotaremos o estudo de algumas das mais controversas questões que o tema suscita, tendo sempre por referência (e em deferência) manuais e pareceres de insígnis autores. Analisa-se, pois, o contributo dado pela doutrina e jurisprudência na explicitação do tema, nas suas mais variadas vertentes. Pela atualidade do tema - numa altura em que muito se discute a crise do Estado Social mas, também, a crise do direito dos trabalhadores, tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito internacional. Por fim, entende-se que é inviável a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva sob a tutela dos direitos fundamentais, e a atual posição dos direitos dos trabalhadores no âmbito internacional encontra-se em crise pela hegemonia da política neoliberal que retrocede ao capitalismo vigente em meados do século XIX.

Palavras-chave: Dispensa Coletiva. Estado Social. Negociação Coletiva. Reforma Trabalhista. Direito Internacional.

ABSTRACT

This article aims, unpretentiously, to analyze collective dismissal in the Brazilian legal system, focusing essentially on the Social State of Law. To this end, and due to its particular importance, we will analyze the mass dismissal in the light of the constitutional principles that guide it, in the context of the Social State of Law, and under the importance of the Collective Labor Law, so that we will realize, later, the scope of such an institute before the Labor Reform and during the Covid-19 pandemic, also aiming at a current critical analysis of workers' rights as a result of our history. Although we intend to transmit an essentially practical reflection, we will not neglect the study of some of the most controversial issues that the theme raises, always referring to (and in deference) manuals and opinions of outstanding authors. Therefore, the contribution made by the doctrine and jurisprudence in explaining the theme, in its most varied aspects, is

* Rede de Ensino Doctum. Unidade Juiz de Fora. (Email: lucjf_antunes@yahoo.com.br). Graduado em Tecnologia em Gastronomia pelo Centro de Ensino Superior CES/JF. Bacharelado em Direito.

** Rede de Ensino Doctum. Unidade de João Monlevade. (Email: italomreis@hotmail.com). Orientador. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2008-2012). Especialização concluída em Direito e Processo do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2013-2014). Mestre em Direito do Trabalho, pela PUC-Minas com pesquisa voltada para área processual (2015-2016). Doutorando, em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2018-2021) com pesquisa voltada para a área processual.

analyzed. Due to the topicality of the topic - at a time when the crisis of the Social State is being discussed, but also the crisis of workers' rights, both at the national and international levels. Finally, it is understood that collective dismissal is not feasible without prior collective bargaining under the tutelage of fundamental rights, and the current position of workers' rights at the international level is in crisis due to the hegemony of neoliberal policy that goes back to capitalism in force in mid-19th century.

Keywords: Collective Dispensation. Welfare State. Collective Bargaining. Labor Reform. International Right.

1 Introdução

O Estado brasileiro de hoje, segundo Carlos Ari Sundfeld (2012), se resume juridicamente em Estado Social e Democrático de Direito atuante para ensejar o desenvolvimento (não o mero crescimento, mas a elevação do nível cultural e a mudança social) e a realização da justiça social (a proteção dos indivíduos em face do poder econômico e em propiciar-lhes em prestações sociais positivas).

Em contrapartida ao Estado Social houve a criação da dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva, com amparo legal previsto pelo art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho. A dispensa coletiva é a rescisão simultânea de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados (GOMES, 1974), que provocam impacto e repercussão em toda a sociedade (ARRUDA, 2011), sendo um fenômeno de massa com potencial suficiente para causar um conflito coletivo de trabalho. E, mesmo antes da Reforma Trabalhista, já era possível observar sua prática na sociedade brasileira.

Muito há se discutido se a dispensa coletiva, mesmo antes da Reforma Trabalhista, necessita ou não de acordo ou negociação prévia coletiva com o sindicato para sua legitimidade e eficácia (LEITE, 2019). Isso porque, segundo Vólia Bonfim Cassar (2018), a garantia do emprego prevista pelo inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, como a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa é de eficácia contida, condicionando-se a posterior lei complementar.

No entanto, evidencia-se a indiferença de grau e de valor entre os direitos sociais e os direitos individuais. No que tange à liberdade ambas as modalidades são elementos de um bem maior em presença da dignidade da pessoa humana, sem o qual tampouco não se torna efetiva a proteção constitucional (BONAVIDES, 2011).

Nos dias de hoje, após a Reforma Trabalhista, a pandemia do COVID-19 provocou no Brasil a reação do Governo Federal que instaurou, em março de 2020, com exceção das

atividades consideradas essenciais, o fechamento do comércio quando vários governos estaduais e municipais cederam a quarentena e determinaram a paralisação das atividades empresariais, discutindo se a hipótese ocorrida seria de fato do príncipe (BELMONTE; MARTINEZ; MARAHÃO, 2020).

As medidas adotadas pela paralisação das atividades do comércio e indústria dificultam, ou até mesmo impossibilitam, a continuação das atividades econômicas. As medidas estatais restritivas são lícitas (ANDRADE, 2011), estando de acordo com a legislação e as recomendações da Organização Mundial da Saúde. E o Estado não ficou sequestrado dos seus poderes normativos, legais ou regulamentares, em razão da sua atuação afetar, mesmo que de modo indireto, um instrumento contratual particular (MARTINS, 2010), ou seja, o contrato de trabalho (STOLZE, 2020).

No entanto, nota-se que durante o surgimento dos direitos humanos fundamentais houve importantes conquistas históricas, advindas de várias declarações de direitos até a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que se tornou o cume supremo dessa conquista (SANTOS, 2018). A globalização, inclusive, trouxe oportunidades e benefícios para muitos. E a internacionalização dos direitos dos trabalhadores garantiu um mínimo de proteção, aos trabalhadores, durante as crises econômicas de nossa história (ROMAR, 2018).

Dessa forma, diante a ocorrência de dispensas em massa sem negociação prévia coletiva, a presente pesquisa proporá um estudo das dispensas coletivas em um Estado Social de Direito, para em seguida verificar a sua ocorrência antes da Reforma Trabalhista e durante a pandemia de Covid-19, em que muito se discute a crise do Estado Social; mas, também, a crise do direito dos trabalhadores, abordando (entre outros) a viabilidade ou não da dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva sob a tutela dos direitos fundamentais, e a atual posição dos direitos dos trabalhadores no âmbito internacional.

