

DESPEDIDAS COLETIVAS E O DIÁLOGO SOCIAL: uma estratégia conhecida?

COLLECTIVE DISMISSAL AND SOCIAL DIALOGUE: *is it a strategy?*

Mônica Delgado Pasetto*

RESUMO

O artigo é parte integrante de uma pesquisa realizada no plano internacional e brasileiro no tocante à regulação das despedidas coletivas, para avaliar o tratamento da matéria nos diferentes ordenamentos jurídicos. Nesse contexto, o foco do presente estudo é verificar o tratamento que a matéria recebe no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da União Europeia (UE) e do Brasil, em breves linhas, procurando formas de diminuir os impactos sociais e econômicos dessas decisões empresariais, no cenário de crise. Pretende-se também avaliar o uso e o alcance do diálogo social como estratégia para diminuição das consequências das crises sofridas pelas empresas na pandemia da Covid-19 e como os atores sociais podem contribuir para o reforço desse diálogo.

PALAVRAS-CHAVE

Dispensas ou despedidas coletivas. Diálogo social. Crise. Pandemia.

ABSTRACT

This article is part of a research carried out at an international and Brazilian level regarding the regulation of collective redundancies, to evaluate how the matter is treated in the different legal systems. In this context, the focus of this study is to verify the treatment that the matter receives within the International Labour Organization (ILO), the European Union (EU) and in Brazil. In short, looking for ways to decrease the social and economic impacts of these

* Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região (PRT4). Coordenadora Regional da Coordenadoria de Liberdade Sindical no Rio Grande do Sul. Coordenadora da Procuradoria do Trabalho em Novo Hamburgo. E-mail: monica.delgado@mpt.mp.br.

business' decisions in the crisis scenario. It also aims to evaluate the use and scope of the social dialogue as a strategy to reduce the consequences of the crises suffered by companies in the Covid-19 pandemic and how social actors can contribute to the strengthening of this dialogue.

KEYWORDS

Collective dismissal or redundancy. Social dialogue. Crisis. Pandemic.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Diálogo social como instrumento jurídico efetivo;
3 Breves linhas sobre despedidas coletivas e seus impactos;
4 Pandemia, despedidas e diálogo social;
5 Considerações finais;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 24/08/2020.

Data de aprovação: 05/04/2021.

1 INTRODUÇÃO

A declaração da pandemia da Covid-19 faz agudo um dos maiores dilemas da sociedade contemporânea: o paradoxo entre saúde e subsistência. Os governos do mundo todo estão experimentando o desafio de combater os avanços da doença e ainda de responder aos impactos econômicos e sociais dela decorrentes, especialmente nos lugares em que foi determinado o *lockdown*. A paralisação de muitas atividades econômicas por determinação do poder público, como medida de combate à disseminação do vírus, acarretou, e ainda acarreta, o fechamento de empresas ou de parte significativa da produção.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que são necessárias políticas integradas e de larga escala com foco em quatro pilares:

a) apoio às empresas, ao emprego e à renda;

- b) estímulo à economia e ao emprego;
- c) proteção de trabalhadores no local de trabalho; e
- d) uso do diálogo social entre governos, trabalhadores e empregadores, a fim de encontrar soluções (ORGANIZAÇÃO, 2020).

A intenção do presente estudo é verificar o alcance do uso do diálogo social para diminuir os prejuízos causados pela Covid-19 e, para isso, dividiu-se a pesquisa em três momentos. Na primeira seção, será examinado, em linhas gerais, o diálogo social e sua aplicação no plano internacional. E, na segunda seção, serão analisadas as normas internacionais e nacionais no tocante às despedidas, para explorar a importância dos atores sociais envolvidos nesses casos. E, num terceiro momento, será analisado o cenário brasileiro em relação às despedidas coletivas na pandemia da Covid-19 e o uso do diálogo social como forma de fomentar a democracia.

2 DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO JURÍDICO EFETIVO

Alain Supiot (2016, p. 177) ensina que o Direito do Trabalho é um observatório privilegiado das ideologias individualistas e igualitárias, bem como das resistências e reações a essas teorias. Historicamente, nos contratos individuais, a relação entre trabalhador e empregador é desigualitária, porque, como afirma Cesarino Junior (1980, p. 44-45), do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários, chamados de autossuficientes, e não proprietários, ou hipossuficientes. Estes estão em relação àqueles numa situação de dependência para viver e fazer viver sua família. Foi o surgimento da autonomia coletiva que permitiu ao trabalhador sair do dilema da subordinação voluntária, decorrente do contrato de trabalho, e equilibrar a relação de trabalho (SUPIOT, 2016, p. 164).

A autonomia coletiva, exercida por meio das organizações representativas, coloca o trabalhador de novo como sujeito livre, para unir-se ou não (liberdade sindical), para combater (direito de greve) e para negociar (direito à negociação coletiva) em posição de igualdade – formal e material – com o empregador, formando o tripé necessário para assentar o diálogo social (SUPIOT, 2016, p. LV).

