



FACULDADE
BAIANA DE
DIREITO

FACULDADE BAIANA DE DIREITO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

INGRA PIMENTA PORTO RODRIGUES

**OS IMPACTOS DO JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE
INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1.625 E DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº
999.435 NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19**

Salvador/ BA
2022

OS IMPACTOS DO JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1.625 E DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 999.435 NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Ingra Pimenta Porto Rodrigues¹

Sumário: 1 INTRODUÇÃO; 2 CONVENÇÃO 158/82 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; 2.1 HISTÓRICO E ASSINATURA PELO BRASIL; 2.2 DENÚNCIA UNILATERAL DA CONVENÇÃO 158 DA OIT; 3 A VALIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL; 3.1 A EFICÁCIA DO ART. 7º, I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988; 3.2 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 1.480 E O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL; 3.3 MODALIDADES DE EXTINÇÃO CONTRATUAL; 4 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1.625; 5 JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435; 6 OS IMPACTOS DO JULGAMENTO DA ADI 1.625 E DO RE 999.435 NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19; 7 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

RESUMO

Valendo-se do método bibliográfico, o presente artigo se propõe a analisar os impactos do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.625, que trata da (in) constitucionalidade da denúncia unilateral da Convenção n. 158 da OIT, e do Recurso Extraordinário n. 999.435, em que se discute a necessidade ou não de negociação coletiva para a dispensa sem justa causa em massa (Caso Embraer), no Direito do Trabalho brasileiro, principalmente no tocante da dispensa imotivada, durante a pandemia do Covid-19. Para tanto, o presente trabalho traçará um breve histórico sobre a Organização Internacional do Trabalho e a aprovação da Convenção n. 158; diferenciando, ainda, os tipos de dispensa aceitos no ordenamento jurídico brasileiro e o tratamento jurisprudencial e doutrinário dado à dispensa imotivada, com foco nos julgamentos da ADI 1.625 e do RE 999.435. Por fim, serão explanadas as repercussões da pandemia do Covid-19 no Direito do Trabalho brasileiro, bem como, os impactos dos referidos julgados no tratamento da dispensa imotivada.

PALAVRAS-CHAVE: ADI 1.625; RE 999.435; DISPENSA IMOTIVADA; CONVENÇÃO 158 DA OIT; COVID-19.

ABSTRACT

Using the bibliographical method, this article aims to analyze the impacts of the judgment of ADI 1.625, which deals with the (in)constitutionality of the unilateral denunciation of ILO Convention 158, and of RE 999.435, which discusses whether collective bargaining is necessary for mass dismissals without just cause (Embraer case), in Brazilian labor law, especially with respect to unreasonable dismissal, during the Covid-19 pandemic. To this end, this article will trace a brief history of the International Labor Organization and the approval of

¹ Bacharela em Direito Pela Universidade Federal da Bahia. E-mail: ingrapimenta7@gmail.com.

Convention No. 158; also distinguishing the types of dismissal accepted in the Brazilian legal system and the jurisprudential and doctrinal treatment given to the unreasonable dismissal, focusing on the judgments of ADI 1.625 and RE 999.435. Finally, the repercussions of the Covid-19 pandemic on Brazilian labor law will be explained, as well as the impacts of the judgments on the treatment of unreasonable dismissal.

KEYWORDS: ADI 1.625; RE 999.435; UNJUSTIFIED DISMISSAL; ILO CONVENTION 158; COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

Com a publicação da Constituição Federal de 1988, também conhecida como “Constituição Cidadã”, após longos anos de Ditadura Militar, passou-se a reconhecer direitos fundamentais que antes do processo de redemocratização não eram acolhidos, como é o caso da proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 7, I da Carta Magna.

Apesar do avanço do referido dispositivo, a sua aplicação sempre esteve permeada de divergências em razão da necessidade de normatização através de lei complementar que jamais foi editada.