2. Dispensa Coletiva

Se no passado, do ponto de vista histórico e etimológico, o trabalho tinha uma conotação desagradável significando dor, tortura e sofrimento, atualmente o termo trabalho significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva (CASSAR, 2018). Inicialmente, na história humana quando os humanos se cooperavam para construir armas para caçar e saíam para capturar animais, desenvolviam um mesmo despertar intelectual. As pessoas podiam ser vistas colocando lenha no fogo, amamentando as crianças, colhendo ou

capturando animais, como forma da cooperação e vivência em grupo necessários à própria subsistência (BLAINEY, 2011).

No entanto, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, eis que o trabalho, nos dias atuais, será somente a prestação de serviços feita em favor de terceiros. Dessa forma, o trabalho pressupõe ação, energia humana física e mental, destinado a uma finalidade, a um resultado em favor de terceiros (CASSAR, 2018).

O marxismo afirmava que o direito apenas confirma e fortalece as relações sociais numa sociedade capitalista, estabelecendo normas universais e uniformes para sujeitos desiguais, baseadas na exploração do trabalho das classes populares pelos detentores do capital, perpetuando assim as desigualdades sociais (COTTERRELL, *apud* SABADELL 2011).

Fica implícito no relacionamento entre empregado e empregador uma relação de poder e de dominação, onde se prevalece a supremacia do detentor do capital em relação ao empregado, em incontestável superioridade econômica e financeira e, na maioria das vezes, social, quando o Direito do Trabalho vai tentar contrabalançar mediante uma desigualdade jurídica (SANTOS, 2018).

Na mesma seara, em relação aos países mais desenvolvidos atualmente, a maior parcela da população – em uma concepção social tripartida, em *governantes, produtores de riqueza e povo* – continua sendo a das pessoas que, na realidade, têm direitos reduzidos (MARTINS, 2011). Embora, teoricamente, os direitos dos trabalhadores estejam previstos por leis e Constituições, o povo ainda está fadado a servir e obedecer, e a prestar-se como massa de manobra para os que ambicionam ou exercem o governo (MARTINS, 2011).

Em contrapartida, após as constituições de Weimar (1919) e do México (1917) as constituições mais modernas incorporaram valores sociais como o desenvolvimento da sociedade e da justiça social, atuando como agentes do desenvolvimento (SUNDFELD, 2012). Enquanto as clássicas declarações de direitos consagravam a proteção dos indivíduos contra o Estado, as novas declarações passaram a se ocupar da proteção dos indivíduos em face do poder econômico (SUNDFELD, 2012).

Desse modo, o Estado quando pautado na dignidade da pessoa humana atuar na ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, deverá assegurar a máxima proteção contra as desigualdades sociais, e a busca pelo pleno emprego, possibilitando a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, em conjunto com o bem-estar social, como objetivo da ordem social que tem como base o primado do trabalho (VITORINO, *apud* MACHADO 2018).

No direito brasileiro a ausência de explicitação constitucional de um direito fundamental (e, portanto, de uma garantia) ao mínimo existencial, faziam os direitos sociais não se reduzirem ao mínimo existencial (ou à dignidade humana). Ou seja, não se pode afirmar que o mínimo existencial equivale ao conteúdo essencial dos direitos sociais, embora as dimensões que intensificam o mínimo existencial encontram relação com o núcleo essencial com os diversos direitos sociais individualmente considerados com zonas de convergência quanto aos respectivos conteúdos (SARLET, 2018).

Entretanto, às condições materiais para se ter uma vida fundada na dignidade da pessoa humana, como um direito fundamental, teve sua primeira elaboração dogmática após a Segunda Guerra Mundial, com o alemão Otto Bachof, para quem defendia que à dignidade humana deveria se reservar um mínimo de segurança social. Foi então consagrado pela doutrina alemã que o conteúdo essencial do princípio do Estado Social de Direito constitui uma de suas principais tarefas e obrigações (BACHOF, *apud* SARLET 2018).

Na mesma direção, leciona José Afonso da Silva (2005, p. 289 e 290):

O art. 6º define o *trabalho* como direito social, mas nem ele nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o *direito ao trabalho*. Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os *valores sociais do trabalho*; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na *valorização do trabalho*, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o *primado do trabalho*. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). E aqui se entroncam o *direito individual* ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o *direito social ao trabalho*, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art.7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores (SILVA, 2005, p 289 e 290).

E, portanto, Alexandre de Moraes (2018) define que os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, cuja finalidade é a melhoria da condição dos hipossuficientes, acarretando duas consequências imediatas como a subordinação à autoaplicabilidade prevista no § 1º, do art. 5º, da Constituição Federal, e a suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de uma norma que preveja um direito social e, conseqüentemente, inviabilize seu exercício.

No entanto, segundo Cláudio Jannotti da Rocha (2010) o capitalismo tem como alicerce a relação de emprego subordinada e mediante pagamento de salário, cuja relação prevista na legislação vigente brasileira prevê, além de outras, duas formas principais de dispensa individual. Num primeiro viés, a dispensa arbitrária, com inexistência de justa causa manifestada de forma unilateral como aquela fundada no exercício abusivo do direito potestativo do empregador, e caracterizado pelo Código Civil como ato ilícito (DONIZETTI; QUINTELLA, 2017). E num segundo viés, a resolução do contrato por justa causa ligada a uma falta praticada pelo empregado ao empregador, ou vice-versa, disciplinado pelos arts. 482 e 483, ambos da CLT (LEITE, 2019).

Isto porque, segundo Vólia Bonfim Cassar (2018) a garantia do emprego prevista pelo inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, como a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa é de eficácia contida, por estar condicionada a posterior lei complementar. Porém, tal proteção se apresentou timidamente insculpida no art. 10, I, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, razão pela qual até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da CF/88, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, além do direito à indenização ou outros direitos trabalhistas dependerá da referida lei complementar (SILVA, 2005).

A propósito, leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1322):

O mais importante incentivo à permanência do contrato de trabalho – e, conseqüentemente, o mais importante elemento de afirmação jurídica do princípio da continuidade da relação de emprego – seria, entretanto, a incorporação, pelo Direito do Trabalho, do *critério motivado* para validação das rupturas contratuais trabalhistas. A incorporação, em síntese, de uma sistemática de *causas jurídicas relevantes* como fatores propiciadores da extinção do contrato empregatício (DELGADO, 2019, p. 1322).