É preciso que se diga que essa formulação, apesar de válida e correta na maioria das vezes, na prática, não é perfeita, porque nem sempre é capaz de corrigir a assimetria decorrente da necessidade que move o interesse. Mas essa necessidade é cambiante, oscilante entre empregados e empregadores, de modo saudável, pelo menos teoricamente. Nesse sentido, a oscilação pode advir tanto das organizações profissionais, ao aceitarem determinada vantagem, ainda que não seja a melhor, quanto da empresa ou da organização representativa da categoria econômica, que cede em determinado ponto, porque teme, por exemplo, a greve. Esse cenário é próprio da ação coletiva que busca o equilíbrio entre as forças econômicas e sociais.

Por isso, nas lições de Mario Deveali (1953), verifica-se uma conexão íntima entre Direito do Trabalho e política. Segundo o autor, o ramo juslaboral nasceu para a proteção dos trabalhadores e

[...] será reduzida significativamente a sua intervenção no dia em que for possível atingir o equilíbrio de forças – que alguns sistemas jurídicos se propõem a realizar – por meio do jogo ordenado das associações profissionais (DEVEALI, 1953, p. 39).

Oscar E. Uriarte ensina que o sistema de relações de trabalho é composto

[...] por três atores principais (organizações de trabalhadores, empregadores e suas organizações e o governo), que se relacionam de duas maneiras: por conflito ou por negociação em sentido lato (URIARTE, 2002, p. 160)

Nessa perspectiva, a noção de diálogo social inclui todas as formas de relacionamento pacífico entre os atores do sistema de relações de trabalho, tais como, informação, consulta, negociação coletiva, participação, acordo social.

Reforçando essa noção, Carla Romar (2019, p. 158) aponta que a prática de cooperação e entendimento entre governo, trabalhadores e empregadores somente é viável em sociedades democráticas que reconhecem a autonomia coletiva dos grupos, e em cuja conjuntura se encontra ambiente propício para que isso ocorra, caracterizado por uma circunstância social adequada, na qual haja uma forte representatividade dos atores sociais.

Há diversas classificações sobre as formas de diálogo social e sobre os diferentes níveis, como apontado por Oscar E. Uriarte (2002, p. 160). Adota-se, aqui, a definição da própria OIT, que divide o diálogo social em **bipartite** e **tripartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03).

O **bipartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03) refere-se ao intercâmbio de informações, consultas e negociação entre uma organização de trabalhadores e uma empresa ou sua organização representativa. Divide-se em negociação coletiva e cooperação no local de trabalho.

A Convenção nº 154 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1981) define negociação coletiva como toda a negociação realizada entre um empregador ou um grupo ou organização de empregadores de um lado, e uma ou mais organização de trabalhadores de outro, com objetivo de definir termos e condições de trabalho, disciplinar relações entre empregados e empregadores, reger relações entre empregadores ou organizações e organização/organizações de empregados.

Já por cooperação no local de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03) entende-se, como estabelecido na Recomendação nº 94, de 1952, consulta e auxílio entre empregadores e trabalhadores, em nível de empresa, sobre assuntos de interesse comum fora do

campo de ação da negociação coletiva, ou sobre assuntos não abordados frequentemente por outros organismos responsáveis pela definição dos termos e condições de trabalho.

O diálogo social **tripartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03), por sua vez, é definido pela OIT como a interação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, por intermédio, usualmente, de seus órgãos representativos, como parceiros iguais e independentes na busca de soluções para problemas de interesse comuns. Refere-se a instituições, mecanismos, processos de consulta, negociação e decisões entre as partes envolvidas tomadas como forma de contribuir para formulação e adoção de políticas sociais, econômicas e laborais, podendo se dar em âmbito nacional ou transfronteiriços, de modo amplo e não conflituoso, como apontado por Uriarte (2002, p. 160).

Segundo Manuel Alonso Olea (1994, p. 206), essa proximidade entre os interesses coletivos e o interesse público deriva da complexidade dos sistemas socioeconômicos atuais, de modo que o esforço de conciliação entre todos os interesses envolvidos não pode ficar exclusivamente nem a cargo do Estado, nem a cargo dos setores sociais. É necessária uma ação conjunta, estabelecendo-se uma ligação entre as estruturas públicas de poder, representadas pelo Poder Legislativo e pelo Poder Executivo, e as estruturas formais de poder dos interesses particulares de trabalhadores e de empregadores, representadas pelos sindicatos.

Ainda que tenha uma dimensão muito mais ampla, dado seu caráter político, no sentido de cidadania, de democracia, de representatividade, no âmbito das relações de trabalho, o diálogo social tem se mostrado um instrumento jurídico potente em momentos de crise econômica, não se tratando de um mero reforço argumentativo, como tem se posicionado a própria OIT:

Quando os interesses de diferentes segmentos da sociedade não são coincidentes, é geralmente consensual que as pessoas afetadas pelas decisões devem poder expressar as suas necessidades, participar nos

processos de decisão e influenciar as decisões finais, para que os governos e outras decisões cheguem a um equilíbrio adequado de interesses. Este princípio social básico aplica-se tanto às instituições políticas da democracia em sentido lato como ao mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013, p. 05).

Nesse sentido, a Declaração da Filadélfia, de 1944, prevê que a OIT tem

[...] a obrigação solene [...] de promover [...] programas que garantam a colaboração entre os trabalhadores e os empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas (ORGANIZAÇÃO, 2013, p. 81).

