

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
MARCELO LOPES SOBRAL JUNIOR

**DISPENSA EM MASSA E A AGENDA DE TRABALHO DECENTE DA OIT: uma
análise do art. 477-A da CLT sob a luz da Constituição Federal e dos Tratados
Internacionais de Direitos Humanos em sede de Controle de Convencionalidade**

Juiz de Fora
2020

MARCELO LOPES SOBRAL JUNIOR

**DISPENSA EM MASSA E A AGENDA DE TRABALHO DECENTE DA OIT: uma
análise do art. 477-A da CLT sob a luz da Constituição Federal e dos Tratados
Internacionais de Direitos Humanos em sede de Controle de Convencionalidade**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora como requisito para a obtenção do
título de bacharel em Direito, sob a orientação da
Professora Doutora Karen Artur.

Juiz de Fora

2020

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso aborda o tema das demissões em massa no contexto da Reforma Trabalhista e da Agenda de Trabalho Decente, proposta pela OIT. Trata-se de um debate de fundamental importância, haja vista a grave crise econômica mundial agravada pela pandemia, provocada pelo COVID-19. Especificamente no caso do Brasil, a situação torna-se ainda mais alarmante, pois a Lei 13.467/17, que acrescentou o art. 477-A à CLT, procurou equiparar as dispensas em massa às individuais, a partir de uma tentativa de afastar a participação das entidades sindicais do processo de demissões coletivas, numa marcha estruturada para enfraquecer o diálogo social. Para tanto, buscou-se realizar uma análise do referido dispositivo, à luz de interpretações doutrinárias, jurisprudenciais e de atores institucionais, da Constituição Federal e, principalmente, dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, notadamente as Convenções da OIT, em sede de controle de convencionalidade. Conclui-se pela importância da garantia dessa participação para um melhor desenvolvimento democrático.

Palavras-chave: Dispensas em massa. Reforma trabalhista. Trabalho decente. Negociação coletiva. Controle de convencionalidade

ABSTRACT

The present research aims to study mass layoffs in the context of Labor Reform and Decent Work Agenda, proposed by ILO (International Labor Organization). It is about an extremely important debate due to the serious economic crisis aggravated by the Covid-19 pandemic. Specifically about Brazil, the situation becomes even more alarming, because the Law 13.467/17 - that added article 477-A to CLT - aimed to match mass layoffs to individual layoffs in an attempt to push away participations of union entities from the process of mass layoffs, in a structured pace to weaken the social dialogue. For that, the research seeks to analyse the referred device, enlightened by doctrinal interpretations, jurisprudential and institutional actors, by the Federal Constitution and mostly by the International Human Rights Treaty, notably the ILO conventions, in view of conventionality control. The research concludes on the importance of that participation assurance for a better democratic development.

Keywords: Mass layoffs; Labor reform; Decent work agenda; Collective negotiation; Conventionality control.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA.....	8
3 A OIT, SUAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE.....	12
3.1 A Organização Internacional do Trabalho	12
3.2 A Agenda de Trabalho Decente.....	13
3.3 Convenções da OIT e o Controle de Convencionalidade.....	15
3.4 Convenções da OIT e o Controle de Convencionalidade na visão de atores institucionais	21
4 AS DEMISSÕES EM MASSA E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT	26
5 CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

Diante da perspectiva de contrariedade entre a Reforma Trabalhista e a Agenda de Trabalho Decente proposta pela OIT e do cenário da pandemia causada pelo COVID-19, surgiu a necessidade de se realizar um estudo para analisar o art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, uma vez que esse dispositivo vem sendo usado para referendar dispensas em massa de trabalhadores, sem a necessária e importante negociação coletiva prévia. A pesquisa priorizou fazer uma leitura do art. 477-A da CLT sob a ótica do Direito Internacional do Trabalho e dos Direitos Humanos, por meio do controle de convencionalidade, tendo como paradigma os Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, em especial as Convenções da OIT.

Inicialmente foi feita uma contextualização da Reforma Trabalhista, dos motivos que levaram a sua aprovação em tempo recorde. Analisou-se, ainda, a inconstitucionalidade formal e material e a inconveniência da aprovação da Lei 13.467/17.

Para isso, foi realizado um breve estudo da Organização Internacional do Trabalho, sua história e trajetória desde a sua fundação em 1919, seus objetivos, seu funcionamento, sua luta pela justiça social e a Agenda de Trabalho Decente, por ela proposta; além de enfatizar sua produção normativa, quando foi analisada a natureza jurídica das convenções e recomendações da OIT, diferenciando-as.

Em seguida, buscou-se concentrar os estudos no controle de convencionalidade. Com aporte teórico e jurisprudencial, foi descrita a incorporação das convenções da OIT no ordenamento jurídico pátrio, avaliando seu status materialmente constitucional. Foi analisada a decisão do STF que, deu aos Tratados de Direitos Humanos que não são incorporados com quorum qualificado de emenda constitucional, status infraconstitucional, embora supralegal, e as consequências dessa decisão.

Na sequência, foi feita uma leitura do controle de convencionalidade na visão dos atores institucionais, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA e o Ministério Público do Trabalho, onde foram analisados os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e Ações Civis Públicas propostas pelo MPT.

A partir de todo um estudo teórico e jurisprudencial, foi realizado um exame mais aprofundado a respeito do art. 477-A da CLT, que equiparou as dispensas plúrimas e em massa para todos os fins. Como conclusão, encontramos que o referido dispositivo viola frontalmente a Constituição Federal e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, ratificados pelo

Brasil e, por isso, deve ser realizada sua leitura interpretando-o de acordo com esses institutos normativos.

2 O CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Com a aprovação da Lei nº 13.467/17, houve uma alteração substancial do sistema legislativo de proteção e regulação trabalhista, com mudanças extremamente prejudiciais aos trabalhadores.

A flexibilização e desregulamentação, com conseqüente precarização, das relações de trabalho, é objetivo que vem sendo perseguido pelos ideais neoliberais, cada vez mais ascendentes no Brasil. Essa flexibilização e desregulamentação, segundo Maurício Godinho Delgado:

Ganharam força em duas conjunturas políticas específicas: nos anos de 1990, em que vicejou no País o neoliberalismo, e a partir da derrubada do governo constitucional em 2016 e período imediatamente seguinte, em que houve abrupta e profunda retomada, no Brasil, do ideário neoliberalista (DELGADO, 2019, p. 71).

Por flexibilização das relações de trabalho, entende-se a atenuação da força imperativa das normas de Direito do Trabalho, por meio de norma jurídica estatal (flexibilização heterônoma) ou por Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (flexibilização autônoma). Ou seja, por meio de normas legais - limitadas aos comandos constitucionais - ou instrumentos coletivos, “o preceito legal trabalhista é atenuado em seus comandos e efeitos abstratamente estabelecidos” (DELGADO, 2019, p. 72).

A desregulamentação trabalhista é a retirada de normas do ordenamento jurídico, por meio de lei, cedendo lugar às negociações contratuais, coletivas ou individuais. Em outras palavras, a desregulamentação ou desregulação, “consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa” (DELGADO, 2019, p. 74), de forma que a nova regra se torna menos interventiva e protetiva aos trabalhadores.

A grave crise econômica iniciada em 2014 e a polarização do cenário político foram os maiores propulsores da hegemonia neoliberal no Brasil. A partir desse momento, começaram a ser articuladas no Congresso Nacional propostas de contenção de gastos públicos, com base na redução de direitos sociais. Assim, tivemos a Emenda Constitucional nº 95 (Emenda do Teto de Gastos) e, em seguida, a Reforma Trabalhista, que foi pautada “no discurso hegemônico da saída da crise econômica via mercado e redução da intervenção do Estado nas políticas de emprego e na regulação do trabalho” (CARVALHIDO; GUERRA, 2019, p. 205).

Com a promessa de geração de empregos e retomada do crescimento econômico, foi aprovada a tão questionada e controversa Lei 13.467/17. Nesse sentido, leciona Sayonara Grillo:

A urgência em angariar a confiança dos agentes do mercado e, enfim, restabelecer a estabilidade econômica serviu de justificativa a toda sorte de pressões em favor da instauração de um processo legislativo excepcional, extremamente célere, carente de debates e dotado de inconveniências e inconstitucionalidades denunciadas por diversos autores e atores políticos, jurídicos e sociais (GRILLO, 2018).

De fato, a apresentação do projeto da Reforma Trabalhista pelo Poder Executivo se deu em dezembro de 2016, foi então aprovada pelas duas Casas do Congresso Nacional e sancionada em julho de 2017, ou seja, se passaram apenas sete meses entre a apresentação do projeto de lei e sua sanção, uma lei que modificou mais de cem dispositivos da CLT, sem que houvesse uma necessária discussão com os representantes dos empregados, dos empregadores e a sociedade civil, por meio de suas instituições e atores sociais. “Tratou-se, de fato, de uma aprovação açodada, a “toque de caixa”, em seções no Congresso Nacional que por vezes ocorriam de madrugada” (PORTO, 2019, p. 129).

O fato de ter havido uma total ausência de um amplo debate social, já torna a Lei 13.467/17 inconstitucional e inconveniente. Isso porque a Convenção nº 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, que prevê a necessidade de discussão entre representantes dos empregados, dos empregadores e o Estado quando houver proposta de alteração na legislação trabalhista. Além disso, a Convenção nº 154 da OIT, que versa sobre “Fomento à Negociação Coletiva”, em seu art. 7º, estabelece que alterações legislativas relativas à negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, possivelmente, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Mais ainda, a Reforma Trabalhista vai de encontro ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social, que, segundo Daniela Muradas, “enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de normas supervenientes, seja por intermédio de interpretação restritiva” (MURADAS, 2010, p. 71). O princípio está disposto em vários diplomas internacionais, além da própria Constituição Federal. Nesse sentido, o Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais da ONU, ratificado pelo Brasil, estabelece, em seu art. 2º, 1.º:

Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, **progressivamente**, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas (grifei).

Da mesma forma, o Diploma Internacional proíbe a restrição ou suspensão de direitos fundamentais já reconhecidos e vigentes no país, por meio de leis, costumes, convenções ou regulamentos (art. 5º, 2.). O Pacto traz, ainda, a vedação de interpretações relativas a seus dispositivos, que visem a prática de atos que atentem aos direitos ou liberdades neles reconhecidos, ou que os limitem (art. 5, 1.). Outros Tratados Internacionais versam, também, sobre o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, como a Convenção Americana de Direitos Humanos - CADH, que, em seu art. 29, 2., veda a interpretação de seus dispositivos no sentido de “limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados”.

Relativamente à OIT, sua Constituição, proíbe a adoção de Convenções ou Recomendações que representem retrocesso à proteção dos trabalhadores. Assim estabelece:

Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação (ORGANIZAÇÃO, 1919).

Além disso, a Constituição da OIT dita que toda medida ou plano, nacional ou internacionalmente, especialmente os de caráter econômico e financeiro, somente devem ser aceitos quando favorecerem, e não obstruírem, o bem-estar material, a liberdade e a dignidade.