Com a Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, a inovação trazida pelo art. 477-A conferiu a CLT que a dispensa coletiva e plúrima se equipara à dispensa individual (MARTINEZ, 2016), razão pela qual se opera sem a necessidade de assistência sindical e sem a necessidade de autorização prévia em norma coletiva para sua efetivação. Assim, dispensa coletiva¹, em massa ou *lay-off* é a praticada pelo patrão e pelo mesmo motivo, que é a redução

¹ “A dispensa coletiva, em massa ou *lay-off* é a praticada pelo patrão, mesmo, que em momentos distintos, para afastamento de uma gama de empregados pelo mesmo motivo: redução do quadro de empregados. Normalmente é praticada por dificuldades financeiras ou econômicas pelas quais atravessa a empresa ou para seu enxugamento (reestruturação)”. “Visa a manutenção da saúde econômica da empresa, sua sobrevivência e, por isso, seu quadro funcional será definitivamente ou provisoriamente reduzido, podendo (ou não) ser restabelecido aos poucos, à medida em que a empresa se recupere”.

do quadro de empregados. Enquanto dispensa plúrima² está dentro do padrão de normalidade, ou seja, se difere da dispensa coletiva por motivos peculiares a cada caso, por exemplo, troca da mão-de-obra - contratos por prazo determinado (CASSAR, 2018).

Nessa direção, Homero Batista Mateus da Silva (2019) defende a inconstitucionalidade do art. 477-A, da CLT, eis que às medidas restritivas de demissão em massa surgiram em respaldo ao direito do trabalhador contra a despedida arbitrária, cujo impacto social das demissões seriam capazes de alcançar não só as famílias dos trabalhadores, como também, a subsistências dos empregados e toda uma cadeia econômica produtiva, além de impactar na arrecadação de impostos locais, regionais e nacionais sobre a renda e o consumo dos trabalhadores afetados.

Durante os anos de 1996 e 1997, o Direito do Trabalho brasileiro passou a fazer parte da mais larga e substancial afirmação do princípio da continuidade da relação de emprego, com a incorporação pelo Direito pátrio das regras da Convenção 158, da OIT - Organização Internacional do Trabalho (DELGADO, 2019). Nas últimas décadas, muitos países começaram a desenvolver amplas reformas legislativas, sobretudo em áreas do direito constitucional e do direito do trabalho, entre outras, obrigando-se a tomar medidas legislativas e adotar políticas públicas para melhoria da situação dos direitos sociais, sob a manifestação do fenômeno do empréstimo jurídico (SABADELL, 2011).

Assim, era adotada como regra geral da dispensa por ato empresarial, a observância do critério da motivação da dispensa dando origem a uma nova figura de ruptura do contrato de trabalho, a *dispensa motivada mas sem justa causa celetista*. No entanto, em setembro de 1997 o Supremo Tribunal Federal acolheu arguição de inconstitucionalidade (ADI 1625) da Convenção 158, da OIT, por considerar a não autoaplicabilidade da regra do art. 7º, I, da CF/88, até que surgisse lei complementar referida no preceito constitucional (DELGADO, 2019).

Apesar da convenção 158, da OIT, ainda estar pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal, se for aplicada no ordenamento jurídico brasileiro as regras da convenção colidem frontalmente com a redação dada ao art. 477-A da CLT, que cede ante o tratado internacional. Há receio se a denúncia feita pela Presidência da República tenha sido feita em tempo hábil ou tenha sido respeitado seu procedimento determinado pela OIT (SILVA, 2019).

² “Já a dispensa plúrima ocorre numa época, envolvendo grande número de empregados, por diversos motivos peculiares a cada caso. A motivação é diversa de cada despedida e não visa a redução do quadro de empregados. As extinções podem ocorrer em um único ato, momento ou período. Se o número de demitidos está dentro do fluxo normal de entradas e saídas, caracteriza mera rotatividade de mão-de-obra”.

E, assim, Cláudio Jannotti da Rocha (2010) leciona que diante as alterações ocorridas no mundo do trabalho, o ser humano fica cada vez mais desprotegido frente ao seu empregador. A dispensa coletiva, para ser considerada lícita, deve atender a requisitos mínimos apresentadas causas ou motivações (como motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais) que sejam capazes de colocar em risco a existência do empregador/empresa. Constatado causas ou motivações, deverá haver então uma negociação prévia de como essa dispensa (se realmente deverá ocorrer) será materializada. Caso o acordo se inviabilize, que seja necessário, então, o dissídio coletivo (ROCHA, 2010).

Embora a Constituição Federal de 1988 (SCHREIBER, 2020) buscar um novo sistema de regulação das rupturas dos contratos de trabalho por ato empresarial, começou a se estabelecer diferenciação de tratamento jurídico entre as dispensas individuais e dispensas coletivas, dispensas arbitrárias ou sem justa causa, estabelecendo a negociação coletiva sindical como procedimento prévio e imprescindível para os casos de dispensa massiva de trabalhadores. No entanto, o novo art. 477-A da CLT buscou eliminar a necessidade de autorização prévia da entidade sindical obreira ou de celebração de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, para a efetivação das dispensas massivas dos trabalhadores (DELGADO, 2019).

Nessa seara, Amauri Mascaro Nascimento (2000) *apud* Enoque Ribeiro dos Santos afirma que independente da natureza normativa ou regulamentar, a convenção coletiva é uma norma. Norma individualizada como ensina Kelsen, dissociada do conceito de lei, assim como o contrato é uma norma, pois que o pluralismo jurídico demonstra que há produção do direito positivo não estatal, do qual as convenções coletivas são uma forma.

Assim, portanto, o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho seria inconstitucional face aos preceitos constitucionais sobre Direito Coletivo do trabalho, insculpido no art. 8º, III, da CF/88 (“*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas*”), e o art. 8º, VI, da CF/88 (“*é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*”). Além, é claro, de confrontar com os valores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social - por exemplo, art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, XXII e XXIII, art. 7º, I; art. 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; art. 193, todos da CF/88 (DELGADO, 2019).