Em 2008, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) adotou a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (ORGANIZAÇÃO, 2008, p. 05), que define quatro objetivos estratégicos a serem alcançados pela OIT e pelos Estados-Membros, quais sejam:

- (i) promover o emprego;
- (ii) desenvolver e reforçar as medidas de proteção social;
- (iii) promover o diálogo social e o tripartismo; e
- (iv) respeitar, promover e aplicar os direitos e princípios fundamentais no trabalho.

O diálogo social, apesar de ser um conceito aberto e polivalente (URIARTE, 2002, p. 159), está amplamente reconhecido na Convenção nº 144 da OIT, e é substrato de quase todas as Recomendações e Convenções do *Bureau*, de modo que se constitui tanto num meio para alcançar o progresso social e econômico, como num fim em si mesmo, uma vez que dá voz e possibilita às comunidades uma participação ativa nas respectivas sociedades e locais de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013).

O Brasil é um dos 166 Estados-Membros da OIT (de um total de 187) que ratificaram a Convenção nº 144, por meio do Decreto

nº 2.518 (BRASIL, 1998), atualmente convertido no Decreto nº 10.088 (BRASIL, 2019), que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal e dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

A Convenção nº 144, conhecida como Convenção sobre a consulta tripartite, estabelece mecanismos para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, de modo que todo Estado-Membro signatário assume o compromisso de adotar medidas que implementem o diálogo entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

Além do respeito à representatividade, outro pressuposto do diálogo social efetivo é o dever de informação, que envolve a divulgação de dados necessários ao conhecimento da situação em conflito e possível avaliação da transitoriedade dos seus efeitos. Nesse sentido, por exemplo, é a Convenção nº 158 (ORGANIZAÇÃO, 1982) que estabelece a obrigação de o empregador proporcionar, em prazo hábil, as informações pertinentes à extinção da relação contratual, incluindo os motivos da decisão, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual seriam efetuados esses termos. Além disso, o direito à consulta e à participação sem coação também integram o conceito de direito à informação.

Ainda quanto ao direito à informação, o princípio nº 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (UNIÃO, 2020) estabelece que desde o início de toda a relação laboral o trabalhador tem o direito de ser informado por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo o período de experiência. Além disso, prevê que, antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de serem informados sobre os motivos do despedimento e de disporem de um pré-aviso razoável, inclusive com direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial.

Do ponto de vista da proteção internacional (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 07), o diálogo social tripartite constitui o mais importante

paradigma de governança para promover a justiça social e as relações justas e sólidas no local de trabalho, bem como o trabalho digno. A esse paradigma está subjacente o postulado fundamental de que o diálogo entre atores com interesses, perspectivas e opiniões diferentes é a abordagem mais eficaz para a definição de regras e políticas que funcionam na prática em benefício de toda a sociedade nos momentos de crise.

Importa salientar que a ausência de uma estrutura formal legislativa de diálogo social não significa a ausência das práticas em si, assim como, inversamente, a previsão da estrutura do diálogo não garante que este seja operacional ou em modalidade adequada.

Contudo, o compromisso assumido com a OIT por qualquer Estado-Membro que tenha, por ato de sua soberania, decidido aderir aos propósitos da Declaração da Filadélfia, aos objetivos estratégicos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa e à Convenção nº 144 é o de reforçar e de promover o diálogo social e o tripartismo.

Trata-se de verdadeiros direitos prestacionais, os quais impõem ao Estado a realização de certos objetivos escolhidos no projeto constitucional perseguido por aquele país (ALEXY, 2008, p. 444). Essas obrigações positivas são escalonadas e abrangem, segundo Alexy (2008, p. 446), um conteúdo bem mais amplo do que o usual, podendo incluir não só as prestações fáticas, mas as prestações normativas e os direitos à organização e ao procedimento.

E é justamente isso que se espera do Brasil, por meio de atos do Executivo, do Legislativo e do Judiciário, que fomente a prática do diálogo social como instrumento de democratização do espaço público, de modo que cabe aos atores envolvidos e interessados conhecer, estudar e opinar sobre as matérias e ações que lhes digam respeito.

Ocorre que a participação dos atores sociais nos processos de construção de leis, procedimentos e organização de seus direitos está cada vez mais rara no país, como se viu nas edições

das principais Medidas Provisórias (MPs) afetas ao Direito do Trabalho durante a pandemia.

Além disso, pode-se afirmar que parte da crítica quanto às modificações da reforma trabalhista brasileira se refere à ausência do diálogo social para a elaboração da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Um dos principais dispositivos acrescentados pela referida lei foi o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual equipara as despedidas coletivas às individuais e plúrimas, dispensando a negociação prévia com as associações representativas da categoria profissional. Isso aniquilou o diálogo social, na contramão do que vinha sinalizando a doutrina e a jurisprudência brasileira, especialmente ancoradas nos instrumentos internacionais, como se verá a seguir.

3 BREVES LINHAS SOBRE DESPEDIDAS COLETIVAS E SEUS IMPACTOS

De acordo com Eduardo Soto Pires, a questão da dispensa em massa se apresenta como

[...] as duas faces de uma mesma moeda: por um lado, observa-se a vertente econômica, sendo inquestionável que a manutenção da empresa é algo desejável por todos (trabalhadores, economia, governo, etc.), e, por outro, o lado social (cujos efeitos prejudiciais vão mais além dos trabalhadores afetados pela demissão, em função da sua natureza coletiva) (PIRES, 2012 p. 14).