O art. 7º, *Caput* da Constituição Federal preceitua a melhoria da condição social do trabalhador. Trata-se de cláusula pétrea, abarcado pelo art. 60, § 4º, IV da Constituição. Diz o referido dispositivo, *In verbis*, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. A norma traz direitos que deverão ser minimamente assegurados aos trabalhadores, tais como: salário mínimo, 13º salário, férias, proteção ao trabalho da mulher, proteção em face da automação, reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, proteção contra despedida arbitrária, fundo de garantia etc. Assim, o comando constitucional estabelece que alterações legislativas devem visar à melhoria da condição social do trabalhador. A Reforma Trabalhista veio no sentido de reduzir direitos e precarizar as relações de trabalho, sendo a Lei 13.467/17, portanto, flagrantemente inconstitucional.

Todo esse processo de flexibilização e desregulamentação, iniciado com a Reforma Trabalhista e que vem se mantendo, colide com os diplomas constitucionais e com os Tratados Internacionais de Direitos Humano ratificados pelo país. Além disso, vai em direção oposta à

agenda de debates e promoção de políticas públicas voltadas para o trabalho proposta pela Organização Internacional do Trabalho.

3 A OIT, SUAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

3.1 A Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – foi fundada com o Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial em 1919, com o objetivo de promover justiça social, base para a preservação da paz mundial duradoura.

Com sede em Genebra, na Suíça, a OIT é uma organização tripartite, isto é, em sua composição encontram-se os principais atores do mundo do trabalho, sendo eles representantes de trabalhadores, empregadores e governo, que atuam em situação igualdade.

Ao longo de sua história, a OIT se tornou o principal centro mundial de estudos, pesquisas, informações e estatísticas sobre o mundo do trabalho. Sua atuação teve importante papel na formulação de políticas econômicas e sociais ao longo de século XX, auxiliando inclusive na definição de legislações trabalhistas de Estados-Membros. Se tornou, em 1946, a primeira agência especializada das Nações Unidas e, em 1969, teve seu maior reconhecimento na promoção da justiça social, recebendo o Prêmio Nobel da Paz.

Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia como anexo da Constituição da OIT, o importante documento que estabelece os princípios e objetivos da OIT. Segundo a referida Declaração, são princípios fundamentais:

a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (ORGANIZAÇÃO, 1944).

Dessa forma, a Declaração de Filadélfia afirma expressamente que os Estados membros devem buscar sempre o bem comum, baseando-se no princípio de que o trabalho não é uma mercadoria e sim um “instrumento de promoção da liberdade, da igualdade, da justiça social e do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e de toda a nação” (SENA, 2019, p. 124). Ainda de acordo com a Declaração, os programas e medidas relativos à ordem econômica e financeira adotados nos planos nacionais e internacionais devem respeitar os princípios da Declaração, de forma a favorecer a promoção da justiça social. Contudo, no mundo globalizado,

pode-se observar que o mercado anda justamente no sentido contrário. Nesse sentido, Alan Supiot:

É a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização: o objetivo da justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e de mercadorias, e a hierarquia de meios e de fins foi derrubada. [...] Em lugar de indexar a economia às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como “capital humano” a serviço da economia (SUPIOT, 2014, p.23).

Ainda assim, na luta pela justiça social, a Organização Internacional do Trabalho, anualmente realiza a Conferência Internacional do Trabalho, que funciona como uma assembleia Geral, que dá origem às convenções e recomendações internacionais que tratam sobre as relações de trabalho. Até hoje, ao todo, os membros tripartites da OIT adotaram 190 convenções e 206 recomendações que versam sobre diversos temas dos mais importantes para o cenário laboral, sempre com a finalidade de promover a justiça social.

3.2 A Agenda de Trabalho Decente

Concebido pela OIT em 1999, o Trabalho Decente é conceituado como sendo um trabalho produtivo, de qualidade, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sendo capaz de assegurar ao trabalhador uma vida digna. Tem também como elemento central o combate a todas as formas de discriminação, sendo “considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (ORGANIZAÇÃO, 2021).

O Trabalho Decente, segundo a OIT, é sustentado por quatro objetivos estratégicos: a) o respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a ampliação da proteção social; d) o fortalecimento do diálogo social.

Em 2003, o governo Brasileiro firmou compromisso com a OIT prevendo o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para promover a Agenda Nacional de Trabalho Decente, com a participação dos representantes dos empregados e dos empregadores. Na XVI Reunião Latino-Americana da OIT, ocorrida em Brasília, no ano de 2006, foi, então, elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, documento que passou a estabelecer como prioridade: a geração mais e melhores empregos, com igualdade de

oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Para se garantir a promoção dessas prioridades, a Agenda Nacional de Trabalho Decente prevê linhas de ação, dentre as quais destaca-se: a) Investimento Público e Privado e Desenvolvimento Local e Empresarial para a Geração de Emprego; b) Políticas Públicas de Emprego, Administração e Inspeção do Trabalho; c) Políticas de Salário e Renda; d) Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e Combate à Discriminação; e) Extensão da Proteção Social; f) Promoção das Normas Internacionais; g) Fortalecimento dos Atores Sociais; h) Criação de Mecanismos de Diálogo Social.

O Diálogo Social, defendido pela OIT, se dá por meio de troca de informações, consulta e, principalmente, negociações entre representantes dos empregados, dos empregadores e o governo, ou seja, o verdadeiro e efetivo diálogo social é feito com tripartismo. Dessa forma,

O objetivo principal do diálogo social é promover a construção do consenso e o envolvimento democrático entre os principais atores do mundo do trabalho. Estruturas e processos de diálogo social bem-sucedidos tem o potencial de resolver questões econômicas e sociais importantes, além de encorajarem a boa governança, incrementarem a paz e a estabilidade social e industrial e impulsionarem o progresso econômico (PORTO, 2020, p. 183).

A efetividade do diálogo social depende de uma representação forte, independente, livre e igualitária de trabalhadores e empregadores. Para que isso ocorra, é necessário que o governo estabeleça políticas públicas, voltadas para promoção da liberdade de associação e de negociação coletiva.

Nota-se que, com a Reforma Trabalhista, o Brasil se afasta por completo do compromisso firmado com a OIT, visto que ela trouxe uma enorme gama de dispositivos contrários ao que prega a Agenda de Trabalho Decente proposta pela Organização. De fato, a Lei 13.467/17 teve por objetivo a redução de direitos, precarização das relações de trabalho, enfraquecimento dos sindicatos e dos demais atores sociais, além de dificultar ao trabalhador o acesso à Justiça.

Mais recentemente, o atual governo promoveu um afastamento ainda maior das políticas de promoção do Trabalho Decente, quando desfez a comissão tripartite do extinto Ministério do Trabalho, excluindo a participação dos representantes dos empregados e dos empregadores na formulação de normas regulamentares de segurança e saúde no trabalho. Normas essas que, inclusive, passaram a ser revistas de modo a reduzir a exigência de medidas

de segurança e saúde no trabalho; além de dificultar e limitar a ação da fiscalização, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho.

Nessa lógica, o Ministério Público do Trabalho e a Central Única dos Trabalhadores – CUT, realizaram consulta ao Departamento de Normas da OIT, relativamente aos arts. 611-A e 611-B da CLT, que trata da prevalência do negociado sobre o legislado. Em resposta, ficou evidenciado que tais dispositivos violam as Convenções nº 98 e 154 da OIT. Mais ainda, foi ressaltada a falta de discussão em fóruns tripartite, ou seja, com representante dos trabalhadores, dos empregadores e governo, ocorrendo violação da Convenção 154 da OIT.

Fica ainda mais claro que a Reforma Trabalhista andou na contramão da Agenda de Trabalho Decente, quando em 2018, durante a Conferência Internacional do Trabalho, o Brasil foi inserido na “lista suja” da OIT, composta por 24 países suspeitos de incorrerem nas mais graves violações do Direito Internacional. Na Conferência Internacional do Trabalho de 2019, o país foi novamente incluído na “lista suja”. Em análise do caso brasileiro, o Departamento de Normas da OIT solicitou que o Brasil cooperasse com as organizações dos empregados e dos empregadores, no sentido de realizar uma avaliação do impacto da Reforma Trabalhista e decidir, em conjunto, pela necessidade de adaptações, o que, até hoje, não tem sido feito.

Muito ao contrário, em 2019 foi editada a Lei 13.784, chamada Lei da Liberdade Econômica, que alterou vários dispositivos da CLT, de forma a prejudicar os trabalhadores, uma vez que retira direitos, reduz o poder fiscalização e dificulta a cobrança na Justiça. A norma, claro, foi editada sem nenhuma discussão com os representantes dos empregados e dos empregadores, sendo, portanto, claramente inconstitucional e inconveniente. Assim, o Brasil segue se distanciando do compromisso firmado com a OIT para a promoção da Agenda de Trabalho Decente.

3.3 Convenções da OIT e o Controle de Convencionalidade

As convenções e recomendações internacionais do trabalho, frutos da atividade normativa da OIT, são reguladas pela Constituição da Organização e compõem o Código Internacional do Trabalho. Contudo, são instrumentos jurídicos distintos. Tanto as convenções quanto as recomendações podem tratar dos mais variados temas trabalhistas, a diferença entre elas se dá no aspecto formal. De acordo com Mazzuoli,

[...] as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-Membros da Organização para que tenham eficácia

e aplicabilidade no seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina (MAZZUOLI, 2020, p. 156).

Sendo assim, como as convenções da OIT são tratados internacionais e as recomendações, como o próprio nome indica, meramente propostas e sugestões feitas aos Estados-Membros relativos à matéria que disciplina, o presente estudo teve como base as primeiras, uma vez que só é possível realizar o controle de convencionalidade relativamente às convenções da OIT.

A natureza jurídica das convenções é a de tratados multilaterais abertos, que todos os Estados-Membros podem aderir ou ratificar, cuja finalidade é universalizar as normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador. A peculiaridade das convenções da OIT em face aos demais tratados internacionais está no fato de que estes são negociados entre governos, enquanto aquelas têm negociação tripartite, com a participação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

É de extrema importância ressaltar que, as convenções da OIT são tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, notadamente direitos sociais, uma vez que os direitos trabalhistas têm como base fundante a dignidade humana. De fato, “o Direito do Trabalho é efetivo instrumento garantidor da dignidade das pessoas, por ser meio eficaz de reafirmação do ser humano e que visa minimizar desigualdades, na busca pela justiça social” (FARIA, 2019, p.106).

Dessa forma, uma vez ratificada pelo Brasil, a convenção se integra ao ordenamento jurídico pátrio com o status de norma materialmente constitucional, pois os direitos e garantias expressos na Constituição Federal “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º, §2º, CF/88). Realmente, com esse dispositivo a Carta Magna inclui os direitos elencados nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil no rol dos direitos constitucionalmente protegidos. Nesse sentido,

Ao efetuar a incorporação, a Carta atribui aos direitos internacionais uma natureza especial e diferenciada, qual seja, a natureza de norma constitucional. Os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda de interpretação sistemática e teleológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional (PIOVESAN, 2013, p. 113).