Paulo Bonavides (2011) contempla em não haver distinção de grau nem de valor entre os direitos sociais e os direitos individuais. No que tange à liberdade ambas as modalidades são

elementos de um bem maior em presença do mais alto valor incorporado à Constituição como fórmula universal de um novo Estado social de Direito, sem o qual tampouco se torna efetiva a proteção constitucional: a dignidade da pessoa humana.

2.1. Dispensa em massa e o Direito Coletivo do Trabalho

A falta de normatização de lei complementar que discipline a dispensa em massa é um temor, eis que o que se assegura, é prestigiar a autonomia coletiva e garantir que um problema de contornos inconfundivelmente coletivos sejam resolvidos com a valorização da negociação entre empresas e sindicatos (PORTO; MEIRINHO, 2020). Desse modo, PORTO e MEIRINHO (2020, p. 484 e 485) destacam a importância do entendimento adotado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), na qual foi aprovado o seguinte enunciado:

57. DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO N. 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO N. 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO N. 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.

É prerrogativa dos sindicatos a participação (art. 8º, VI, da CF/88), mais do que simples representação, em defender os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados e, especialmente, celebrar convenções coletivas de trabalho, que são o acordo de caráter coletivo, no âmbito das respectivas representações, ou participações, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho (SILVA, 2005).

Nesse sentido, leciona José Afonso da Silva (2005, p. 301):

O art. 8º menciona dois tipos de associação: a profissional e a sindical. Em verdade, ambas são associações profissionais. A diferença está em que a sindical é uma associação profissional com prerrogativas especiais, tais como: (a) defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, até em questões judiciais e administrativas; (b) participar de negociações coletivas de trabalho e celebrar

convenções e acordos coletivos; (c) eleger ou designar representantes da respectiva categoria; (d) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas. Já a associação profissional não sindical se limita a fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados (SILVA, 2005, p. 301).

Expressa o mencionado art. 8º, inc. III, da CF/88 que as funções mais importantes dos sindicatos são a negocial e a normativa. Essas funções consistem na celebração de acordos, contratos e convenções coletivas de trabalho, cabendo aos sindicatos a defesa dos interesses da categoria, tanto individuais quanto coletivos, reconhecendo a norma constitucional a prerrogativa do sindicato de representação de todos os integrantes da categoria e sua legitimação é extraordinária, ao momento em que poderá o sindicato impetrar mandado de segurança coletivo por entidade de classe em favor dos associados (VITORINO, *apud* MACHADO 2018).

Nas relações de emprego o Estado não é o único responsável pela construção de normas jurídicas de caráter coletivo, competindo também aos agentes sociais por se tratar de relação jurídica entre dois agentes sociais com interesses antagônicos, que se chocam – *capital x trabalho*. Desse modo, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas – princípio *da autonomia coletiva ou poder de autorregulamentação* -, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio, cuja finalidade é buscar o equilíbrio destes dois lados desiguais da balança – princípio *da busca do equilíbrio social ou da paz social* (CASSAR, 2018).

A redação do art. 477-A, da CLT, procura extirpar qualquer necessidade de entendimento sindical, equiparou as dispensas individuais com as coletivas, e eliminou qualquer tipo de informação devida aos empregados (SILVA, 2019). Segundo o princípio da informação as partes prestariam reciprocamente às informações necessárias à justificação de suas propostas e respostas (GUNTHER; VILLATORE; AZEVEDO; *apud* BELMONTE, 2020).

Segundo Claudio Jannotti da Rocha (2010) é imprescindível a negociação coletiva³ prévia com os sindicatos antes da dispensa coletiva, sob pena de nulidade do ato praticado e a consequente reintegração dos empregados. Assim, a participação dos sindicatos é importante para atuar na redução dos efeitos gerados por uma dispensa coletiva como a despedida dos mais

³ “Octavio Bueno *apud* Enoque Ribeiro dos Santos (2018) destacou uma diferença entre negociação coletiva e convenção coletiva, da seguinte forma “tratam-se de temas que não se podem confundir, significando a convenção coletiva a estipulação de condições de trabalho e a negociação coletiva o processo conducente à mesma estipulação”.

jovens e de pessoas prestes a se aposentar. Em países como Grã-Bretanha, Portugal, Holanda, Itália e Alemanha há até a possibilidade de redução do salário e da jornada de trabalho, para que possa ser evitada a *lay-off*.

A Constituição de 1988 retirou do nimbo a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas para favorecer a democratização da sociedade civil, reconhecendo e conferindo estímulos às negociações coletivas trabalhistas, por meio de várias de suas normas (DELGADO, 2019). As convenções coletivas, inseridas como fundamentais para as negociações coletivas de trabalho, visam resguardar os direitos sociais que recebem da Constituição uma garantia tão elevada e reforçada que lhes faz legítima. Sem a concretização dos direitos sociais não se poderá alcançar jamais “a Sociedade livre, justa e solidária”, contemplada constitucionalmente (BONAVIDES, 2011).

Nessa linha, a Constituição Federal de 1988 da República Federativa do Brasil, estipula a obrigação dos sindicatos a participar das negociações coletivas de trabalho, nos termos do art. 8º, VI (SANTOS, 2018). E, ainda, elegeu a negociação coletiva como procedimento capaz de resolver as “controvérsias decorrentes da relação de trabalho”. A atual Constituição Federal prevê, em seu art. 11, que as empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante com a finalidade de promover o entendimento com os empregadores, podendo-se entender como um processo de negociação coletiva (SANTOS, 2018).

Os estímulos constitucionais produziram um resultado exponencial, transformando profundamente a dimensão do Direito Coletivo do Trabalho e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. A CF/88 buscou, assim, implantar um Estado Democrático de Direito⁴, estruturado a partir de um tripé conceitual, isto é, a pessoa humana e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também democrática e inclusiva (DELGADO, 2019).

Desse modo, Paulo Bonavides (2011) destaca que a inviolável contextura formal e premissa indeclinável de uma construção material sólida dos direitos fundamentais, bem como a observância, a prática e a defesa dos direitos sociais, formam hoje o pressuposto mais importante com que fazer a dignidade da pessoa humana nos quadros de uma organização democrática da Sociedade e do Poder.