Também nesse sentido ensina Nelson Mannrich ao afirmar que

[...] uma dispensa coletiva envolve o trabalhador e sua família, a empresa e toda a comunidade, verificando-se o envolvimento de interesses de toda ordem, econômica especialmente, além da social (MANNRICH, 2000, p. 14).

Atinge a sociedade como um todo, já que esta suportará os custos do seguro-desemprego e benefícios previdenciários, bem

como conviverá com o aumento dos índices de pobreza, além de outros problemas sociais.

Diante da importância do tema, a OIT adotou, em 1985, a Convenção nº 158, denominada Convenção relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. De acordo com o artigo 4º desta Convenção, não se dará término à relação de trabalho de um empregado a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade, seu comportamento ou ainda baseada nas necessidades de funcionamento da empresa (ORGANIZAÇÃO, 1982).

Essa Convenção, no Brasil, foi aprovada pelo Congresso Nacional, em 1992, sendo ratificada pelo governo brasileiro, em 1995, passando a vigorar apenas em abril de 1996, quando publicado o texto oficial, em português, promulgando sua ratificação. Passados apenas sete meses, o presidente da República denunciou a ratificação da convenção, o que produziu efeitos a partir de 20 de novembro de 1997 (ORGANIZAÇÃO, 2020). Contra essa denúncia, foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1.625, que está pendente de julgamento no STF há 23 anos (BRASIL, 2020b).

No âmbito da União Europeia, desde 1975, estava previsto tratamento específico para os despedimentos coletivos, o que foi consubstanciado na Diretiva nº 129, posteriormente alterada pela Diretiva nº 59, de 1992 (UNIÃO, 1998, p. 16-21). Atentos ao fato de que ainda havia diferenças, apesar de uma evolução convergente, entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no tocante às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências desses despedimentos para os trabalhadores, foi editada, em 1998, a Diretiva nº 59, que traz alterações importantes, especialmente em relação à fixação de *quorum* para a caracterização da despedida coletiva, *in verbis*:

Para efeitos da aplicação da presente diretiva:
a) Entende-se por despedimentos coletivos os

despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros: i) ou, num período de 30 dias: - no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100, - no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores, - no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300; ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão (UNIÃO, 1998, p. 17).

Orlando Gomes (1974) também definia as despedidas coletivas como a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa (GOMES, 1974, p. 575).

Veja-se que, a partir dessas definições, há elementos suficientes para diferenciar as despedidas individuais e plúrimas das coletivas, não podendo falar em equiparação dos conceitos, como se pretende demonstrar.

Primeiramente, o comportamento do empregado é elemento central para as despedidas individuais ou plúrimas, mas é

irrelevante para a caracterização das despedidas coletivas, as quais têm sua origem numa situação econômica ou estrutural independente da conduta do trabalhador. Não se pode conceber igualar a despedida coletiva com um desligamento que esteja relacionado com o comportamento do trabalhador no seio da relação de emprego, ainda que envolva, um único ato realizado por diversos empregados, como uma falsificação de documentos ou a constatação de assédio moral horizontal.

Em segundo lugar, distinguem-se as despedidas em razão da possibilidade de ocupação imediata do posto de trabalho. Isso porque a oferta de trabalho é elemento de equilíbrio da economia, de modo que as despedidas individuais e plúrimas causam menor impacto no cenário econômico e social do que as coletivas. O impacto é menor porque esses postos de trabalho serão ocupados por outros trabalhadores, em curto ou médio prazo.

As despedidas coletivas, por seu turno, por envolverem uma causa econômica ou técnica – falência, incorporação, fusão, mudança de sede para outro Estado –, atingem a conjuntura da empresa e atacam a existência do próprio posto de trabalho. E, por isso, os governos, as empresas e os sindicatos devem atuar em conjunto na busca de estratégias criativas para minimizar os efeitos dessas rescisões, dada a necessidade de comprovação de um justo motivo e de um procedimento prévio à despedida, como se observa na Parte III da Convenção n° 158 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1982).

No Brasil, entretanto, a situação tem se mostrado mais complexa e deve ser examinada antes e depois da reforma trabalhista.

Amauri Nascimento pontuava com maestria que

[...] [o] direito trabalhista brasileiro baseou sua construção apenas nas dispensas individuais, omitindo-se frente aos despedimentos coletivos, carentes de previsão satisfatória e específica desde, pelo menos, a vigência da atual Constituição (NASCIMENTO, 2009, p. 07)

Antes do advento da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), a doutrina e jurisprudência nacional encaminharam-se para o reconhecimento da necessidade de um procedimento especial contando com a presença dos sindicatos nos desligamentos em massa.

Isso porque, embora a Constituição e a CLT não façam distinção entre os tipos de desligamentos, após o julgamento paradigma no caso *Embraer*, em que mais de 4.000 trabalhadores tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, abruptamente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento – a ser aplicado em casos análogos posteriores – de que os princípios constitucionais e todo o aparato jurídico internacional já referido não permitem apenas o pagamento de indenização nas despedidas coletivas, como se fossem simples despedidas individuais ou plúrimas. Isso porque o contexto social é mais grave e necessita ser mais bem observado nesses casos, por meio de procedimentos que dificultem a reação econômica que não considera os outros atores envolvidos na relação de emprego.