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 acrescentou ao art. 5º da Constituição o parágrafo 3º, que diz que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que

forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (art. 5º, §3º, CF/88). Em outras palavras, caso uma convenção ou um tratado internacional de direitos humanos for incorporado ao nosso ordenamento jurídico com quórum de Emenda Constitucional, terá a hierarquia de norma formalmente constitucional. Entretanto, a inclusão do parágrafo 3º não retira o status de normas materialmente constitucionais dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, de modo que, uma vez ratificados, terão sua aplicabilidade imediata (art. 5º, §1º, CF/88). Isto posto, ratificada uma convenção da OIT, leis internas com ela incompatíveis devem ser invalidadas pelo judiciário em casos concretos *Sub judice*, no exercício do controle difuso de convencionalidade. Se a convenção for ratificada com quórum de Emenda Constitucional, poderá ainda ser paradigma para o controle concentrado de convencionalidade perante o Supremo Tribunal Federal.

Indo além, relativamente ao controle de convencionalidade, temos que o STF não é a última instância de jurisdição. No plano internacional, às Cortes Internacionais cabe a apreciação de compatibilidade de normas nacionais com Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Sendo assim, havendo incompatibilidade da norma interna com esses tratados, o Tribunal Internacional pode sentenciar de forma a responsabilizar internacionalmente o Estado por violação, exigindo reparações dela decorrentes, sem que isso implique na invalidade da norma ante o ordenamento jurídico nacional.

O parágrafo 3º do art. 5º da Constituição, trouxe consigo interpretações de que os tratados e convenções internacionais de direitos humanos que não fossem aprovados pelo quórum qualificado, não teriam status constitucional, equiparando-se a Leis Federais. Essa discussão teve seu termo com o julgamento, no STF, do RE 466.343-1/SP, em 2008, que está assim emendado:

EMENTA: PRISÃO CIVIL. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE n. 349.703 e dos HCs n. 87.585 e n. 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito.

Com esse julgamento histórico, o STF firmou a tese que reconhece a natureza infraconstitucional, porém supralegal dos tratados que versam sobre direitos humanos que não são aprovados com o quórum qualificado de Emenda Constitucional. Sendo assim, legislação interna infraconstitucional que seja conflitante com esses diplomas normativos internacionais

perderão sua eficácia, justamente devido ao caráter supralegal dos tratados e convenções de direitos humanos. Nesse sentido,

O julgado proferido em dezembro de 2008 constitui uma decisão paradigmática, tendo a força catalisadora de impactar a jurisprudência nacional, a fim de assegurar aos tratados de direitos humanos um regime privilegiado no sistema jurídico brasileiro, propiciando a incorporação de parâmetros protetivos internacionais no âmbito doméstico e o advento do controle da convencionalidade das leis (PIOVESAN, 2013, p. 134).

Em 2015, o STF abordou o tema no julgamento da ADI nº 5.240/SP, de relatoria do Ministro Luiz Fux:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PROVIMENTO CONJUNTO 03/2015 DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. AUDIÊNCIA DE CUSTÓDIA.

1. A Convenção Americana sobre Direitos do Homem, que dispõe, em seu artigo 7º, item 5, que “toda pessoa presa, detida ou retida deve ser conduzida, sem demora, à presença de um juiz”, posto ostentar o status jurídico supralegal que os tratados internacionais sobre direitos humanos têm no ordenamento jurídico brasileiro, legitima a denominada “audiência de custódia”, cuja denominação sugere-se “audiência de apresentação”.

2. O **direito convencional** de apresentação do preso ao Juiz, conseqüentemente, deflagra o procedimento legal de habeas corpus, no qual o Juiz apreciará a legalidade da prisão, à vista do preso que lhe é apresentado, procedimento esse instituído pelo Código de Processo Penal, nos seus artigos 647 e seguintes.

[...]

11. Ação direta de inconstitucionalidade PARCIALMENTE CONHECIDA e, nessa parte, JULGADA IMPROCEDENTE, indicando a adoção da referida prática da audiência de apresentação por todos os tribunais do país.

[Trecho do voto do Ministro TEORI ZAVASCKI]

[...] a questão da natureza do Pacto de São José da Costa Rica surge, na verdade, porque a convenção trata de direitos humanos. Se tratasse de outros temas, penso que não haveria dúvida a respeito da sua natureza equivalente à lei ordinária, e há afirmação do Supremo Tribunal Federal, desde muito tempo nesse sentido. A questão surgiu com a Emenda nº 45, que veio a conferir certas características especiais às convenções sobre direitos humanos. Essa convenção foi anterior à Emenda nº 45, por isso que se gerou debate. Mas, mesmo que seja considerada, como reza a jurisprudência do Supremo, uma norma de hierarquia supralegal (e não constitucional), **penso que o controle – que se poderia encartar no sistema de controle da convencionalidade – deve ser exercido para aferir a compatibilidade da relação entre uma norma supralegal e uma norma legal.** E o exercício desse controle só pode ser da competência do Supremo Tribunal Federal.

De modo que **não vejo nenhuma dificuldade em exercer esse controle de convencionalidade no caso concreto.** (STF – AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE n.º 5.240/SP – Julgamento: 20/08/2015 – (grifei)).

Notadamente em relação às convenções da OIT, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, vem na mesma linha, o que se pode observar do seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. **JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES NOS 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE.** NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO JURÍDICO. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. Não se há de falar em *bis in idem*. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. **Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148 e 155, com *status* de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF.** A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (PROCESSO Nº TST-RR-

1072-72.2011.5.02.0384 – MINISTRO RELATOR CLÁUDIO BRANDÃO – Publ. 03/10/2014 – (grifei).

Infelizmente, em 2016, a Subseção de Dissídios Individuais I (SBDI-I) do TST mudou o entendimento, confirmando a impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, o que representou um grande retrocesso na aplicação do Direito Internacional do Trabalho.

Entretanto, pode-se concluir que “caso não se entenda que as convenções da OIT têm hierarquia de norma constitucional no Brasil, não se pode deixar de atribuí-lhes o nível, no mínimo, supralegal” (MAZUOLLI, 2020, p. 166). Sendo assim, deve-se reconhecer a superioridade hierárquica das convenções da OIT relativamente às normas infraconstitucionais internas, realizando o controle de convencionalidade destas. De alguma forma, isso pode

apresentar vantagens, uma vez que, tratando-se de matéria infraconstitucional, uma ação que questione a convencionalidade de um dispositivo legal teria como última instância o TST, não chegando ao STF, ocorrendo aí uma maior chance de êxito. Além disso, o controle de convencionalidade não passa pela exigência da reserva de plenário prevista no art. 97 da Constituição, podendo ser declarada a inconvenção de uma lei pelo próprio juízo de primeiro grau.

De acordo com os ensinamentos de José Joaquim Gomes Canotilho, são quatro as funções fundamentais dos direitos humanos, a saber: função de defesa ou de liberdade, função de prestação social, função de proteção perante terceiros e função de não discriminação (CANOTILHO, 2003). Sendo assim, “todos os agentes estatais estão adstritos ao dever de proteção perante terceiros dos direitos humanos” (PORTO, 2020, p. 131). Dessa forma, é imperioso que juízes pratiquem, *Ex officio* e preliminarmente, o juízo de convencionalidade. Nesse sentido,

Todos os agentes estatais, e aí incluídos os juízes e os membros do MPT, eles têm a obrigação de proteção dos Direitos humanos perante terceiros, ou seja, eles têm a obrigação de que, ainda que uma lei seja aprovada de acordo com os trâmites regulares do processo legislativo interno, essa lei não pode ser aplicada se ela violar tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil. Essa é uma obrigação de ofício, ou seja, os juízes devem fazer o controle de convencionalidade de ofício, isso está previsto no §2º do art. 5º da Constituição. Se a lei interna puder ser interpretada em conformidade com o tratado internacional, essa interpretação deve ser aquela a ser conferida. Mas se não for possível essa interpretação conforme, deve-se afastar a lei interna e garantir a aplicação do tratado internacional (PORTO, 2020).

Na mesma direção, leciona Platon Teixeira de Azevedo Neto:

Esse controle precisa ser preliminar, claro, à aplicação de uma lei interna. Então, o juiz do trabalho, ou o juiz de direito, ou o juiz federal, que for fazer o julgamento estiver diante de uma matéria que conste de uma norma internacional, ele tem que primeiro, numa análise preliminar, verificar, então, a compatibilidade de nossa lei interna em relação aos tratados internacionais de direitos humanos. Esse controle, ele deve ser feito de ofício, e é um compromisso assumido pelo Estado brasileiro perante a sociedade internacional (NETO, 2020).

Para que um controle de convencionalidade seja efetivo, não basta conhecer as normas internacionais, mas deve-se apreciar também a jurisprudência das Côrtes Internacionais de Direitos Humanos. Mais ainda, é necessário que se observe princípios hermenêuticos. Sendo assim, caso haja conflito entre as leis nacionais e as convenções internacionais do trabalho e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, deve-se aplicar o princípio *Pro homine*, fazendo prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador. A propósito, a Constituição da OIT faz expressamente essa previsão, no seu art. 19, § 8, que assim dispõe:

Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação (ORGANIZAÇÃO, 1919).

Percebe-se que a Constituição da OIT, para além das Leis, consagra que sentenças, costumes ou acordos que assegurem condições mais benéficas aos trabalhadores devem prevalecer sobre as convenções, de modo que seja aplicado o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, corolário do princípio *Pro homine*, o que fortalece a promoção da justiça social.

3.4 Convenções da OIT e o Controle de Convencionalidade na visão de atores institucionais

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA – em conjunto com a Associação Nacional do Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, em 2017, antes mesmo na entrada em vigor da Lei 13.467/17, promoveu a 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento que teve como objetivo discutir a Reforma Trabalhista, propondo enunciados interpretativos das alterações que a nova Lei trazia para a CLT. Em 2018, já com a vigência da Lei 13.467/17, no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, realizado em Belo Horizonte, tais enunciados foram, muitos deles, reapresentados com acréscimos e melhorias e outros novos foram propostos.

Sabe-se que os enunciados aprovados em Jornadas de Direito não possuem efeito normativo e nem vinculam a atuação dos magistrados. Contudo, são instrumentos de suma importância que orientam os operadores do direito quanto à hermenêutica das Leis, em sentido amplo. Os enunciados da 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho foram aprovados nesse sentido, de orientar a atuação dos magistrados e procuradores quanto à aplicação dos novos dispositivos da reforma trabalhista, por esta ter sido promulgada com ampla gama de inconsistências.

Relativamente ao controle de convencionalidade, diversos enunciados mostram a incompatibilidade de vários dispositivos da Lei 13.467/17, sobre os mais variados temas, com as convenções da OIT e também com outros Tratados Internacionais de Direitos Humanos. A título de exemplo, destacamos os seguintes, com grifo nosso:

1. **CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA, AUSÊNCIA DE CONSULTA TRIPARTITE E DE CONSULTA PRÉVIA ÀS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS** I. Reforma

Trabalhista. Lei 13.467/2017. **Incompatibilidade vertical com as convenções da OIT.** Ausência de consulta tripartite. **Ofensa à convenção 144 da OIT.** II. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. **Ofensa à Convenção 154 da OIT**, bem como aos verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.

2. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017 Os juízes do Trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do Judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a Constituição e as Leis, o que importa no **exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das Leis**, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida: I. Reputa-se autoritária e antirrepublicana toda ação política, midiática, administrativa ou correicional que pretender imputar ao juiz do Trabalho o “dever” de interpretar a Lei 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical; II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da Lei trabalhista. É função primordial do Poder Judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 60 e 93, IX e 114 da CRFB; III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-a, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da Lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de Trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, **convencionalidade**, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso à Justiça e da independência funcional.

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 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o art. 13 da Convenção 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 (grifei).

Percebe-se, portanto, que os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho reforçam a importância do controle de convencionalidade das Leis, notadamente as trabalhistas.

Com o advento da Lei 13.467/17, o Ministério Público do Trabalho (MPT), sob o comando do então Procurador Geral do Trabalho, Dr. Ronaldo Curado Fleury, criou grupos de trabalho com o objetivo de identificar e analisar as possíveis violações da Reforma Trabalhista frente às Convenções da OIT e às normas internacionais de Direitos Humanos. O estudo, que abordou temas mais prioritários para o MPT, resultou num manual de apoio à atuação do Procuradores do Trabalho, intitulado “Temas da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) à luz

das normas internacionais”, documento que propõe estratégias de controle de convencionalidade. O importante estudo confere ênfase no dever de proteção dos Direitos Humanos pelo Poder Judiciário, reforçando a imposição da aplicação qualificada das normas de Direitos Humanos feita pela Constituição Federal, em conformidade com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, dando-lhes status, minimamente, de supralegalidade. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho tem pautado sua atuação, que antes mesmo da Reforma Trabalhista, já operava de forma a provocar o judiciário com base no controle de convencionalidade.

A esse respeito, cita-se Ação Civil Pública – ACP – ajuizada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas), em 2016, de responsabilidade do Procurador do Trabalho Silvio Beltramelli Neto, em face do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado de São Paulo – SINTETEL. Referida ACP se deu devido a verificação de Convenção Coletiva de Trabalho de 2015, firmada pelo SINTETEL, que previa piso salarial convencional inferior ao piso salarial estabelecido em Lei no Estado de São Paulo. Na petição inicial o Procurador faz uma extensa narrativa como premissa jurídica para análise do caso, abordando temas já mencionados neste trabalho, como o dever de proteção dos Direitos Humanos pelo Poder Judiciário, a aplicação qualificada dos tratados internacionais e o controle de convencionalidade como instrumento de proteção dos Direitos Humanos. Com relação a esse último, faz importante observação:

[...] o controle de convencionalidade difuso não se limita a analisar a adequação de uma norma nacional em face dos tratados internacionais. Para além disso, esse controle admite e até propõe a aplicação alinhada às convenções internacionais, quando o caso permite. Trata-se do instituto da “interpretação conforme”. Sob tal prisma, se possível no caso concreto, a interpretação conforme afigura-se importante instrumento para ser utilizado não apenas tendo como parâmetro o texto constitucional, mas também as normas internacionais de Direitos Humanos a que se submete o Estado.

Especificamente sobre o caso *Sub judice*, a ACP traz importante reflexão a respeito de tratados internacionais e de convenções da OIT, demonstrando que a Convenção Coletiva de Trabalho questionada, fere dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIII e art. XXIV), da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (art. XIV), Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (art. 7º), o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador” (art. 7).

Mais especificamente, a ACP traz as inconsistências da Convenção Coletiva de Trabalho com relação a convenções da OIT. Nesse sentido, a Convenção nº 26, promulgada pelo Brasil pelo decreto nº 41.721/57:

ARTIGO 3º

1. Cada Membro que ratifica a presente convenção tem a liberdade de determinar os métodos de fixação dos salários mínimos, assim como as modalidades de sua aplicação.

2. [...]

3) **as quantias mínimas de salário que forem fixadas serão obrigatórias para os empregadores e empregados interessados; não poderão ser reduzidas por eles nem em acordo individual nem coletivo**, salvo autorização geral ou particular da autoridade competente. (grifei)

Ainda na mesma linha, a Convenção nº 131, ratificada pelo Decreto nº 89.686/84:

ARTIGO 2º

1. **Os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos**; sua não aplicação acarretará a aplicação de sanções, penais ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis.

2. **Sem prejuízo das disposições do parágrafo 1 acima**, a liberdade de negociação coletiva deverá ser amplamente respeitada (grifei).

Após a Reforma Trabalhista o MPT continuou com o mesmo entendimento, passando a ser um importante ator na propagação do controle de convencionalidade. Ação Civil Pública, ajuizada em março de 2020 pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, representada pela Procuradora do Trabalho Lorena Vasconcelos Porto, que trata de dispensa coletiva reflete bem essa orientação do MPT.

Trata-se de ACP em face de ATLAS SERVICE – Serviços de Suporte Administrativo e de Consultoria em Gestão Empresarial LTDA, empresa que realizou dispensa em massa (310 funcionários dispensados) sem ter realizado negociação coletiva prévia com o sindicato da categoria, com base no art. 477-A da CLT. Traz o referido dispositivo que:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (CLT, art. 477-A).

Para demonstrar a necessidade de se fazer o controle de convencionalidade com o objetivo de dar interpretação conforme ao dispositivo em tela, a ACP trouxe como argumento o fato de que o art. 477-A não afasta a necessidade da negociação coletiva prévia, ele expressa tão somente que não se faz necessária a autorização do sindicato ou a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo, o que nunca foi exigido. De fato, de negociação coletiva não significa necessariamente que serão produzidos Convenções ou Acordos Coletivos, a negociação prévia no caso das dispensas em massa tem o objetivo de tentar uma reversão de parte das demissões,

aproveitamento de trabalhadores em outra unidade de produção, concessão de benefícios aos trabalhadores demitidos, etc., ou seja, a negociação visa reduzir o impacto social e para os trabalhadores dispensados e não necessariamente regular uma norma para disciplinar uma situação jurídica. Entretanto,

E ainda que assim não fosse – vale dizer, se a redação do dispositivo legal fosse outra, e ele de fato afastasse a necessidade de prévia negociação coletiva – isso apenas conduziria, forçosamente, ao reconhecimento de sua **incompatibilidade com a Constituição Federal e com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil**. Destacam-se, a propósito, as regras e princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à valorização do trabalho e do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), à subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII, e 170, III, CF) e à intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e IV, CF), além **das Convenções n. 11, 98, 135, 141, 154 e 158 da OIT, ratificadas pelo Brasil**.

[...]

Nessa ordem de ideias, é imperioso que se adote uma interpretação que torne o preceito previsto pelo artigo 477-A da CLT compatível com o ordenamento transnacional, em sede de **controle de convencionalidade**, que se impõe a todos os membros do Poder Judiciário brasileiro.

Com efeito, **o Poder Judiciário nacional, inclusive os juízes de primeira instância, tem a obrigação jurídica de realizar o controle de convencionalidade das leis internas *ex officio*, por serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), sob pena de responsabilização internacional do Estado brasileiro. Devem os magistrados, portanto, deixar de aplicar as normas internas que contraponham o DIDH**. Essa obrigação jurídica decorre do artigo 5º, §2º, da Constituição Federal de 1988, bem como de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil (artigo 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966, da ONU; artigos 1º e 2º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, da OEA; e artigo 2º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1988, da OEA). Tal entendimento, inclusive, já foi consagrado pelo Supremo Tribunal Federal e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 89, de 1998 (grifei).

Vê-se, portanto, que o Ministério Público do Trabalho vem atuando de forma a provocar a Justiça do Trabalho, em todas as instâncias, a realizar o controle difuso de convencionalidade da Leis, notadamente os dispositivos da CLT incluídos e alterados pela reforma trabalhista.

4 AS DEMISSÕES EM MASSA E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DO ART. 477-A DA CLT

O art. 7º, I da Constituição Federal prevê que é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, *In verbis*, “a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Porém, até o advento da Lei 13.467/17, não havia no ordenamento jurídico norma que regulasse a dispensa coletiva. Coube, então, a jurisprudência inferir do texto constitucional interpretação a respeito do tema, estabelecendo tratamento diferenciado em relação às dispensas individuais. Essa diferença ficou evidente diante do emblemático julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo (RODC) de nº 0030900-12.2009.5.15.0000 de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado. Vale a transcrição da ementa:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por conseqüência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando

empresa, cidade e toda uma importante região. Em conseqüência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que - a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores - DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por conseqüência, a participação do (s) respectivo (s) sindicato (s) profissional (is) obreiro (s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que - a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores-, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TST - RODC: 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/09/2009).

No importante julgamento desse RODC, foi realizada uma leitura constitucional e convencional, tendo como base as Convenções da OIT, para fixar a tese de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, premissa essa que serviu de base para as futuras decisões do Tribunal, firmando jurisprudência sobre o tema.

Ocorre que, com a entrada em vigor da Lei 13.46/17, foi incorporado à CLT o art. 477-A, estabelecendo que “as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”. Percebe-se que o dispositivo buscou eliminar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho para demissões em massa de trabalhadores, equiparando-as às dispensas individuais, numa clara tentativa de fortalecer o poder unilateral do empregador. A esse respeito, leciona Delgado:

A nova regra, contudo, entra em choque frontal com a Constituição da República. Inicialmente, pela circunstância de reger, mediante simples lei ordinária, tema a respeito do qual o art. 7º, I, da Constituição exige, expressamente, *lei complementar*, diploma a ser aprovado com quorum parlamentar especial e “que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (inciso I do art. 7º da CF/88). O art. 477-A, ao inverso, é lancinante: mantém a incidência da despedida totalmente arbitrária; afasta a negociação

coletiva trabalhista da regência de assunto eminentemente coletivo; e não estipula qualquer indenização compensatória superior às verbas tradicionais da dispensa estritamente individual e sem justa causa.

[...]

Se não bastasse, a inconstitucionalidade emerge pelo menoscabo aos dispositivos da Constituição que tratam do Direito Coletivo do Trabalho, em especial o art. 8º, III (“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”) e o art.8º, VI (“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”). Assuntos fundamentais concernentes a direitos e interesses coletivos da categoria – e a dispensa em massa de empregados de qualquer empresa ostenta esse caráter – consistem em assuntos eminentemente próprios à atuação constitucional da respectiva entidade sindical, a qual tem de participar, sem dúvida, diretamente, da regência negocial coletiva do conflito (inciso III e VI do art. 8º, lidos em conjugação) (DELGADO, 2018, p.1330).

Na lição do eminente doutrinador, fica claro que o art. 477-A da CLT é formal e materialmente inconstitucional. Mais ainda, para além da Constituição Federal, o dispositivo da reforma trabalhista colide com Convenções da OIT, que, como visto, possuem caráter de supralegalidade, notadamente o art. 4º da Convenção nº 98, que fala sobre o “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”, o art. 5º da Convenção nº 154 que versa sobre “Fomento à Negociação Coletiva” e o art. 13 da Convenção nº 158, que trata do “Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador”. Com relação a este último dispositivo, fica estabelecido que:

Art. 13 — 1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinada do total do pessoal.