Em 1996, com a aprovação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da República (à época, Fernando Henrique Cardoso), pensou-se ter alcançado, enfim, um consenso quanto à dispensa sem justa causa, considerando-se, conforme texto do Tratado Internacional, arbitrária toda e qualquer dispensa imotivada.

Não foi, contudo, o que ocorreu, com a denúncia unilateral do Tratado, pelo então Presidente da República. Desde então, a constitucionalidade ou inconstitucionalidade da denúncia e, por consequência, a validade ou invalidade da dispensa imotivada vem sendo discutida doutrinária e jurisprudencialmente ao longo dos anos, completando em 2021, 24 anos de espera para o completo julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625.

Com julgamento inicialmente marcado para o dia 19/02/2021 e, novamente, retirado de pauta, o presente trabalho tem como principal finalidade analisar os impactos do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.625, em que se discute a (in) constitucionalidade da denúncia unilateral da Convenção 158 da OIT; bem como, o Recurso Extraordinário (RE) 999.435, que trata da necessidade de negociação coletiva para a dispensa imotivada em massa; no Direito do trabalho durante a Pandemia do Covid-19.

Para tanto, inicialmente, será traçado um breve histórico da Organização Internacional do Trabalho e da aprovação da Convenção 158 da OIT, explanando os seus

conceitos principais, limites e finalidades. Posteriormente, o presente trabalho se propõe a examinar o processo de entrada em vigor e denúncia unilateral do referido Tratado Internacional no ordenamento jurídico brasileiro, bem como, os tipos de dispensa autorizados pelo ordenamento jurídico brasileiro e o tratamento jurisprudencial e doutrinário dado à dispensa imotivada (quer seja individual, quer seja coletiva) no Brasil, através da análise de dois importantes julgamentos marcados, inicialmente, para acontecer durante os anos de 2021 e 2022: A ADI 1.625 e o RE 999.435.

Por fim, o presente artigo analisará os impactos do julgamento das referidas demandas no direito trabalhista brasileiro, principalmente no que concerne à dispensa imotivada, durante a pandemia do Covid-19.

Valendo-se do método bibliográfico, a presente pesquisa desenvolveu-se com base em documentação indireta, substanciando-se em livros doutrinários, artigos científicos, revistas, periódicos, resoluções e outras normas do ordenamento jurídico brasileiro, dentre outras fontes.

2 CONVENÇÃO 158/82 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Inicialmente, antes de adentrarmos no histórico da Convenção 158 da OIT no Direito Trabalhista brasileiro, se faz necessário tecer breves considerações acerca do surgimento da Organização Internacional do Trabalho e do cenário político-mundial quando da sua criação.

Posteriormente, será analisada a entrada em vigor da referida Convenção no ordenamento jurídico brasileiro, bem como, a sua denúncia unilateral pelo Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, sem a participação do Congresso Nacional.

2.1 HISTÓRICO E ASSINATURA PELO BRASIL

Com o final da Primeira Guerra Mundial, as grandes potências mundiais se depararam com um cenário catastrófico: caos econômico, grande número de mortos, agitação social e instabilidade governamental dos países que faziam parte da Tríplice Aliança. Diante das catastróficas consequências, os países envolvidos decidem, em janeiro de 1919, se reunir na “Conferência de Paris” para assinar tratados de paz, dentre eles, o Tratado de Versalhes.

Como parte do Tratado de Versalhes, cria-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo principal de promover a justiça social, através da proteção aos

princípios do Direito do Trabalho e da formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, quais sejam, as convenções (instrumentos normativos vinculativos) e recomendações (instrumentos não vinculativos que servem de orientação para as políticas nacionais) (OIT, 1982).

Em 1982, na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1982), aprova-se a Convenção 158 da OIT, entrando em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985 e sendo aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 17 de setembro de 1992, através do Decreto Legislativo nº 68 (OIT, 1982).