⁴ Sobre o conceito constitucional de *Estado Democrático de Direito*, consultar DELGADO, Mauricio Godinho. “Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho”. In DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

3. Dispensa coletiva antes da Reforma Trabalhista

Em meados de 2009, a Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer) demitiu 4.273 empregados, correspondendo a 20% da sua força de trabalho (BRASIL, 2009a, p.52). O que foi resultado de uma crise econômica internacional que se instalou a partir do final de 2008 e início de 2009. O sindicato de São José dos Campos e região, e outras entidades sindicais e regionais, que representam os empregados da Embraer ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido de liminar, perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, pedindo a nulidade dessa dispensa coletiva efetuada pela Embraer. A ementa da decisão ficou assim redigida (BRASIL, 2009b, p. 1-2):

CRISE ECONÔMICA – DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe preferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores (...). No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4o da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8o da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva – o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 309-2009-000-15-00. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30 mar. 2009b).

Como visto até agora, o presente artigo destaca o valor social do trabalho sendo fator integrante da estrutura da vida em sociedade e construtivo da história. Nesse sentido, pode-se concluir que a dispensa em massa, para ser considerada lícita, deve ser socialmente justificada.

Ou seja, deve ocorrer por uma real e justa necessidade empresarial e precedida de uma negociação coletiva, sob pena de ser considerado um ato arbitrário, causando sua nulidade (ROCHA, 2010).

A *lay-off* praticada sem a participação prévia do sindicato viola os princípios da confiança, da informação e da boa-fé objetiva (art. 5º da LICC, e 422 da CC), caracterizando assim o abuso de direito (art. 187, CC). Dessa forma, a empresa quando pratica a dispensa em massa, ela ultrapassa os limites determinados pelo seu fim social e econômico (ROCHA, 2010).

Mauricio Godinho Delgado (2019) destaca que a partir da Constituição de 1988 a negociação coletiva trabalhista passou a ser a solução mais importante da dispensa coletiva, na realidade brasileira. Não obstante a esse amplo sucesso, a negociação coletiva trabalhista colocou os direitos individuais e coletivos sociais trabalhistas de modo destacado e claramente imperativo, integrados ao centro dos paradigmas da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2019).

Assim, se sedimentou nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inc. III e IV, CF/88), e também nos princípios da República (art. 3º, inc. I, II, III e IV, art. 4º, inc. I e II, e 170 e 193, ambos da CF/88), e quanto a ordem social invocou o desenvolvimento social, a redução da desigualdade social e da pobreza e a adoção de ações que garantem o acesso ao trabalho, previdência social, saúde, educação, assistência social, proteção ao meio ambiente, cultura, família, criança, adolescente, idoso, etc – art. 7º, 193 e 227, ambos da CF/88 (CHEHAB, 2015).

O princípio da dignidade da pessoa humana, portanto, atua como verdadeiro fio condutor entre os direitos civis e os direitos sociais, pois a busca da justiça social com a realização dos direitos sociais, guarda sintonia com os objetivos fundamentais da República elencados com o art. 3º da CF/88. O mesmo ideário consta do art. 170, do mesmo diploma, que explicita a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa como fundamento da ordem econômica, cujo objetivo é garantir uma vida digna para todos, conformada aos ditames da justiça social. A dignidade da pessoa humana é o fundamento do próprio Estado Democrático de Direito, e também fundamento e o fim da ordem econômica na Constituição (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2018).

Nos ensinamentos de Paulo Bonavides (2011) somente uma hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado Social e democrático de Direito que se pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a legitimidade haurida dos princípios gravados na própria Constituição.

3.1 Dispensa coletiva na pandemia de Covid-19

Em razão dos reflexos negativos na economia do país com a crise sanitária enfrentada por todos nós, o presente artigo faz uma análise das dispensas em massa no contexto atual de pandemia do COVID-19. Segundo Lorena Vasconcelos Porto e Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho (2020) a realização de uma dispensa em massa, durante a crise de COVID-19, sem negociação coletiva prévia com o sindicato profissional também viola o dever de informação, que é imprescindível à boa-fé objetiva contratual. Assim, demonstram parte do teor da decisão do Magistrado Danilo Gonçalves Gaspar, que concedeu a liminar na ação civil pública n. 0000673- 48.2019.5.05.0006 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho:

Nos termos do art. 113 do CC/2002, aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. Ademais, § 1º, III, do referido artigo, com redação dada pela Lei n. 13.874/2019, contempla que “A interpretação do negócio jurídico deve lhe atribuir o sentido que: III - corresponder à boa-fé;”. Por sua vez, prevê o art. 422 do CC/2002, também aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, que “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Desse modo, verifica-se que a boa-fé objetiva é um dos elementos integrantes e norteadores do contrato, inclusive do contrato de trabalho, exigindo dos sujeitos contratantes um comportamento leal e escorreito, não apenas durante a formação, como também Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 477-507, jul. 2020 486 durante a execução, o cumprimento, do contrato. Baseia-se, portanto, a boa-fé objetiva, na noção de comportamento ético, na ideia de lealdade e confiança, sendo sua violação (extrapolação dos limites impostos pela boa-fé) considerado abuso de direito e, portanto, ao ilícito (art. 187 do CC/2002). É justamente a partir dessa cláusula geral de boa-fé que se desdobram diversos direitos e deveres dos contratantes, entre os quais se destaca o dever de informação.

Em contrapartida, Alexandre Agra Belmonte (2020) adverte que as Medidas Provisórias nº 927, 936 e 944, elaboradas durante a pandemia de Covid-19, são medidas alternativas do governo em preservar as relações entre empregado e empregador, e assim desestimular a dispensa do trabalhador sem justa causa, isto é, dando prevalência a continuidade da relação de emprego.

No entanto, segundo Lorena Vasconcelos Porto e Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho (2020) tais alternativas contêm diversos dispositivos inconstitucionais e inconvencionais, tais como aqueles que visam a permitir a redução da jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho por mero acordo individual, ou seja, sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Flávia Moreira Guimarães Pessoa *apud* Belmonte (2020) leciona que a fraternidade, enquanto conceito jurídico (princípio da fraternidade), pode vir ser chamada a resolver

problemas jurídicos causados pela pandemia do Covid-19, para se entender a necessidade de proteção jurídica aos trabalhadores, para além de ajudas financeiras governamentais. Neste aspecto, a atuação dos sindicatos e a suspensão coletiva dos contratos de trabalho, ou a repactuação provisória das cláusulas que poderiam também ser analisadas a luz da fraternidade, poderiam trazer grandes soluções ao Direito em tempos de pandemia.