3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão ‘representantes dos trabalhadores interessados’ aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

A norma determina, expressamente, que deve haver a negociação prévia com representantes dos trabalhadores nos casos de dispensas em massa.

É importante que se faça aqui uma observação acerca da Convenção nº 158 da OIT. Ela foi aprovada na 68ª Conferência Internacional do Trabalho, em 22 de junho de 1982, entrando em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. O tratado foi submetido ao Congresso Nacional, que o aprovou por meio do Decreto Legislativo 68/1992, sendo que o depósito da Carta de Ratificação foi realizado em 05 de janeiro de 1995. A Convenção teve sua vigência iniciada em 6 de janeiro de 1996, mesmo com a publicação do decreto de promulgação ocorrendo em 11 de abril de 1996.

Em se tratando de Convenção da OIT, vale frisar que sua incorporação ao ordenamento jurídico pátrio tem uma peculiaridade, devido ao disposto no art. 19, § 5º, b, da Constituição da OIT, que diz:

5. Tratando-se de uma convenção:

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter; dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza.

No caso do Brasil, a autoridade competente referida no dispositivo é o Congresso Nacional, o que pode ser extraído da leitura conjunta dos arts. 21, inc. I; 22, inc. I; 48, *caput* e 49, inc. I, todos da Constituição Federal. Sendo assim, “uma vez referendada a convenção pelo Poder Legislativo, a ratificação do Presidente da República deixaria de ser um ato discricionário para tornar-se obrigatório” (MAZUOLLI, 2020, p. 162-163). Ou seja, da leitura do art. 19, § 5º, b da Constituição da OIT depreende-se que é obrigatória a submissão das convenções ao Congresso Nacional e, em sendo aprovadas, torna-se obrigatória sua ratificação pelo Poder Executivo.

Ocorre que a Convenção nº 158 foi denunciada, de forma unilateral, pelo Presidente da República, na época Fernando Henrique Cardoso, por meio do Decreto 2.100 de 20 de dezembro de 1996. Nele tornou-se público que o tratado deixaria de vigorar a partir do dia 20 de novembro de 1997, tendo sido a denúncia registrada em 20 de novembro de 1996. O decreto que tornou pública a denúncia da Convenção nº158 da OIT é alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o STF (ADI 1.625), ainda pendente de julgamento, tendo como paradigma o art. 49, I da Constituição Federal, que estabelece a competência exclusiva do Congresso Nacional “resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”.

Na ADI 1.625, questiona-se o fato de a denúncia da Convenção nº 158 da OIT ter sido realizada por ato unilateral do Chefe do Poder Executivo, sendo que seria necessária, por força constitucional, a intervenção do Poder Legislativo. De fato, se a entrada do tratado no ordenamento jurídico nacional se deu por Decreto Legislativo, somente instrumento de igual hierarquia poderia retirá-lo. Indo além, o ato de denúncia contraria também a Convenção nº 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, segundo a qual deve haver prévia consulta tripartite, das organizações mais representativas dos empregados e empregadores, quando houver por parte do governo, proposta de denúncia de convenções ratificadas. Portanto, além de inconstitucional, o Decreto 2.100/1996 é, também, inconvenional.

Fato é que, a Convenção nº 158 da OIT é de extrema importância para a efetivação do princípio constitucional da preservação do emprego, uma vez que ela supre a omissão legislativa contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CF/88). Devido a inconstitucionalidade e inconvenionalidade de sua denúncia, o tratado, juntamente com as Convenções nº 98 e 154, deve servir de paradigma para o controle de convencionalidade nos processos envolvendo demissões em massa, uma vez que resta demonstrado que o art. 477-A da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, é inconstitucional e inconvenional. Nesse sentido,

Considerando que a denúncia unilateral da Convenção n. 158 da OIT é inconstitucional, não sendo, portanto, válida, esse tratado internacional permanece em vigor na ordem jurídica brasileira, podendo ser utilizado como parâmetro para o controle de convencionalidade do art. 477-A da CLT. Também podem ser utilizados como parâmetros para essa finalidade o art. 4º da Convenção n. 98 e o art. 5º da Convenção n. 154, ambas da OIT e ratificadas pelo Brasil, os quais consagram a importância e a valorização da negociação coletiva (PORTO, 2020, p. 489).

Além disso, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em seu item 2, estabelece:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Logo, ainda que não tenha ratificado as convenções, o Estado-Membro tem a obrigação de promover a liberdade sindical e reconhecer o efetivo direito de negociação coletiva.

Merece destaque, ainda, a sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, em 2017, no emblemático Caso Lagos del Campo vs. Peru. O caso se refere à demissão de Alfredo Lagos del Campo, em 1989, decorrente de declarações por ele realizadas enquanto era presidente da Comissão Eleitoral da Comunidade Industrial da empresa Ceper-Pirelli. Suas declarações teriam o objetivo denunciar os atos de interferência indevida dos empregadores nas organizações representativas dos trabalhadores e na realização de eleições internas da Comunidade Industrial, sendo a demissão confirmada pelos Tribunais nacionais. A Corte condenou o Estado do Peru, concluindo que a estabilidade no emprego é um direito protegido pela Convenção Americana de Direitos Humanos e os Estados signatários são obrigados a proteger os trabalhadores contra dispensas indevidas. Na sentença, “foram reafirmados os princípios da progressividade, da vedação ao retrocesso social e da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, em relação a todos os países que compõem o sistema interamericano de direitos humanos, entre os quais o Brasil” (PORTO, 2020, p. 486). Foi realizada uma interpretação sistemática e harmônica da CADH, considerando que os arts. 26 e 29 do tratado protegem o direito à progressividade social e a proteção do emprego contra despedida arbitrária.

Diante do exposto, conclui-se, claramente, que o art. 477-A da CLT é inconstitucional e inconvenional. Contudo, se assim não for entendido, ou seja, caso não se considere a inconstitucionalidade/inconvenionalidade do dispositivo da CLT, concordamos com a posição da Procuradora do Trabalho Lorena Vasconcelos Porto que, em Ação Civil Pública, supracitada, deixa evidente que o art. 477-A da CLT não dispensa a negociação coletiva para a dispensa em massa, ele prevê apenas que é desnecessária a autorização do sindicato ou a celebração de Acordo ou Convenção Coletiva, o que são coisas distintas, dando-se, portanto, uma interpretação conforme a Constituição e às Convenções da OIT.

Esse entendimento vem prevalecendo nos Tribunais. No âmbito do TRT da 3ª região, podemos citar o acórdão no processo nº 0011778-65.2017.5.03.0000 (MS), cuja ementa diz:

MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA PROBABILIDADE DO DIREITO E DO PERIGO DE DANO OU RISCO AO RESULTADO ÚTIL DO PROCESSO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À SUA CONCESSÃO. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONVENCIONALIDADE INTERNACIONAL. DISPENSA COLETIVA. 1. Nos termos do art. 300

do novo CPC, "*A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*". Dispõe ainda o seu § 3º que: "*A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão*" (grifei). Ou seja, uma vez presentes os requisitos legais (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo), e inexistindo perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, a tutela de urgência deverá ser concedida pelo Magistrado. Note-se que a lei não diz que a tutela de urgência poderá ser concedida. Não se trata, aqui, de uma faculdade do Juízo, mas de um poder-dever, a ser exercido sempre que presentes os pressupostos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida. **2.** O disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, em sua própria literalidade, a despeito de esclarecer não ser necessária a "**autorização prévia** de entidade sindical ou de **celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo** de trabalho para sua efetivação", quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração da **consulta prévia** para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derogar os preceitos internacionais que tratam da **necessidade do diálogo social** no âmbito coletivo. **3.** As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário. **4.** O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.

Na mesma linha, foi a decisão, em caráter liminar, da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, proferida pelo Dr. Juiz do Trabalho Tarcísio Correa de Brito, que ordenou a reintegração de mais de 70 professores demitidos de um Centro Universitário particular. Em audiência, registrada em ata, lecionou:

[...]

Destarte, para o TST a dispensa coletiva/em massa unilateral viola valores constitucionais ao fazer preponderar, sem a necessária participação sindical, o interesse individual sobre o interesse da coletividade.

Ainda na linha do TST, **o artigo 477-A da CLT contraria tratados internacionais ratificados pelo Brasil, caso da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que prevê o uso da negociação coletiva para regular os termos e as condições de emprego, e da Convenção 154 da OIT, que também prevê a negociação coletiva como instrumento para fixar as condições de emprego e regular as relações entre os empregadores e trabalhadores.**

[...]

Lembro que o STF já definiu no RE 466.343-SP que os tratados internacionais de direitos humanos (dentre os quais os de Direito do Trabalho) ratificados pelo Brasil têm natureza supralegal, salvo se aprovados pelo quorum definido no §3º do artigo 5º da CRFB/88, caso em que têm força de emendas constitucionais.

Pelo caráter supralegal, as normas internacionais citadas estão hierarquicamente acima do artigo 477-A da CLT, razão pela qual prevalecem sobre ele.

Em suma, na linha do que tem decidido o TST, **o artigo 477-A da CLT, norma legal infraconstitucional, merece ser invalidado por contrariar a Constituição da República e normas supralegais de direito internacional.** Feito o necessário panorama jurisprudencial, registro que a matéria é tormentosa, complexa, multifacetada. De um lado temos o empresário, que invoca a livre iniciativa e a propriedade privada, ainda mais em momentos de crise, quando costumam ser necessários ajustes – às vezes drásticos - no organograma das empresas; do outro lado temos o interesse coletivo, não só dos trabalhadores dispensados em massa, não só da família deles, mas também da coletividade em que estão inseridos, que é impactada pelo desemprego repentino de um grupo expressivo de pessoas.

Diante de tantos interesses em conflito, prestígio a saída encontrada pelo TST: dispensa em massa sem intervenção sindical é inconstitucional e inconveniente. O TST levou anos para firmar esse entendimento. Foram anos de discussões e amadurecimento de ideias. Cabe agora prestigiar todo esse trabalho de sedimentação jurisprudencial, que, repito, permanece imaculado mesmo depois da edição do recentíssimo artigo 477-A da CLT.

[...]

Concordamos com Alessandra Gotti, enquanto fundamento para eventual alegação de inconstitucionalidade do artigo 477-A da CLT que, é necessário reconhecer que os princípios de implementação progressiva e da proibição de retrocesso social possuem status constitucional (artigos, 1o, III e IV; 3o, I, III, IV; 4o, II 5o, parágrafos primeiro ao terceiro; 6o, e, 7o, caput e I, todos da Carta Política de 1988) em decorrência de sua previsão no artigo 2, parágrafo primeiro do Pacto Internacional de Direitos econômicos, sociais e culturais; no artigo 26 da Convenção Americana de direitos humanos, e, no artigo 1o do Protocolo adicional à Convenção Americana de direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, todos os tratados ratificados pelo Brasil. Ademais, a presunção de invalidez ou inconstitucionalidade da medida regressiva pode acarretar, ainda, outra consequência processual: a inversão do ônus da prova, cabendo à empresa demonstrar a razoabilidade e a proporcionalidade da medida, evitando-se, portanto, arbitrariedades no exercício do poder empregatício.