De acordo com o texto da própria Convenção, o instrumento normativo poderia ser citado como a “Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982”, sendo considerado, para efeitos da referida Convenção, as expressões “término” e “término da relação de trabalho” como sendo o término da relação de trabalho por iniciativa única do empregador (OIT, 1982).

Destaca-se, aqui, a inteligência do artigo 4, incluso na Parte II Normas de Aplicação Geral, Seção A – Justificação do término. Determina o referido artigo 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 (OIT, 1982)

Prevê a referida Convenção, em seu artigo 5º, hipóteses específicas que não constituiriam causa justificada para o término imotivado da relação de trabalho, quais sejam: (i) filiação a sindicato ou participação em atividades sindicais; (ii) ser candidato a representante dos trabalhadores; (iii) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; (iv) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social; bem como, (v) a ausência de trabalho durante a licença maternidade (OIT, 1982). Veja-se que a maioria das hipóteses previstas no referido Tratado Internacional são hoje

garantias de estabilidade de emprego previstas pela Convenção Coletiva do Trabalho (CLT), como é o caso da estabilidade dos dirigentes sindicais² e das gestantes³ (BRASIL, 1943).

Em seu artigo 7, a Convenção consagra, ainda, o Princípio do Devido Processo Legal (artigos 5º, LIV da Constituição Federal de 1988), prevendo o contraditório e a ampla defesa como pilares da dispensa justificada, bem como, a possibilidade de interposição de recurso contra o término injustificado, perante um organismo neutro (art. 8 – 1.), nos seguintes termos:

Art. 7 - Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivo relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

Art. 8 — 1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro. (OIT. 1982).

Com a aprovação da Convenção pelo Congresso Nacional, passou-se a discutir a compatibilidade da norma internacional com a Constituição Federal de 1988, tendo em vista a inteligência do artigo 7º, inciso I da Carta Magna, que previa a necessidade de edição de lei complementar:

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; (BRASIL, 1988).

Contudo, por unanimidade, admitiu-se a recepção da referida Convenção na Comissão de Constituição e Justiça, entendendo-se não haver inconstitucionalidade, desprestigiando o entendimento segundo o qual haveria necessidade de publicação de Lei complementar tratando sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (VALE, 2015, p. 125).

A aprovação da referida Convenção simbolizou uma grande conquista para o direito trabalhista brasileiro, ao passo que limitou o poder de dispensa do empregador,

² SÚMULA N.º 369 - DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

³ Artigo 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

garantindo ao trabalhador proteção contra despedidas arbitrárias e injustificadas, contudo, tal inovação teria curto prazo de vida.

2.2 DENÚNCIA UNILATERAL DA CONVENÇÃO 158 DA OIT

Conforme suscitado, o depósito da Convenção n. 158 da OIT foi realizado em janeiro de 1995 e o Decreto de promulgação, publicado em abril de 1996, sem que houvesse denúncia à RIT. Passado o interstício temporal de doze meses, a Convenção poderia ser denunciada após dez anos, contados a partir do início da sua vigência e, ainda, assim, durante os doze meses subsequentes a cada decênio (VALE, 2015, p.126).

Pois bem, apenas oito meses após a promulgação da referida Convenção, em 20 de dezembro de 1996, o presidente Fernando Henrique Cardoso decidiu denunciar o tratado internacional através do Decreto Lei 2.100, sob o entendimento de que o art. 7º, I da Constituição Federal de 1988 necessitava de Lei Complementar para a sua executoriedade, bem como, de que a Convenção teria caráter de mera Lei Ordinária.

Não foi o prazo, contudo, o problema da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. Tal problemática reside, até os dias atuais, na forma escolhida para operar a referida denúncia.

Isto por que, a denúncia da Convenção n. 158 foi realizada unilateralmente pelo Poder Executivo, representado por Fernando Henrique Cardoso (mandato presidencial de 01 de janeiro de 1995 até 01 de janeiro de 2003), então presidente da República, sem a manifestação do Congresso Nacional.