Aponta o ministro Maurício Godinho Delgado (2019) ao proferir o voto:

[...] 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 consequência, 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), 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

(TST-RODC 309/2009-000-15-00.4. Rel. Min Mauricio Godinho Delgado. Sessão de 10.08.2009. DEJT de 4.9.2009. Seção Especializada em Dissídio Coletivo) (DELGADO, 2019, p. 1383).

Assim, a partir dessa decisão, a jurisprudência trabalhista reconhecia a nulidade das despedidas coletivas quando não houvesse negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional previamente.

Ainda que a matéria esteja pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de Recurso Extraordinário (RE)¹, cuja repercussão geral já foi reconhecida, conforme RE nº 999.435, a reforma trabalhista alterou esse cenário, ao acrescentar o art. 477-A à CLT, que assim dispõe:

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 (BRASIL, 2017).

A simples leitura do dispositivo já aponta a existência de vícios. Como já referido, para que sejam devidamente caracterizadas, as despedidas coletivas dependem da existência de um justo motivo. Assim, a redação do artigo supramencionado é falha ao tratar de “[...] dispensas **imotivadas** individuais, plúrimas ou coletivas” (BRASIL, 2017, grifo nosso), porquanto **não há** falar em **dispensa imotivada coletiva**, uma vez que sempre serão motivadas, conforme define a própria CLT no art. 165 (BRASIL, 1943).

Também se pode argumentar que a jurisprudência do TST anterior à lei não exigia a autorização dos sindicatos ou a celebração de

¹ Durante a redação desse artigo, os min. Marco Aurélio e min. Alexandre de Moraes votaram no sentido de dar provimento ao RE, afastando a tese fixada pelo TST, no sentido de impor a negociação coletiva nas hipóteses de despedidas coletivas ou em massa. Em 24/03/2021, o julgamento ainda estava sobrestado pelo pedido de vista do min. Dias Toffoli (BRASIL, 2021b).

uma convenção coletiva ou acordo coletivo para a realização das despedidas, mas apenas a negociação prévia com as associações profissionais, no intuito de preparar as melhores condições ou até de evitar as despedidas. Os sindicatos não tinham, na interpretação jurisprudencial anterior à lei, a função de impedir ou não autorizar as despedidas coletivas, mas o direito de participar do processo que levou à decisão empresarial, como medida para diminuir os impactos da crise sobre os contratos de trabalho. Essa participação é uma manifestação do diálogo social, como instrumento adequado para ampliar a participação democrática na vida da empresa.

Fora essas questões literais, equiparar as despedidas individuais e plúrimas às coletivas e afastar a necessidade de participação dos sindicatos parece até contraditório no contexto da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017). Isso porque a reforma trabalhista supostamente foi elaborada com o objetivo de valorizar a negociação coletiva, especialmente ao estabelecer o negociado sobre o legislado no art. 611-A da CLT.

Nesse ponto, pode-se pensar no que Deveali (1953, p. 138) chama de sinceridade da legislação laboral. Segundo o autor, leis falsas não são incomuns no Direito do Trabalho e prometem algo que não cumprem realmente. Essa insinceridade pode ser formal ou substancial. É formal quando a legislação trabalhista usa palavras pomposas para definir conceitos simples. E é substancial quando a lei possui diferentes propósitos do que declara ou quando algumas disposições quase anulam ou modificam substancialmente o escopo central do texto.

Ao andar em sentido contrário ao que vinha caminhando a jurisprudência e a doutrina, a lei desvaloriza o diálogo social e a participação democrática na construção de estratégias que minimizem as consequências das crises empresariais. Com isso, subestima o papel do trabalhador, reduzindo-o a simples fator de produção a ser gerido pelo empresário, em razão de um vínculo contratual que pode ser desfeito por vontade exclusiva de uma das partes.

Judith Martins-Costa (2005, p. 45, grifos da autora) ensina que “[...] a liberdade de contratar não existe ‘em si’, mas ‘para algo’, isto é, está permanentemente polarizada e conformada para os *finis a que se destina*”. Esses fins, segundo a autora, não são apenas concretizar a liberdade de iniciativa econômica, mas, por igual, os princípios estruturantes do art. 1º, bem como as liberdades, as garantias e os direitos previstos nos arts. 5º e 7º, entre outros, da Constituição Federal.

A ideia de função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil (BRASIL, 2002), também demonstra o atraso do art. 477-A da CLT, ao excluir a participação dos principais interessados (*stakeholders*), por meio de suas associações, da proteção que os iguala, como advertia Supiot (2016), justamente no momento em que mais precisam.

Nesse sentido, Judith Martins-Costa aduz que:

Conquanto expresso no Código [**Civil**] em tema de propriedade e contrato, o princípio [**da função social do contrato**] manifesta-se também no Direito da Empresa: conjugando os fatores da produção (trabalho, capital e recursos humanos) e os agentes do processo econômico (consumidor, trabalhador e empresário), as empresas têm, indiscutivelmente, dimensão transindividual ou comunitária (MARTINS-COSTA, 2005, p. 41, grifo nosso).

Essas diretrizes representam o que o Direito do Trabalho modernamente vem defendendo quanto à necessidade de participação de todos os envolvidos no processo social de elaboração da norma, ao contrário do que fez o legislador reformador brasileiro.