[...]

O contexto das mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17 não pode deixar de ser analisado no plano das forças profundas que vêm impondo avanços e retrocessos ao projeto de Estado democrático social de direito. Para além da reprodução automática do dispositivo legal em análise, e não se negligencie ao afirmar que a Reforma procurou estabelecer uma condicionante disciplina judiciária ao magistrado quanto aos limites da interpretação dos dispositivos da própria lei, não se pode perder de vista o efeito deletério das dispensas coletivas, em massa e plúrimas para os empregados, para as empresas, para as famílias e para as comunidades nas quais encontram-se inseridas. As consequências econômicas e sociais podem deteriorar as estruturas locais de solidariedade, aprofundando a pobreza e a violência, em virtude do aumento das desigualdades, gerando novas crises.

O papel das entidades sindicais e dos representantes de empresa passa a ser fundamental nessa equação, auxiliados pela atuação responsável da magistratura, na análise do caso concreto (grifei).

Em recente decisão, em caráter liminar, a Juíza do Trabalho Substituta, da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro – TRT da 1ª região -, Dra. Ana Larissa Lopes Caraciki,

determinou que a rede de churrascarias Fogo de Chão readmitisse cerca de 100 empregados demitidos no município do Rio de Janeiro. A empresa alegou o fato do príncipe para realizar a dispensa em massa, em meio à pandemia do novo coronavírus. Em sua decisão, a magistrada argumentou:

[...]

Não se vislumbra a hipótese de ocorrência de fato do príncipe, contemplada no art. 486 da CLT, uma vez que as medidas adotadas pelo Poder Público não configuraram causa principal da suspensão parcial e temporária das atividades empresariais, mas, sim, a necessidade de isolamento social para a contenção do potencial lesivo do vírus Covid-19, em caráter de pandemia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde.

[...]

É incontroverso, ainda, que **não houve qualquer comunicação prévia à entidade sindical, para se evitar as dispensas, ou quiçá reduzir o seu quantitativo humano, ou ainda, para negociar meios de mitigar o impacto econômico e social dos atos demissionais.** O artigo 477-A da CLT teve por objetivo equiparar as dispensas individuais às coletivas, quando no campo fático, da realidade jurídica, social e econômica, seus efeitos são evidentemente diversos, o que já foi, inclusive, reconhecido pela jurisprudência, e de forma mais emblemática no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de nº30900-12.2009.5.15.0000, abaixo ementado:

[...]

Resta evidente que a intenção do legislador, ao editar o artigo 477-A da CLT, foi de afastar categoricamente a atuação do sindicato na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria e, desta forma, **violou o previsto no artigo 8º, inciso III, da CRFB.** Na dispensa coletiva, devem ser observados de forma ainda mais intensa os limites impostos pelos seus fins econômicos e sociais e pela boa-fé, sob pena de se caracterizar como ato abusivo, passível de nulidade, na forma do artigo 187 do Código Civil. Vale lembrar, ainda, que a livre iniciativa deve se pautar por seus valores sociais, conforme artigo 1º, IV da CRFB, e que a atividade econômica exercida em território nacional tem por princípios, expostos no rol do artigo 170 da CRFB, dentre outros, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.

[...]

Dessa forma, presentes os requisitos dos artigos 11 e 12 da LACP e 300 do CPC, defiro a tutela de urgência para reconhecer a nulidade das dispensas e determinar o restabelecimento imediato dos contratos extintos a partir de 20.03.2020 (conforme limitação do pedido), no Município do Rio de Janeiro, e respectivos benefícios.

Essa é uma importante decisão, pois reforça a importância do diálogo social e da participação dos sindicatos nos casos de demissão em massa, principalmente ocorrendo em meio a uma situação de calamidade pública.

Entretanto, apesar dos vários casos de inconstitucionalidade e inconveniência incidentais do art. 477-A que vêm sendo reconhecidos por Juízes do Trabalho e Tribunais

Regionais do Trabalho, o Corregedor do Tribunal Superior do Trabalho, na época Ives Gandra Martins Filho, por força regimental, passou a cassar administrativamente essas decisões a partir de dezembro de 2017, alegando “ativismo judicial” e defendendo o afastamento da necessidade de negociação coletiva prévia para a concretização das dispensas em massa.

Ocorre que os dispositivos regimentais que criam a função jurisdicional para o corregedor suspender ou cassar decisões judiciais está sendo alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o STF (ADI 4168). Proposta pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a ADI 4168, de relatoria do Ministro Nunes Marques, que substituiu a relatoria do Ministro Celso de Mello, devido sua aposentadoria, recebeu, recentemente, em 01 de junho de 2020, Petição de Tutela Provisória e está, por enquanto, aguardando julgamento. Espera-se o reconhecimento da inconstitucionalidade das normas do Regimento Interno da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, a restauração das decisões cassadas. Dessa forma, estima-se que o TST possa referendar a jurisprudência já formada no emblemático julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de nº 30900-12.2009.5.15.0000, que firmou a tese de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, considerando a inconstitucionalidade e inconveniência do art. 477-A da CLT ou, pelo menos, dando a ele uma interpretação conforme à Constituição e às Convenções da OIT.

Com a chegada da pandemia pelo novo Coronavírus, várias empresas vêm promovendo a dispensa em massa dos seus trabalhadores, algumas em razão da situação pandêmica e outras a pretexto dela. De fato, o colapso sanitário mundial afetou profundamente o mundo do trabalho, isso porque a pandemia do novo coronavírus trouxe consigo um forte agravamento da crise econômica mundial que já se instalava, ocasionando o fechamento de indústrias e comércios no mundo todo. Isso tem causado fortes impactos econômicos e sociais, afetando os meios de subsistência de milhões de pessoas, pelo aumento substancial do desemprego e diminuição da renda. Sendo assim, a OIT vem fazendo uma série de recomendações de forma a estimular os governos a providenciarem ajuda imediata aos trabalhadores e às empresas, como forma de proteger as atividades e seus meios de subsistência. Essa ajuda, contudo, deve ser centrada na solidariedade global, na valorização do ser humano e no diálogo social, entre os governos, representantes dos empregados e dos empregadores, de forma que possam, juntos, encontrar as melhores soluções para o enfrentamento da crise.

Ocorre que, o governo brasileiro passou a adotar ações de “combate ao novo coronavírus” e “proteção do emprego”, a esse respeito, cita-se as Medidas Provisórias nº 927 e

936 de 2020. A primeira perdeu sua validade, por não ter sido analisada pelo Congresso Nacional, já a segunda foi convertida na Lei 14.020/20.

As duas medidas provisórias foram alvos de Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o STF. A grande discussão surgiu entorno de que as duas normativas traziam o acordo individual como a principal forma de negociação, tendo ele preponderância sobre diplomas normativos legais e Acordos ou Convenções Coletivas, relativamente a temas sensíveis, como redução de jornada e de salário e suspensão do contrato de trabalho, em que há necessidade de um diálogo social, com a participação dos representantes dos trabalhadores, afim de minimizar os impactos da pandemia nos empregos. A MP nº 936, convertida na Lei 14.020/20, assim dispunha:

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

[...]

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

[...]

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

[...]

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º **A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. (grifei)

Percebe-se que, a MP 936/2020 é no sentido de dar preponderância aos acordos individuais sobre a legislação e acordos ou negociações coletivas. A norma foi objeto da ADI 6363 no STF, interposta pelo partido político Rede Sustentabilidade, que manifestou na petição inicial:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

(com pedido de medida cautelar)

em face de dispositivos da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (DOC 1), pelos fatos e fundamentos expostos a seguir.

[...]

Além do comando constitucional, o Brasil é signatário de convenções que tratam sobre a necessidade de negociações coletivas, a fim de proteger o trabalhador, reconhecidamente hipossuficiente.

Os dispositivos que prevêm a redução de direitos por acordo individual violam, ainda, a Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, cujo art. 4º determina 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.

No mesmo sentido da Convenção nº 98, a Convenção nº 154 da OIT sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, que trata do fomento à negociação coletiva a todos os ramos da atividade econômica, assim determina:

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Ora, a preponderância do acordado individualmente (empregador-empregado) sobre

normas legais e negociais coletivas é uma verdadeira ofensa às citadas convenções, uma vez que promove um verdadeiro desestímulo às negociações coletivas, indo absolutamente de encontro ao previsto nas referidas convenções.

No mesmo sentido, foi o pedido de intervenção como *Amicus Curiae* da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT:

Excelentíssimo Senhor Relator

Ministro RICARDO LEWANDOWSKI

Supremo Tribunal Federal

Brasília – DF

ADI 6.363/DF

Assunto: Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público | Controle de Constitucionalidade | Inconstitucionalidade Material (10646)

Ementa: Constitucional e trabalhista. MP 936/2020. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário. Suspensão contratual. Acordo individual. Inconstitucionalidade. Garantia de irredutibilidade salarial. Imperiosidade dos acordos e convenções coletivas. Obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO – ANPT, CNPJ nº 03.495.090/0001-27, com domicílio em Brasília - DF, no SBS, Quadra 2, bloco S, Edifício Empire Center, 11º andar, salas 1103/1108, CEP 70070-904, e-mail juridico@anpt.org.br, por seus procuradores regularmente constituídos (mandato anexo), que recebem intimações e notificações em Brasília-DF, no SAUS, quadra 5, bloco N, salas 212 a 217, edifício OAB, CEP 70.070-913, telefone (61) 3223-0552, e-mail: publica@servidor.adv.br, com amparo no art. 7º, § 2º, da Lei nº 9.868/1999, no art. 543-A, § 6º, do Código de Processo Civil e no art. 323, § 3º, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, pede intervenção como *AMICUS CURIAE*, aduzindo, para tanto, os fundamentos a seguir expostos.

[...]

No plano normativo internacional, a postura do legislador ainda é diretamente violadora das Convenções n. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil e promulgadas, respectivamente, pelos Decretos 33.196/53 e 1.256/94, e que tratam da liberdade sindical em face do empregador (Convenção 98) e do fomento à negociação coletiva com liberdade sindical (Convenção 154).

Essas normas foram ressaltadas pelo STF no referido julgado do RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, por prestigiarem a negociação coletiva como instrumento de prevenção e de autocomposição dos conflitos trabalhistas, e que, ao lado das normas constitucionais acima transcritas, seriam responsáveis por promover “a transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justabalhista mais democrático e autônomo”

Em julgamento de medida cautelar da ADI 6363, o Ministro Relator Ricardo Lewandowski reafirmou a importância da negociação coletiva e decidiu no sentido de deferir em parte a cautelar, dando interpretação conforme à Constituição, determinando que os acordos individuais de redução de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deveriam ser comunicados aos respectivos sindicatos da categoria para que, no prazo de dez dias, pudessem deflagrar negociação coletiva, se assim quisessem. Entretanto, o plenário do STF derrubou a cautelar, validando a prevalência dos acordos individuais.