Veja-se que, para a entrada em vigor, o referido Tratado Internacional passou pela aprovação tanto do Poder Executivo quanto do Congresso Nacional, através da assinatura do Decreto Legislativo nº 68, tratando-se, pois, de ato jurídico complexo (aquele que se forma pela manifestação de vontade de mais de um órgão administrativo, diferentemente dos atos jurídicos simples, que necessitam da manifestação de vontade de apenas um órgão).

Determina o artigo 49, I da Constituição Federal, que é de competência exclusiva do Congresso Nacional “*I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;*” (BRASIL, 1988).

Levando em consideração a inteligência do referido dispositivo constitucional, a denúncia de um tratado internacional deveria passar, obrigatoriamente pelo Congresso Nacional, assim como a sua aprovação. Tratando-se a aprovação de ato jurídico

complexo (entendimento, inclusive, adotado pelo Supremo Tribunal Federal no Julgamento da ADI 1480, conforme restará demonstrado adiante), a sua denúncia deveria ser, igualmente, complexa.

Contudo, a denúncia da Convenção n. 158 da OIT percorreu caminho diametralmente oposto (realizada unilateral pelo Poder Executivo), abrindo a discussão doutrinária e jurídica acerca da sua (in) constitucionalidade.

Em face da denúncia unilateral pelo Poder Executivo, de ato juridicamente complexo que necessitaria da aprovação do Congresso Nacional, é que muitos doutrinadores e juristas, como a Magistrada e Doutrinadora Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale e o Ilustríssimo Doutrinador José Afonso da Silva entendem que a Convenção n. 158 da OIT permanece válida no Ordenamento Jurídico brasileiro, sendo possível invocar a referida norma para proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa, em consonância com o art. 7, I da Constituição Federal de 1988 (VALE, 2015, p. 128).

Leciona, em seu livro “Proteção Efetiva Contra a Despedida Arbitrária no Brasil” que:

No que toca à missiva endereçada à OIT, essa Organização não possui regra dispendo sobre o modo de perpetrar a denúncia das Convenções pelos órgãos estatais, sendo a competência definida pelo direito público interno de cada Estado. Nada obstante, o indigitado ato igualmente não encontra respaldo na constitucionalidade, tendo-se que o Brasil adota a teoria dualista, segundo a qual o ato de ratificação das normas internacionais é complexo, dependendo de atividade do chefe do Poder Executivo em conjunto com o Poder Legislativo, razão por que a atitude unitária do então presidente não gerou o efeito desejado, qual seja, denunciar a Convenção n. 158 da OIT, o que corrobora a tese já exposta em relação à vigência dela no ordenamento jurídico brasileiro, diante da inconstitucionalidade formal verificada.” (VALE, 2015, p. 128).

O presente trabalho compartilha de tal entendimento.

3 A VALIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL

Para melhor compreensão dos impactos do julgamento da ADI 1.625 e do RE 999.435 no direito do trabalho durante a pandemia do Covid-19, bem como, da importância da discussão acerca da (in) constitucionalidade da denúncia unilateral da Convenção 158 da OIT, se faz importante entender, preliminarmente, os tipos de dispensa previstas no ordenamento jurídico brasileiro e o tratamento dado à dispensa imotivada no Brasil.

3.1 A EFICÁCIA DO ART. 7º, I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Conforme suscitado, com a denúncia da Convenção n. 158 da OIT e a vacância do artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988, no tocante à criação de lei complementar para proteger o empregado da dispensa arbitrária, passou-se a aceitar tacitamente, no Brasil, a validade da dispensa imotivada.

De acordo com a jurisprudência e doutrina majoritária, o artigo 7ª, I da Constituição Federal apresentaria eficácia limitada, necessitando da lei complementar (inexistente até os dias atuais) para fixar os parâmetros da proteção contra a dispensa sem justa causa. Isto é, tal dispositivo não poderá ser aplicado até que sobrevenha uma norma infraconstitucional tratando sobre o assunto.