Assim, ainda que o Brasil tenha denunciado a Convenção nº 158 da OIT, em 1996 – decisão cuja constitucionalidade está pendente –, nosso ordenamento jurídico autoriza, ou melhor, demanda a construção de diálogo social efetivo por meio da participação dos trabalhadores, empregadores e de suas associações, durante todo o contrato de trabalho, especialmente no momento da extinção

contratual decorrente de crises econômicas empresariais, como é a situação causada pela pandemia decorrente da Covid-19.

Por isso, analisar-se-á, no próximo tópico, as medidas adotadas na pandemia e a valorização do diálogo social.

4 PANDEMIA, DESPEDIDAS E DIÁLOGO SOCIAL

Até mesmo as escolas de cunho liberal reconhecem que o equilíbrio do mercado, entre outros fatores, depende da oferta de trabalho. Nas crises, a forte incerteza quanto à trajetória econômica de um país leva o setor privado a assumir uma postura defensiva, cortando gastos em consumo e adiando decisões de produção e investimento, o que atinge diretamente a manutenção dos postos de trabalho (CARVALHO, 2020).

Em abril de 2020, segundo a OIT (ORGANIZAÇÃO, 2020), empresas de todos os tamanhos já apresentavam alguma forma de desafio, com ameaça real de declínios significativos nas receitas, insolvências e perda de emprego, especialmente as empresas de pequeno e médio portes.

Durante o *lockdown*, muitos países tomaram medidas sem precedentes para neutralizar os efeitos econômicos e no mercado de trabalho. O maior componente do apoio financeiro foi para manter as empresas ativas, o que se deu de variadas formas, mas, normalmente, contaram com a participação das associações representativas dos interessados e envolvidos no processo.

Para enfrentamento da crise da Covid-19, a França subsidiou os salários dos empregados das empresas forçadas a cessarem as atividades devido a medidas de bloqueio ou distanciamento social, no percentual de 70% do salário bruto do empregado (100% para o salário mínimo), até o limite de 4,5 salários mínimos, por um período máximo de doze meses, sendo prevista uma redução progressiva do suporte governamental (ORGANIZAÇÃO, 2020). Todavia, diante da permanência do estado de emergência, houve prorrogação do subsídio, com o pagamento de até 84% dos

salários dos empregados de empresas em dificuldades (FRANÇA, 2021). Além disso, a França criou um protocolo nacional de medidas para garantir a segurança dos trabalhadores, destacando a necessidade de manutenção do diálogo social e participação dos trabalhadores e de suas associações na tomada de decisões.

A Dinamarca divulgou um conjunto de ações, objeto de acordo tripartite entre governo, empresas e trabalhadores, em que o Estado ficará responsável pelo pagamento de 75% dos salários por três meses para empregadores que não realizem dispensas (KALIL, 2021).

A Itália, diante da reivindicação das centrais sindicais, adotou a proibição de dispensas por motivos econômicos por 60 dias e apoio financeiro às empresas, o que ao tempo deste artigo fora estendido até março de 2021 (KALIL, 2021).

No Reino Unido, foi anunciado que o governo pagará 80% do salário dos empregados que não conseguem trabalhar em razão da pandemia, o que foi uma reivindicação dos sindicatos (KALIL, 2020).

No Brasil, uma pesquisa incipiente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas – revelou que o país tinha, até 15/06/2020, 4 milhões de empresas, das quais 2,7 milhões (67,4%) mantinham atividade total ou parcialmente, 610,3 mil (15%) estavam fechadas temporariamente e 716,4 mil (17,6%) foram encerradas definitivamente. Isso significa que mais de 30% da economia do país ficou paralisada, o que acarretou a despedida de milhares de pessoas (BRASIL, 2020d). A pesquisa mostrou ainda que das 948.860 empresas consultadas e em funcionamento, ainda que parcial, 29,7% reduziram mais da metade de seus empregados, 32,4% reduziram entre 26% a 50% da mão de obra, e o restante fez redução de pelo menos 25% (BRASIL, 2020d).

Em março, as centrais sindicais apresentaram documento prevendo medidas para o enfrentamento da pandemia. O Governo

Federal, no mesmo mês, decretou o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 06 (BRASIL, 2020e) e, especificamente de cunho trabalhista, editou as MPs nº 927 e nº 936 (BRASIL, 2020f; 2020g), sem acolher nenhuma das propostas realizadas pelas centrais (KALIL, 2020).

A MP nº 927 (BRASIL, 2020f) reconheceu que a pandemia era situação de força maior e para a qual não concorreram, direta ou indiretamente, os empregadores. Além disso, a medida estabelecia que os acordos individuais tivessem preponderância sobre os demais instrumentos normativos, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal, visando a garantir os vínculos empregatícios e permitindo a flexibilização de uma série de direitos trabalhistas. Essa MP não foi convertida em lei, tendo seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020.

Já a MP nº 936 (BRASIL, 2020g), convertida na Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020a), instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cuja principal função é a gestão da crise econômica pelas empresas, permitindo, entre outras medidas, a suspensão do contrato de trabalho e alterações em jornada e em salários, mediante acordo escrito, entre trabalhadores e empregadores.

Tudo isso referendado pelo STF, conforme se vê na decisão da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020c). A Corte reconheceu que a *ratio* das normas emergenciais é a manutenção dos empregos e da atividade produtiva, independente da participação dos sindicatos nesse contexto.