Pode-se concluir que, a atual composição do Supremo Tribunal Federal se orienta pela flexibilização das relações de trabalho e fragilização das negociações coletivas, permitindo que normas conflitantes com a Constituição e com as Convenções da OIT permaneçam em vigência, mesmo em clara situação de inconstitucionalidade e inconveniência. Assim, a decisão do plenário do STF vai em direção oposta às recomendações da OIT, especialmente em um momento em que há uma enorme necessidade de proteção do emprego e dos trabalhadores.

Em que pese a inconstitucionalidade e inconveniência dessas normas, elas trouxeram mecanismos como a concessão de férias coletivas, antecipação de férias individuais, redução da jornada e do salário, banco de horas, entre outros. São medidas menos gravosas que a demissão de trabalhadores, que deve ser a última alternativa. Ainda assim, a pandemia não pode servir de justificativa para a dispensa em massa de trabalhadores sem que haja, previamente, a negociação com o sindicato da categoria. Isto é, a grave crise sanitária mundial não retira a inconstitucionalidade e a inconveniência do art. 477-A da CLT. Nesse sentido, a decisão de concessão de pedido liminar, pela Juíza Elaine Cristina Dias Ignacio, do TRT da 12ª região, Santa Catarina, em sede da Ação Civil Pública nº 0000252-41.2020.5.12.0002:

[...] A dispensa coletiva dos empregados, sem ao menos demonstrar que efetivamente adotaram as medidas permitidas pelo governo por meio da edição de MP nº 936 /2020 com a finalidade de manutenção dos contratos, se mostra desarrazoada, desproporcional e potencializa o estado de miserabilidade social. O momento exige cautela e bom senso, e a conduta adotada pelas reclamadas em dispensar 182 (cento e oitenta e dois) empregados sem ter justificativa plausível para tanto, é contrária à sensatez esperada.

Além disso, não apenas os fatos conduzem ao deferimento da medida, mas também o direito. Vejamos. A Reforma Trabalhista inseriu diversas flexibilizações no âmbito laboral. A equiparação promovida entre as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, sem a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (artigo 477-A da CLT), foi uma delas. Referida equiparação já vinha há muito sendo alvo de críticas em razão da evidente afronta ao ordenamento jurídico brasileiro.

Sobre o tema, discorre Maurício Godinho Delgado:

“[...] inconstitucionalidade emerge também pelo fato de a nova regra legal, ao equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, desrespeitar diversos princípios constitucionais do trabalho, tais como: o da justiça social, o da subordinação da propriedade à sua função social, o da segurança (considerado o seu matiz humanístico e social, ao lado do tradicional matiz patrimonialístico); igualmente, o princípio da proporcionalidade, o da valorização do trabalho e emprego, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e, por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana.”

E prossegue:

No período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2011 — Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda; RO-173- 02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 — Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; RO-6- 61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012 — Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa.

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU – 1948) prevê que *“toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho” e ainda dispõe que a todos é garantida a “proteção contra o desemprego”*.

Já a Convenção nº 158 da OIT, dispõe em seu artigo 4º que: *“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”*. Referida Convenção foi internalizada no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto Legislativo nº 68, e, embora tenha sido denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, a legalidade da denúncia foi questionada por meio da ADI nº 1.625, ainda em curso no Supremo Tribunal Federal.

Sobre as mudanças inseridas no instituto da dispensa coletiva, destaco os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

“[...] a regra inserida no art. 477-A da CLT é, literal e diretamente, contrária ao disposto no inciso I do art. 7º da Constituição: ela mantém a incidência da despedida totalmente arbitrária; ela afasta a negociação coletiva trabalhista da regência de assunto eminentemente coletivo; e ela não estipula qualquer indenização compensatória superior às verbas tradicionais da dispensa estritamente individual e sem justa causa”.

Assim, resta evidente que a dispensa coletiva não deve ser adotada repentinamente e sem ao menos haver a tentativa de adoção de medidas cautelares e ainda sem diálogo com o respectivo sindicato da categoria profissional, como ocorreu no presente caso (grifei).

No caso, a empresa realizou a dispensa de 182 funcionários, sem negociação prévia com o sindicato da categoria, alegando que a adoção de medidas, como concessão de férias e implementação de banco de horas, não foi capaz de compensar a redução de pedidos e a protelação de pagamentos que sofreu em razão da pandemia gerada pelo COVID-19. Na decisão liminar, a Magistrada ordenou a reintegração imediata de todos os empregados e proibiu novas demissões em massa, sem que antes haja negociação com a entidade sindical.

Na mesma direção, foi a decisão do Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, do TRT da 15ª Região, Campinas, em sede do Mandado de Segurança nº 0006324-66.2020.5.15.0000:

[...]

A respeito das dispensas, embora direito potestativo da empregadora, no plano individual e em situações ordinárias, a dispensa em massa arbitrária encontra óbice na CF, o que pode ser vislumbrado numa interpretação sistemática e teleológica dos princípios da cidadania (art.1º, II), da dignidade da pessoa humana (art.1º, III), dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art.1º, IV), da função social da propriedade (art. 5º, XXIII e art.170, III), além dos princípios da proteção contra o desemprego (Convenção OIT 166), da falta de negociação coletiva (Convenção 158 da OIT), entidade da qual o nosso País faz parte, o que, de per si, acarreta já um certo tipo de comportamento, respeitoso e atencioso para com a vida/manutenção das relações de emprego, e cuja aplicação atende a necessidade de haver lealdade e boa-fé nas relações

que envolvem o capital e o trabalho -dos quais são atores empregadores, empregados e sindicatos -, conforme previsão contida no artigo 422 do Código Civil.

[...]

Em síntese: as dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes.

[...]

Não obstante, censurável e abusivo o modo como exercido o direito postestativo e/ou realizada a dispensa coletiva, alheia, pois, à negociação prévia com o sindicato da categoria profissional e sem a busca de medidas alternativas.

[...]

Na hipótese, a despedida coletiva de empregados da impetrante ocorreu de forma repentina, arbitrária, embora sob o período da crise, sem qualquer negociação coletiva, em momento de transe do País, do orbe, é dizer, quando esta é mais ainda necessária.

Caso se queria levar a questão à ótica das MPs 927 e 936, havia ser demonstrado, cabalmente, além da implementação, mormente a insuficiência de mecanismos alternativos (grifei).

O caso analisado pelo Mandado de Segurança trata da dispensa de 20 funcionários de uma empresa. A sentença de 1º grau determinou que, a reclamada readmitisse os empregados por considerar a dispensa indevida; considerou o juiz que, o art. 477-A da CLT é inconstitucional e inconveniente. A empresa, então, impetrou Mandado de Segurança contra o ato do Magistrado. O pedido foi indeferido e o Desembargador manteve a decisão de 1ª instância, ou seja, manteve-se a ordem de reintegração dos 20 empregados.

Portanto, mesmo no contexto da pandemia causada pelo COVID-19, as dispensas em massa devem, necessariamente, ser precedidas de negociação com a entidade sindical da respectiva categoria. Mais ainda, nesse momento de enorme dificuldade, promover o diálogo social com as representações de classe se torna ainda mais imprescindível. Nesse sentido, Joseph Stiglitz: “esse é o momento em que os sindicatos são mais necessários do que nunca. Tornar os trabalhadores conscientes do que está acontecendo deveria fortalecer a filiação aos sindicatos. São exemplos importantes do que acontece na ausência da proteção sindical” (STIGLITZ, 2020, apud MOTTA, 2020).

O Economista americano, ganhador do Prêmio Nobel de Economia em 2001, vai além; segundo ele, durante a pandemia, nos ambientes em que conseguiram ter uma abertura:

Os sindicatos defenderam seus trabalhadores. O resultado é que, onde havia sindicatos, havia mais máscaras, mais equipamentos de proteção individual. E

a doença não se disseminou tão rapidamente. Os sindicatos foram cruciais na proteção dos trabalhadores e asseguraram que o contágio pela covid-19 não se acelerasse tão rapidamente. Essas experiências bastam para mostrar a importância, o papel crítico que os sindicatos desempenharam na gestão da crise sanitária (STIGLITZ, 2020, apud MOTTA, 2020).

Relativamente ao crescente índice de desemprego, nos EUA, devido a pandemia, Stiglitz afirma que “(...) muitos empregadores se aproveitam da posição de barganha enfraquecida dos trabalhadores. Os salários estão caindo. Trabalhadores estão sofrendo, tendo de aceitar cortes nos ganhos. A única proteção contra esse tipo de exploração são os sindicatos” (STIGLITZ, 2020, apud MOTTA, 2020).

Desse modo, num momento do mais amplo poder e volatilidade do capital, em que os rearranjos econômicos reforçam o destino de periferia aos países sem modelos de desenvolvimento, a necessidade de real participação dos trabalhadores e suas representações nas decisões das corporações, em exercício de seu direito fundamental, é reforçada no discurso dos economistas, juristas e demais intelectuais que não desconsideram a importância do diálogo social para um futuro melhor.

No Brasil, em mais recente decisão, da 3ª Vara do Trabalho de Camaçari, na Bahia, foi determinada a proibição de funcionários da fábrica da FORD, localizada no município. Recentemente, a empresa anunciou o fim de suas atividades no Brasil, o que vai ocasionar a perda de mais de 5 mil empregos diretos. Na decisão, ressaltou-se que:

[...]

Como a despedida em massa se consubstancia em ato de natureza coletiva, afeto ao Direito Coletivo do Trabalho, a participação dos trabalhadores necessariamente tem de ser através das entidades sindicais, tal como previsto na Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI. Portanto, para ser considerada válida, a despedida coletiva necessariamente tem de ser precedida de uma negociação coletiva.

[...]

Cumprido salientar que a previsão do art. 477-A da CLT em nada altera *novel* o entendimento jurídico consubstanciado nas decisões acima transcritas, vez que o referido dispositivo não pretende, nem poderia, afastar as normas constitucionais e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário que impõem a necessidade de negociação coletiva, com representação sindical dos trabalhadores, durante o processo de dispensa em massa. Ao revés, o referido dispositivo deve ser interpretado à luz das referidas normas, de modo a ressaltar a importância da negociação coletiva, deixando claro que o que se busca não é uma, devendo haver uma construção conjunta “*autorização prévia do sindicato*” entre empresa e sindicato da solução para a controvérsia coletiva.

Tanto a empresa, como o sindicato dos trabalhadores tem a obrigação de agirem de boa-fé envidando todos os esforços para uma solução justa e adequada. Outrossim, o referido dispositivo celetista reforça a desnecessidade “*de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para*

sua efetivação” que possuem regras e procedimentos próprios para sua celebração.

Assim, em sede de cognição sumária, presume-se que há a necessidade de continuidade das negociações que já se iniciaram sobre a matéria e que são necessárias diante da magnitude do problema e complexidade dos interesses envolvidos, podendo resultar, ou não, em autorização e acordo coletivo.