Em contrapartida, para doutrina e jurisprudência minoritária (seguida por José Afonso da Silva e pela Magistrada e Doutrinadora Silvia Isabelle Vale), a primeira parte do art. 7º, I da Constituição Federal apresenta eficácia plena e aplicabilidade imediata, tendo em vista que a proteção prevista pela Carta Magna de 1988 jamais poderia ser enfraquecida pela lei complementar, de modo que estaria apenas tecendo a forma com que essa proteção seria feita e complementando a sua aplicação.

Ora, entender de modo contrário seria atentar contra a supremacia, a máxima efetividade e a força normativa da Constituição (VALE, 2015, p. 151), tratando-se de norma inconstitucional todas aquelas que diminuíssem a proteção dos empregados prevista pela Constituição Federal de 1988.

Ressalta-se que em 2003 houve a propositura do Projeto de Lei Complementar n. 8-A pelo Deputado Maurício Rands, à época filiado ao Partido dos Trabalhadores – PT/PE (1990-2013). De acordo com o projeto de lei, a propositura visava equilibrar as relações de trabalho, colocando freios no direito patronal de despedir. Para o Deputado, o acréscimo da necessidade de lei complementar ao final do inciso I do art. 7º da Constituição Federal de 1988 “*transformou a norma protetiva do emprego em mera norma de eficácia limitada, para utilizar a classificação do constitucionalista José Afonso da Silva.*” (BRASIL, 2003).

Apesar dos esforços, o referido projeto de lei complementar foi arquivado em 31 de janeiro de 2015, nos termos do Artigo 105⁴ do Regimento Interno da Câmara dos

⁴ Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões;

II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;

Deputados, em razão do final da legislatura (período que corresponde ao mandato de cada assembleia eleita), permanecendo a matéria sem previsão legal.

3.2 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 1.480 E O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Conforme suscitado, após a denúncia unilateral da Convenção pelo poder executivo, surgiram na jurisprudência e na doutrina trabalhista brasileira diversas teses acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade da referida norma. A ação direta de inconstitucionalidade n. 1.480 foi uma delas.

Ajuizada com o objetivo de questionar a validade jurídico-constitucional do Decreto Legislativo nº 68/92, que aprovou a Convenção 158 da OIT e apresentado como partes a Confederação Nacional do Transporte - CNT, Luiz Carlos Bettiol e Outros, Confederação Nacional da Indústria - CNI, Aldovrando Teles Torres e outros, Presidente da República, bem como, o Congresso Nacional; a referida ADI foi a julgamento no dia 26 de junho de 2001, com relatoria do Ministro Celso de Mello.

Em decisão, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, deferiu, parcialmente, o pedido de medida cautelar requerido em exordial, consagrando o entendimento de que, com a denúncia procedida pelo Presidente da República e registrada junto à O.I.T em 1996, a Convenção 158 não mais estaria incorporada ao sistema de direito positivo interno brasileiro, operando-se, portanto, a extinção do referido ato de direito internacional.

Nesta senda, de acordo com o Supremo Tribunal Federal, a Convenção 158 da OIT encontra-se com sua eficácia cassada, não podendo ser aplicada aos casos de dispensa arbitrária/sem motivação, tratando-se de lei ordinária e não de lei complementar. Por via de consequência, estaria obstado, portanto, o tratamento da matéria contida no art. 7º, I da Constituição Federal (CF/88) pela Convenção.

De acordo com o entendimento do Plenário do Supremo Tribunal Federal:

A Convenção nº 158/OIT, além de depender de necessária e ulterior intermediação legislativa para efeito de sua integral aplicabilidade no plano doméstico, configurando, sob tal aspecto, mera proposta de legislação dirigida ao legislador interno, não consagrou, como única consequência derivada da ruptura abusiva ou arbitrária do contrato de trabalho, o dever de os Estados-Partes, como o Brasil, instituírem, em sua legislação nacional, apenas a garantia da reintegração no emprego.