O voto vencedor e que abriu a divergência foi do min. Alexandre de Moraes, para quem a ideia da MP é “[...] fornecer uma opção proporcional e garantidora do trabalho, mas proporcional entre empregado e empregador” (BRASIL, 2020c, p. 41). Prossegue esclarecendo que é um período de acomodação e de manutenção também das próprias empresas, do empreendedor, para que ele possa continuar mantendo os empregos. Para ele, não houve violação da Constituição em relação à obrigatoriedade da

participação dos sindicatos, porque não há, na situação da pandemia, conflito típico de trabalho entre empregado e empregador, mas convergência de interesses entre eles, para a viabilidade da empresa e dos postos de trabalho.

De acordo com as lições de Amauri e Sônia Nascimento (2014), no quadro institucional do Direito do Trabalho, é conveniente a previsão de medidas adequadas para a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, dentre as quais está a preservação das empresas. Segundo explicam os autores, a partir da metade dos anos de 1970, as crises econômicas afetaram sobremaneira os empregos, de modo que não bastava mais defender apenas os interesses dos trabalhadores, mas se fazia necessário atender aos interesses da gestão e da preservação empresarial.

Nesse sentido, Maria Palma Ramalho (2012, p. 524) aponta a existência do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa como derivado do princípio da proteção ao trabalhador, tendo sido consagrado no ordenamento jurídico português desde 1975. Porém, a autora destaca a importância do princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, decorrente da propriedade privada e da livre iniciativa, garantidos na Constituição portuguesa. Com base nisso, adverte a autora que tanto o princípio da proibição dos despedimentos, como o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão devem conviver numa relação dialética de compensação, de modo que ambos devem ser considerados como valorações fundamentais específicas do sistema jurídico laboral (RAMALHO, 2012, p. 528).

Sobreleva-se de importância o ensinamento de Deveali (1953, p. 130) quanto à existência de certa carga inercial por parte do Estado na dinâmica socioeconômica, deixando aos atores sociais que acomodem seus interesses dentro do contexto por eles conhecido, ao que Delgado chama de adequação setorial negociada (DELGADO, 2019, p. 1575). Caso contrário, adverte Leandro Dorneles (2019, p. 134), pode ocorrer o fenômeno da *reatividade do mundo econômico-social*, segundo o qual qualquer intervenção

estranha (ação estatal) é capaz de provocar reações não previstas inicialmente, que podem, inclusive, ir além dos grupos sociais imediatamente afetados, por exemplo, estimulando a retirada de empresas do país e a extinção de postos de trabalho.

Sob o pretexto da manutenção dos pontos de trabalho na pandemia, as medidas provisórias autorizaram a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, consagrados no art. 7º, *caput*, VI, XIII, XXVI e art. 8º, *caput*, III e VI da CF (BRASIL, 1988)

Não há, na Constituição Federal (BRASIL, 1988) qualquer limitação à participação dos sindicatos nos conflitos entre capital e trabalho, ao contrário do que foi esposado no voto do ministro Alexandre de Moraes. O texto constitucional é claro em assegurar a legitimidade ampla dos sindicatos para a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria que representa, conforme já reconhecida no RE nº 883.642 (BRASIL, 2015).

Além disso, como referido, o sistema de relações de trabalho é composto por trabalhadores, empregadores, suas organizações e o governo, que se relacionam de duas maneiras: por conflito ou por negociação em sentido *lato* (URIARTE, 2002, p. 161).

Dessa maneira, a ideia de participação dos sindicatos apenas nos conflitos de trabalho limita indevidamente a liberdade sindical, que inclui todas as formas de relacionamento entre os atores do sistema de relações de trabalho, tais como, informação, consulta, negociação coletiva, participação, acordo social e até o conflito.

Assim, o que se vê é que tanto as medidas governamentais, quanto a decisão do STF não foram hábeis a realizar o compromisso internacional assumido pelo Brasil, de fomentar e criar meios – no plano normativo e procedimental – para garantir a participação democrática de todos os atores sociais, por meio do diálogo social.

A tão almejada manutenção dos empregos, ao que tudo indica, também não foi garantida, já que ao tempo deste artigo, ao

menos, três grandes empresas anunciaram sua retirada do país², causando a despedida de milhares de trabalhadores, no cenário da pandemia, sem que as medidas adotadas pelo governo tenham sido suficientes para evitar as decisões empresariais.

Certamente, essa restrição ao diálogo social, como já demonstrado, não foi uma situação excepcional fruto da emergência causada pela pandemia. Há anos, o tripartismo está longe de ser uma realidade do Direito do Trabalho brasileiro, como se viu na reforma trabalhista e se vê constantemente nas numerosas despedidas coletivas em que os trabalhadores perdem seus empregos de um dia para o outro sem que qualquer outra estratégia tenha sido minimamente discutida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A base do diálogo social é formada por organizações de trabalhadores e de empregadores sólidas e independentes, com capacidade técnica e com acesso às informações necessárias para um diálogo transparente e sério, bem como vontade política dos governos de construir um compromisso sincero com todas as partes interessadas. Além disso, o respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva também deve ser constantemente reforçado e aprimorado. Não se ignoram as dificuldades de utilização do diálogo social, especialmente em países de capitalismo periférico, cuja necessidade de subsistência dos cidadãos muitas vezes cede ao apelo econômico.