E complementando, Antônio Carlos Aguiar *apud* Belmonte (2020) ensina que alinhado ao princípio da dignidade da pessoa humana, base de garantia social mínima, está a solidariedade como direito universal da humanidade, cujo foco principal é a manutenção e formação dos Direitos Humanos com viés de atenção coletiva e à melhoria da qualidade e sustentabilidade da própria vida.

Nos dias atuais, durante a pandemia de Covid-19 o Ministério Público do Trabalho impetrou ação Civil Pública contra a empresa Churrascaria Fogo de Chão LTDA, após a identificação de dispensas coletivas sem justa causa e sem negociação prévia com o sindicato da categoria de trabalhadores. Os trabalhadores dispensados não perceberam o recebimento das verbas rescisórias, ou foram dispensados apenas com o pagamento de parte delas para alguns empregados. Os procuradores apontaram que a ausência da intermediação sindical neste caso é considerada irregular, devido à quantidade de funcionários dispensados (TOMAZELLI, 2020).

Uma liminar concedida pela Justiça do Trabalho ao MPT-RJ chegou a anular a demissão dos empregados, determinando a reintegração dos empregados dispensados e proibiu a empresa de promover dispensa de mais de dez empregados sem prévia negociação coletiva. A empresa, na contramão, entrou com mandado de segurança na tentativa de derrubar a liminar. Inicialmente, a 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro manteve a reintegração de trabalhadores, mas durante o plantão judiciário uma medida liminar foi parcialmente deferida para suspender os efeitos da decisão até o julgamento final. Essa liminar agora foi revogada (TOMAZELLI, 2020). No julgamento do TRT, a desembargadora Giselle Bondim Lopes Ribeiro, relatora do caso, entendeu que:

MANDADO DE SEGURANÇA. DISPENSA EM MASSA DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19. NÃO ADOÇÃO DE MEDIDAS ALTERNATIVAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO PARA PROTEÇÃO DOS EMPREGOS. REINTEGRAÇÃO DE TRABALHADORES DETERMINADA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DECISÃO FUNDADA EM RAZOÁVEL INTERPRETAÇÃO DA LEI QUE NÃO VIOLA DIREITO LÍQUIDO E CERTO DA IMPETRANTE. Em razão dos reflexos negativos da pandemia de Covid-19 na economia do país, a legislação passou a disponibilizar aos empregadores mecanismos excepcionais para a preservação de empregos. A Impetrante, porém, desconsiderou as alternativas que estavam à sua disposição e resolveu promover uma dispensa em massa com pagamento parcial das verbas rescisórias em razão de alegado "fato do príncipe", desprezando as consequências financeiras e psicológicas para mais

de 100 empregados das unidades do Rio de Janeiro e suas respectivas famílias. O exercício do poder de dispensa pelo empregador deve respeitar os limites impostos pelo fim social da empresa. A Impetrante, no entanto, agiu de forma temerária em plena pandemia. Assim, a reintegração dos trabalhadores é decisão que faz razoável interpretação da lei, não violando direito líquido e certo da Impetrante. (TRT da 1ª Região; **PROCESSO: nº 0101827-07.2020.5.01.0000 (MSCiv); Data de Publicação: 08/10/2020; Disponibilização: 19/10/2020. RELATORA: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO; PROCESSO RELACIONADO: 0100413-12.2020.5.01.0052; IMPETRANTE: CHURRASCARIA FOGO DE CHÃO RJ LTDA; AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 52ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO, TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).**

Assim, portanto, Mauricio Godinho Delgado (2019) reforça que o art. 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas seria inconstitucional face aos preceitos constitucionais sobre Direito Coletivo do trabalho, insculpido no art. 8º, III, da CF/88. Além, é claro, de confrontar com os valores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, XXII e XXIII, art. 7º, I; art. 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; art. 193, todos da CF/88).

Dessa forma, destaca Paulo Bonavides (2011, p. 657):

Tanto a lei ordinária como a emenda à Constituição que afetarem, abolirem ou suprimirem a essência protetora dos direitos sociais, jacente na índole, espírito e natureza de nosso ordenamento maior, padecem irremissivelmente da eiva de inconstitucionalidade, e como inconstitucionais devem ser declaradas por juízes e tribunais, que só assim farão, qual lhes incumbe, a guarda bem-sucedida e eficaz da Constituição (BONAVIDES, 2011, p. 657).

3.2 Direito do Trabalho Internacional e os Direitos Humanos

A relação entre empregado e empregador é típica de uma sociedade capitalista, que se concretiza como relações de propriedade, ou seja, relações com os meios de produção. As relações são inevitavelmente antagônicas, eis que a titularidade dos resultados de produção são relações de dominação e, conseqüentemente, de exploração (SANTOS, 2018). O sindicato e o movimento social que lhe é próprio, o sindicalismo, são produtos da sociedade capitalista, assim como todo o Direito do Trabalho. É que somente surgiram e justificam-se entre os seres que formam a principal relação socioeconômica de trabalho situada no sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas – daí a relação de emprego e o sistema capitalista – com as suas características específicas (DELGADO, 2019).

Na mesma seara, o sindicalismo, produto da sociedade capitalista, dá seus primeiros sinais claros de existência no berço materno desse sistema, a Grã-Bretanha (DELGADO, 2019).

Em um regime onde mundialmente se defendia a total separação entre o Estado e a sociedade civil, em meados do século XIX, os movimentos operários⁵ conquistaram um grande avanço do qual se presenciou o nascimento do Direito do Trabalho, conferindo um caráter público às relações de esfera privada – ou seja, a publicização do Direito (CASSAR, 2018). A intervenção estatal nas relações contratuais para proteger os hipossuficientes, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais (Declaração Universal dos Direitos do Homem e Tratado de Versalles, OIT) e pela ação da Igreja (Encíclica *Rerum Novarum*) (CASSAR, 2018).