Na decisão de Tutela Cautelar Antecedente, em sede de Ação Civil Pública proposta pelo MPT, o Juiz do Trabalho Substituto, Leonardo de Moura Landulfo Jorge, além de proibir a dispensa em massa dos empregados, até que se tenha concluído a negociação coletiva, vedou a suspensão de pagamento de salários e licenças remuneradas, sob pena de multa de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), acrescido de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador atingido.

Na mesma direção, foi a decisão da 2ª Vara do Trabalho de Taubaté, também relativa à empresa FORD:

[...]

Nesta senda, e considerando que a Ford anunciou o encerramento de sua unidade fabril nesta localidade, o que conseqüentemente irá acarretar a demissão coletiva dos seus empregados e dos trabalhadores das empresas terceirizadas que dela dependem, é perfeitamente possível exigir da empresa uma satisfação à sociedade e uma forma de diminuição do impacto social e econômico de suas decisões, compatibilizando seus direitos já explanados, com o seu dever social, em obediência ao Princípio da Função Social da Empresa, ressaltando que, quanto maior o benefício recebido, maior é esta responsabilidade para com a sociedade.

Saliento, também, que a ordem econômica é fundada na **valorização do trabalho** e na **livre iniciativa**, porém o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 nos indica que o Princípio da Função Social da Propriedade deve ser observado e é com base na função social da propriedade que a dispensa em massa também deve ser discutida com os atores sociais.

Apesar do disposto no artigo 477 – A da CLT [1], diante do impacto social que as dispensas coletivas geram, reputo necessária a negociação coletiva para tanto.

O artigo supra apontado padece de inconstitucionalidade, posto que atenta contra o “*caput*” e o inciso I do artigo 7º que assim preceituam:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

***I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;...*”**

A dispensa em massa e sem diálogo com os trabalhadores, através dos seus sindicatos, não contribui para a melhoria da condição social de ninguém, muito menos dos trabalhadores envolvidos. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu patamares mínimos e indicou que outras condições deveriam ser alcançadas com a premissa da, requisito **melhoria da condição social** que o artigo 477 – A da CLT não observa.

Além do indicado acima, o dispositivo celetista não foi introduzido no ordenamento jurídico pátrio através de lei complementar, outro requisito constitucional não atendido.

[...]

Estamos diante de uma dispensa coletiva cujos impactos serão sentidos em toda a sociedade e por milhares de famílias que dependem do emprego gerado pela primeira ré e pelas demais empresas da cadeia produtiva.

A questão da obrigatoriedade da negociação com o sindicato nos casos de dispensas em massa já foi analisada pelo E. TST que, ao julgar o caso da Embraer, Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000, decidiu pela obrigatoriedade para os casos futuros.

Na decisão de Tutela Antecipada, a Juíza do Trabalho, Andreia de Oliveira, reconheceu a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT. Além disso, ressaltou a importância do diálogo social, com fundamento no Princípio da Função Social da Propriedade e na Valorização Social do Trabalho.

De fato, a participação das entidades sindicais é de suma importância na efetivação do diálogo social e da Agenda de Trabalho Decente, proposta pela OIT. Isso porque:

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel – ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e do trabalho da pessoa humana trabalhadora -, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua unção histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO, 218, p. 1639).

Dessa forma, não pode a situação pandêmica servir de pretexto para o desrespeito à Constituição Federal e aos Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil. Ao contrário, deve-se andar na mesma direção da Agenda de Trabalho Decente da OIT, promovendo o diálogo e a justiça social, de modo a, também, fortalecer a democracia, tanto pela melhoria de condições de trabalho, como pelo empoderamento do direito dos trabalhadores, dando-lhes voz nos diferentes espaços de construção da regulação do trabalho.

5 CONCLUSÃO

A Organização Internacional do Trabalho propôs uma Agenda de Trabalho Decente, que consiste num compromisso feito entre governos, representantes de trabalhadores e de empregadores, que tem por objetivo impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social por meio do trabalho decente. Trata-se da confluência entre os quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

As mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17, vêm impondo retrocessos aos direitos sociais já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, contrariando os preceitos constitucionais e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, ratificados pelo Brasil. Diante desse cenário de contrariedade e no contexto da pandemia causada pelo COVID-19, que vem causando uma série de demissões em massa, percebeu-se a importância de se fazer uma análise do art. 477-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, sob a luz da Constituição Federal e, principalmente, dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

O dispositivo é, claramente, inconstitucional e inconveniente, violando Tratados de Direitos Humanos ratificados e, portanto, deve ter sua aplicabilidade afastada. Especialmente em sede de controle de convencionalidade, deve ser feita uma leitura do artigo com base nas Convenções da OIT e demais tratados, como a Convenção Americana de Direitos Humanos. Nesse sentido, só é possível conferir ao art. 477-A da CLT a interpretação de que a prévia negociação coletiva é indispensável para a validade da dispensa em massa. Em outras palavras, se não há uma verdadeira negociação coletiva prévia, a dispensa em massa é inválida e deve ser revertida pela Justiça do Trabalho.

O estudo abriu oportunidade de mostrar que, a realidade social do país vem exigindo dos operadores do direito um maior esforço no estudo e aplicação do Direito Internacional do Trabalho e dos Direitos Humanos como forma de promover, judicialmente, o direito de resistência na luta contra o retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma trabalhista: enunciados aprovados na 2ª jornada de direito material e processual do trabalho (2017)**. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_siete.pdf>. Acesso em 18 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. **Lei Federal n. 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 197, 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. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5240/SP**. Relator Ministro Luiz Fux. 20 ago. 2015. Dje 01 fev. 2016. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 466.343-1 SP**. Relator Ministro Cezar Peluso. 04 jun. 2009. Dje 05 jun. 2009. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Tribuna Regional do Trabalho da 3ª Região (8ª Turma). **RO 0010812-25.2018.5.03.0079**. Relator Antônio Carlos Rodrigues Filho. 24 abr. 2019. Dje 24 abr. 2019. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Tribuna Superior do Trabalho. **RR 0001072-72.2011.5.02.0384**. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. 24 set. 2014. Dje 03 out. 2014. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1ª Vara do Trabalho de Blumenau). **ACPCiv 0000252-41.2020.5.12.0002**. Juíza Elaine Cristina Dias Ignacio Arena. 24 abr. 2020. Dje 27 abr. 2020. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 30 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2ª Vara do Trabalho de Taubaté). **ACPCiv 0010097-70.2021.5.15.0102**. Juíza Andreia de Oliveira. 05 fev. 2021. Dje 05 fev. 2021. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 06 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SDC). **MSCiv 0006324-66.2020.5.15.0000**. Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. 29 abr. 2020. Dje 30 abr. 2020. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 30 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro). **ACP Civ 0100413-12.2020.5.01.0052**. Juíza Ana Larissa Lopes Caraciki. 15 jun. 2020. Dje 16 jun. 2020. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora). **ACP 0010858-79.2019.5.03.0143**. Juiz Tarcísio Correa de Brito. 27 ago. 2019. Dje 27 ago. 2019. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Tribunal Pleno). **MS 0011778-65.2017.5.03.0000**. Relator José Eduardo de Rezende Chaves Júnior. 26 abr. 2018. Dje 30 abr. 2018. Disponível em: <www.trte.jus.br>. Acesso em: 18 jun. 2020-06-22

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (3ª Vara do Trabalho de Camaçari). **Tut. Caut. Ant. 0000053-72.2021.5.05.0133**. Juiz Leonardo de Moura Landulfo Jorge. 05 fev. 2021. Dje 05 fev. 2021. Disponível em: <www.trt5.jus.br>. Acesso em: 06 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARE 0030900-12.2009.5.15.0000**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. 10 ago. 2009. Dje 17 ago. 2009. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 18 jun. 2020.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHIDO, A. C. M.; GUERRA, R. F. A reforma trabalhista de 2017 e a agenda de trabalho decente da OIT. In: EÇA, V. S. M., et al. **Direito internacional do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FARIA, F. N. A importância da permeabilidade dos ordenamentos jurídicos e do controle de convencionalidade para a densificação e concretização da essência do direito do trabalho e dos direitos humanos. In: EÇA, V. S. M., et al. **Direito internacional do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MAZZUOLI, O. V. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. In: ROCHA, C. J. da, et al (org.) **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro, v. 2**. São Paulo: Tirantoblanck, 2020. (Coleção direito internacional do trabalho).

MOTTA, Cláudia. Nobel de Economia Joseph Stiglitz: sindicatos são fundamentais na pandemia e na sociedade pós-covid. **Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região**, 2020. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/09/2020/nobel-de-economia-joseph-stiglitz-sindicatos-sao-fundamentais-na-pandemia-e-na-sociedade-pos>>. Acesso em: 05 fev. 2021.

MPT. **Temas da lei 13.467/2017 (“reforma trabalhista”) à luz das normas internacionais**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/temas-da-lei-ndeg-13-467-2017-reforma-trabalhista/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. In: FILHO, H. C. M.; NETO, P. T. de A.. **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

NETO, P. T.de A. **Direitos humanos e sistema internacional de proteção ao trabalho**. Aperfeiçoamento sobre direitos humanos e sistema internacional de proteção ao trabalho. Ministério Público do Trabalho. 01 jul. 2020. Live. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4hvNNENMd18>>. Acesso em: 12 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e culturais, de 16 de dezembro de 1966**. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO dos Estados Americanos. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 29 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho, de 1919**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 131, de 29 de abril de 1972**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 158, de 02 de junho de 1982**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 26, de 14 de junho de 1930**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235020/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998**. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Trabalho decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilvia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 07 fev. 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTO, L. V.; MEIRINHO, A. G. S.. A dispensa em massa e a pandemia do COVID-19. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** [online]. ed. especial, t.II, p. 477-507, jul. 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/covid-19-ed-especial-tomo-2/@@cached-display-file/pdf_version_file/covid-19-ed-especial-tomo-2.pdf?m=2020_12_16_11_12_47>. Acesso em: 29 jan. 2021.

PORTO, L. V.; ROCHA, C. J. da; LAU, A. I. B. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da inconveniência dos arts. 611-A e 611-B da CLT diante dos limites da autonomia coletiva. In: EÇA, V. S. M., et al. **Direito internacional do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Direito internacional do trabalho e liberdade sindical**. Programa mundo do trabalho em debate com Prof Sandro Lunard, 15 jul. 2020. *Live*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GgZBttI9-cs>>. Acesso em: 11 set. 2020.

RENAPEDTS, 2018, Belo Horizonte. **Caderno de Resumos do IV Encontro da Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Renapedts)**. Belo Horizonte: Initia Via, 2018. p. 72-74.

SENA, M. E. S. **A força normativa do valor social do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SILVA, S. G. C. L.; GONDIM, T. P.; OLIVEIRA, L. L.. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente: a institucionalização da precariedade**. In: IV Encontro Nacional da RENAPEDTS, 2018, Belo Horizonte. **Caderno de Resumos do IV Encontro da Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Renapedts)**. Belo Horizonte: Initia Via, 2018. p. 72-74.

SUPIOT, Alain. **O espírito de filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Tradução de Tânia do Valle Tshiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.