Por isso, o apoio institucional adequado, por meio de técnicas de solução de conflitos – como as mediações e conciliações –, e os processos sociais, que propiciem um marco de referência no qual possam ser confrontados os pontos de vista dos empregadores,

² Ao tempo de redação deste artigo, a Ford, a General Mills, responsável pela Yoki, e a Forever 21 informaram que deixarão de produzir no Brasil (ALMEIDA; NETO, 2021).

dos trabalhadores e do Estado, são indispensáveis para canalizar as contradições dentro das práticas de *social dialogue*.

Alternativas, como adoção de trabalho remoto (teletrabalho/ *home office*); flexibilização de jornada, redução de jornada e adoção de banco de horas; antecipação de férias coletivas e individuais; concessão de licença remunerada; suspensão parcial dos contratos de trabalho (*lay off*) podem ser ferramentas úteis a serem adotadas antes da ruptura abrupta dos contratos de trabalho, mas devem contar sempre com a participação ativa e transparente de todos os atores sociais envolvidos.

Além disso, privilegiar o uso da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, é medida que afirma os valores do diálogo social num Estado Democrático.

Essas práticas evitam que os sindicatos profissionais se tornem meros sufragadores das decisões empresariais. Grande número de denúncias que chega ao Ministério Público do Trabalho (MPT) trata justamente da ausência de participação efetiva da entidade sindical, que acaba atuando apenas para negociar o pagamento, e muitas vezes parcelado, de verbas rescisórias. Inclusive, isso pode causar um aumento expressivo do procedimento previsto no art. 855-B da CLT (BRASIL, 1943), expediente que, quando mal utilizado, faz com que uma massa de trabalhadores acabe, em nome de sua subsistência, dando quitação de outras verbas do contrato de trabalho para o recebimento de seus haveres rescisórios.

Nessas situações, cabe a correção do caminho pelo Poder Judiciário, sem que isso caracterize violação à autonomia coletiva ou intervenção indevida nas organizações sindicais.

A pandemia causada pela Covid-19 instaurou um desafio sem precedentes para governos, trabalhadores, empresas e sociedade em geral. Porém, o crítico momento não pode servir como

salvo-conduto para o aumento da desigualdade na relação de trabalho. Ademais, as instituições devem estar preparadas para amparar as demandas sociais, de modo a respeitar os interesses envolvidos, criando espaços e oportunidades para a realização do diálogo social efetivo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em:

BRASIL. **Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998**. Promulga a Convenção número 144 da OIT sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020e**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 18 jan. 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Pulso Empresa: impacto da COVID-19 nas empresas**. Brasília, DF: IBGE, 16 jul. 2020d. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/548281f191c80ecbbb69846b0d745eb5.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020a**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020f**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do

estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n 936, de 1º de abril de 2020g.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 jul. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 6.363.** Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020c]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em 27 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 1.625.** Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020b]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 883.642.** Repercussão geral tema: 823. Indicado como representativo (CPC, ART. 1.036, § 1º). Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2015]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4758938>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 999.435**. Despedida / dispensa imotivada, acordo e convenção coletivos de trabalho. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2021b]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 29 mar. 2021.

CARVALHO, Laura. **Curto-circuito**: o vírus e a volta do Estado. São Paulo: Todavia, 2020.

CESARINO JUNIOR, Antonio F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

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

DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 121-149, jan./jun. 2019.

FRANÇA. Ministério do Trabalho, do Emprego e da Inserção. **Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19**. [Paris]: Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 9 jan. 2021. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. **Revista LTr**, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575- 579, jul. 1974. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Passou da hora de incluir os trabalhadores nos debates sobre a COVID-19. **Justificando**, São Paulo, 31 mar. 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/03/31/passou-da-hora-de-incluir-os-trabalhadores-nos-debates-sobre-a-covid-19>. Acesso em: 2 jan. 2021.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS-COSTA, Judith. Reflexões sobre o princípio da função social dos contratos. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 41-66, maio. 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 7-16, jan. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLEA, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo**. 5. ed. Madrid: Civitas, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 158**. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Conferência Internacional do Trabalho, 68ª reunião, Genebra, 1982. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização justa**. Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Sessão, Genebra, 10 jun. 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT: COVID-19 causa perdas devastadoras de empregos e horas de trabalho**. Genebra: OIT, 7 abr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741052/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório VI diálogo social e tripartismo**. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, Genebra, 29 maio 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020

PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 13-39, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: dogmática geral**. Coimbra: Almedina, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. OIT, tripartismo, diálogo social e concertação social. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 205, p. 43-66, set. 2019.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouse Gulbenkian, 2016.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva n° 59. **Official Journal**, Bruxelas, 12 ago. 1998, p. 16-21. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj>. Acesso em: 20 ago. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Os 20 princípios do pilar europeu dos direitos sociais**. Bruxelas: UE, 2020. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt. Acesso em: 20 ago. 2020.

URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoria y prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 106, p. 159-173, abr./jun. 2002.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 647.651**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2021a]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4104046>. Acesso em: 16 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 135**. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Conferência Internacional do Trabalho, 56ª reunião, Genebra, 1971. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Conferência Internacional do Trabalho, 86ª Sessão, Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.