Entretanto, o Direito do Trabalho veio encontrar uma série de obstáculos em seu desenvolvimento, sobretudo porque, se o Ordenamento não considerasse o empregado de forma isolada como cidadão, seria inviável de reconhecê-lo em conjunto, ou seja, na sua forma associativa ou coletiva, como o direito de sindicalização ou de associação (SANTOS, 2018).

Houve um período de proibição e intolerância dos sindicatos pelo Estado, até seu reconhecimento jurídico, uma época de grande indigência para os trabalhadores, uma vez que as constituições liberais se limitavam a reafirmar a passividade do Estado e a assegurar o direito de trabalhar e de associar-se, o que constitui a “pré-história do Direito do Trabalho”, sua própria negação dialética (SANTOS, 2018). Mas, não adentraremos nesse aspecto.

Os movimentos operários, a princípio, conquistaram a publicização do direito privado, em que o Estado toma para si a gestão das primeiras regras até então delegadas ao arbítrio dos particulares. Assim, o Direito do Trabalho implantou no Direito um sentimento de justiça, já que buscou preservar a parte vulnerável da relação jurídica, mediante regulação legal, motivando uma mudança dos pressupostos que constituíam a ordem liberal, conferindo, ainda, um viés igualitário por meio da publicização da esfera privada (CASSAR, 2018).

A evolução sindical nos países capitalistas demonstraram uma coerência linear entre o processo substancial de democratização daquelas sociedades e Estados sob o resguardo dos direitos e princípios da livre e autonômica associação sindical, e seu reconhecimento (DELGADO, 2019). No entanto, a linha evolutiva histórica contínua foi interrompida, eventualmente, por países autoritários europeus com a implementação de regras jurídicas inviabilizadoras ou restritivas desses

⁵ “Segundo Vólia Bonfim Cassar o *Welfare* foi a expressão de um movimento que teve origem na sociedade civil europeia, com legítima pretensão universalista, em razão da centralidade do trabalho na organização da sociedade industrial”.

princípios e direitos sindicais – por exemplo, o nazifacismo, o corporativismo e os novos autoritarismos emergentes na segunda década do século XXI -, (DELGADO, 2019).

Durante o surgimento dos direitos humanos fundamentais houve importantes conquistas históricas, advindas de várias declarações de direitos até a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que se tornou o cume supremo dessa conquista (SANTOS, 2018). A consagração normativa dos direitos humanos fundamentais coube à França, em 1789, por meio de Assembleia Nacional, quando promulgou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a regulação de alguns direitos, entre eles podemos destacar a resistência à opressão, etc, e continuou durante o constitucionalismo liberal do século XIX, tendo como exemplos a Constituição Espanhola, de 1812, a Constituição Portuguesa de 1822, a Constituição Belga de 1831 e a Declaração Francesa de 1848 (SANTOS, 2018).

Após a Primeira Guerra Mundial a ordem jurídica reconheceu, como direito dos trabalhadores, a liberdade sindical e as normas coletivamente negociadas. Os direitos dos trabalhadores tomou importância tão grande que a internacionalização dos seus direitos encontrou notoriedade com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a proteção do trabalhador assalariado passou também ser objeto de uma regulação convencional entre os diversos Estados. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, também se consolidou o direito dos trabalhadores participarem nas decisões tomadas pela empresa (SANTOS, 2018).

Entre janeiro e abril de 1919, foi elaborada, por uma Comissão do Trabalho criada pela Conferência de Paz e composta por representantes de nove países (Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Estados Unidos), a Constituição da Organização Internacional do Trabalho. (ROMAR, 2018). Foi criado, então, uma organização tripartite, com representação de governos, trabalhadores e empregadores. Os fatos e fundamentos motivadores que criaram a OIT foram provocadas pelas ideias políticas, humanitárias e econômicas. O modelo adotado continua sendo, único entre os organismos internacionais (ROMAR, 2018).

A partir do ano de 1932, o sucessor de Albert Thomas, Harold Butler, na Presidência da Repartição Internacional do Trabalho, enfrentou o problema do desemprego em massa, produto da Grande Depressão. Entretanto, durante toda a crise econômica, as Convenções já adotadas pela OIT ofereciam um mínimo de proteção aos desempregados (ROMAR, 2018).

Como já analisado anteriormente, nesta presente pesquisa, durante os anos de 1996 e 1997, o Direito do Trabalho brasileiro adotou as regras da Convenção 158 da OIT, passando a fazer parte da mais larga e substancial afirmação do princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019). Nas últimas décadas, muitos países começaram a desenvolver

amplas reformas legislativas, sobretudo em áreas do direito constitucional e do direito do trabalho, entre outras, obrigando-se a tomar medidas legislativas e adotar políticas públicas para melhoria da situação dos direitos sociais, e tutela dos direitos humanos após a ratificação de tratados (SABADELL, 2011).

Assim, era adotada como regra geral da dispensa por ato empresarial, a observância do critério da motivação da dispensa dando origem a uma nova figura de ruptura do contrato de trabalho, a *dispensa motivada mas sem justa causa celetista*. No entanto, em setembro de 1997 o Supremo Tribunal Federal acolheu arguição de inconstitucionalidade (ADI 1625) da Convenção 158, da OIT, por considerar a não autoaplicabilidade da regra do art. 7º, I, da CRFB/88, até que surgisse lei complementar referida no preceito constitucional (DELGADO, 2019).

Apesar da convenção 158, da OIT, ainda estar pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal, a OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX. A Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, na sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade de associação e sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (ROMAR, 2018).

Diversas normas e conferências foram realizadas para elaborar as mais relevantes garantias essenciais, consignados em textos expressos e construídos ao longo de décadas pela Organização Internacional do Trabalho como as Convenções nº 11, 87, 98, 135, 141 e 151, por exemplo. Tais Convenções são inseridas, classicamente, em democracias que tenham se consolidado no mundo ocidental. Um exemplo clássico, é a Convenção nº 98, da OIT, que estipula critérios para garantias sindicais, pois trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada e vigorando no Brasil há mais de 50 anos (DELGADO, 2019).

A globalização trouxe oportunidades e benefícios para muitos, mas, ao mesmo tempo, à busca pela prosperidade e pelo respeito à dignidade da pessoa humana fez com que milhares de trabalhadores e de empregadores em todo o mundo se encontrassem em situação bastante difícil diante de novos desafios. Apesar do otimismo inicial, a economia globalizada não significou para todos o começo de uma nova era de prosperidade. Ao contrário, nas últimas décadas tem aumentado exponencialmente, a desigualdade social entre os cidadãos de muitos países e, ainda, a desigualdade econômica entre os países (ROMAR, 2018).

Dessa forma, nos dias de hoje os direitos dos trabalhadores encontram-se severamente abalados pela hegemonia da chamada política neoliberal, que é um retrocesso ao capitalismo

vigorante em meados do século XIX. Na verdade, o que se criou foi uma situação de exclusão social de populações inteiras, imensurável para os autores do Manifesto Comunista. Para Marx e Engels, em sua análise do capitalismo, o capital sempre dependeria do trabalho assalariado, o que daria aos trabalhadores a força necessária para derrotar o capitalismo no embate final da luta de classes. O que se tornou totalmente falso. No final do século XX, se observou que a massa trabalhadora havia se tornado em objeto dispensável no sistema capitalista de produção (SANTOS, 2018).

4. Considerações finais

Os valores sociais do trabalho, o valor da autonomia individual, e a liberdade para o exercício do fundamental direito a uma existência material digna são prerrogativas que o Estado Social e Democrático de Direito deve garantir aos seus cidadãos, e que constitui uma de suas principais tarefas e obrigações. Estas garantias que são, ainda mais, o núcleo central para o Estado quando os seus paradigmas possui como identidade a preservação dos direitos fundamentais.

A classe dos trabalhadores são portadores destes direitos fundamentais e cabe ao Estado brasileiro permitir que a maior parcela da população, que continua sendo das pessoas que, na realidade, estão em situação de vulnerabilidade nas relações de emprego (trabalhadores), possam exercer suas vidas de forma autônoma e plena.

É inviável a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva sob a tutela dos direitos fundamentais, e a atual posição dos direitos dos trabalhadores no âmbito internacional encontra-se em crise pela hegemonia da política neoliberal que retrocede ao capitalismo vigorante em meados do século XIX, a exemplo da Reforma Trabalhista trazida pela Lei n° 13.467/2017, que suprime alguns direitos dos trabalhadores.

Ao Estado cabe, portanto, assumir um compromisso. O compromisso de garantir aos seus cidadãos um direito fundamental ao mínimo existencial, com às condições materiais para se ter uma vida fundada na dignidade da pessoa humana como um direito fundamental, reservando-se um mínimo de segurança social com a observância, à prática e a defesa dos direitos sociais, em presença do mais alto valor incorporados à Constituição como fórmula universal de um novo Estado Social de Direito.

Já os desafios relacionados a globalização levam à conclusão de que as normas internacionais do trabalho são mais relevantes do que nunca para a consecução da justiça social.

Nenhum Estado Democrático de Direito deve passar inerte desta obrigação com seus cidadãos. E, portanto, tarefa do Direito brasileiro trabalhar neste mesmo sentido.

Referências bibliográficas

ARRUDA, Kátia Magalhães. Decisões inovadoras em dissídios coletivos. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir Oliveira da. (Coord.). Direitos coletivos do trabalho na visão do TST: homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito. São Paulo: LTr, 2011.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Lições de Direito Administrativo*. 2ª ed. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coordenadores). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BLAINEY, Geoffrey. Uma breve história do mundo [versão brasileira da editora] – São Paulo, SP: Editora Fundamento Educacional, 2011.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 26ª. ed. – São Paulo: MALHEIROS, 2011.

BRASIL. Ministério da Defesa. Assessoria de Comunicação Social. Resenha Diária do Jornal, de 11 de março de 2009a. Disponível em: <https://www.defesa.gov.br/index.php/imprensa/resenhas-antteriores/category/48-mar%c3%A7-de-2009?download=12254:11-de-March-ASCOM_-RESENHA_COMPLETA_MD&start=240>. Acesso em: 09 jun. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 309-2009-000-15-00. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30 mar. 2009b. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 29 jul. 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 52. Número 205. Jan./mar. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. Curso didático de direito civil. 6ª ed. Rev. e atual. – São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. **Revista LTr**, São Paulo, a. 38, n. 7, jul. 1974.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

- MACHADO, Costa (organizador); FERRAZ, Anna Candida da Cunha (coordenadora). Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 9ª ed. Barueri, SP: Manole, 2018.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINS, Ana Gouveia. *A modificação e os trabalhos a mais nos contratos de empreitada de obra pública*, in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia. Coimbra: Editora Coimbra, 2010. v. II. pp. 59/118.
- MARTINS, Ives Gandra da Silva. Uma breve teoria do poder. 2ª ed. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.
- MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 34ª ed. – São Paulo: Atlas, 2018.
- PORTO, Lorena Vasconcelos; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. A dispensa em massa e a pandemia do COVID-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 477-507, jul. 2020.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.219-228, jan./jun. 2010.
- ROMAR, Carla Tereza Martins; (coordenador Pedro Lenza). Direito do Trabalho. 5ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018
- SABADELL, Ana Lucia. Manual de sociologia jurídica: uma introdução a uma leitura externa do direito. 5ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação coletiva de trabalho. 3ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- SCHREIBER, Anderson. Manual de direito civil: contemporâneo. 3ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 24ª ed. rev. e atual. Até a Emenda Constitucional nº 45, de 8.12.2004. São Paulo: Malheiros, 2005.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada. 2ª ed. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.
- STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual de direito civil – volume único. 4ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação 2020.
- SUNDFELD, Carlos Ari. Fundamentos de Direito Público. 5ª. ed. 3ª tiragem. – São Paulo: MALHEIROS EDITORES LTDA, 2012.
- TOMAZELLI, Idiana. TRT-1 dá dez dias para Fogo de Chão reintegrar funcionários demitidos na pandemia sem rescisão. **Estado de S.Paulo**, São Paulo, 28 out. 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,trt-1-da-dez-dias-para-fogo-de-chao->

reintegrar-funcionarios-demitidos-na-pandemia-sem-rescisao,70003492436. Acesso em: 07 nov. 2020.