III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias;

IV - de iniciativa popular;

V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República.

Pelo contrário, a Convenção nº 158/OIT expressamente permite a cada Estado-Parte (Artigo 10), que, em função de seu próprio ordenamento positivo interno, opte pela solução normativa que se revelar mais consentânea e compatível com a legislação e a prática nacionais, adotando, em consequência, sempre com estrita observância do estatuto fundamental de cada País (a Constituição brasileira, no caso), a fórmula da reintegração no emprego e/ou da indenização compensatória (ADI 1.480, STF).

Ressalta-se que, em que pese tenha concluído pela não aplicação da Convenção 158 da OIT, em razão do seu conteúdo meramente programático, entendeu o Ilustríssimo Ministro Relator Celso de Mello que a norma prevista no artigo 7º, I é autoexecutável, ou seja, independe de lei complementar para que surta seus efeitos, consagrando o entendimento de que o empregador não possui direito potestativo para dispensa imotivadamente os seus empregados (VALE, 2015, p. 132).

Apesar do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, é possível pensarmos numa janela de possibilidade para que a Convenção 158 da OIT volte a ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, sob a ótica da Emenda Constitucional nº 45/2004.

Isto por que, de acordo com a referida Emenda, as normas de direito internacional de Direito Público que tratam de Direitos Humanos e que foram ratificadas pelo ordenamento jurídico brasileiro antes da Emenda Constitucional (EC) 45 e não aprovadas pelo quórum especial de 3/5, possuiriam natureza jurídica de supra legalidade.

É dizer, portanto, que a Convenção 158, enquanto norma de direito internacional de Direito Público e que, efetivamente, trata de Direitos Humanos (eis o caráter basilar e fundamental do direito à dispensa motivada), não se igualaria às leis ordinárias ou complementares, apresentando, portanto, característica autônoma, entendimento este, firmado anos antes, no julgamento da ADI 1.480, no voto do Ilustríssimo Ministro Carlos Velloso (VALE, 2015, p. 133).

3.3 MODALIDADES DE EXTINÇÃO CONTRATUAL

No tocante das modalidades de extinção contratual, necessário se faz delinear os tipos de dispensas previstas no ordenamento brasileiro, pontuando, ainda, a existência das dispensas individuais, plúrimas e coletivas.

De acordo com o doutrinador Maurício Godinho Delgado, no manual “Curso de Direito do Trabalho”, a doutrina teria construído interessante diferenciação entre as modalidades extintivas de contrato, dividindo-as em rescisão, resolução e rescisão.

Enquanto a rescisão corresponderia a todas as modalidades de extinção contratual por exercício livre da vontade das partes (resilição unilateral pelo obreiro ou pedido de demissão; rescisão unilateral pelo empregador, também conhecida como dispensa imotivada; bem como, a rescisão bilateral do contrato, chamada de distrato); a resolução equivaleria às modalidades de extinção contratual em razão do cometimento de falta gravosa, quer seja pelo empregado (dispensa por justa causa) ou pelo empregador (dispensa indireta). Por fim, teríamos a figura da rescisão, em que a extinção contratual se daria em razão da existência de nulidade (DELGADO, 2019, p. 1.342 - 1.343).

Interessante é, contudo, pontuação feita por Maurício Godinho Delgado na referida obra, no que concerne à não incorporação da Convenção 158 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro e à dispensa sem justa causa. De acordo com o doutrinador:

O Direito brasileiro perdeu a oportunidade de substituir a simples dispensa sem justa causa (denúncia vazia do contrato) pela mais consistente, do ponto de vista sociojurídico, dispensa motivada mas sem justa causa celetista, caso houvesse incorporado em seu sistema jurídico as regras da Convenção 158 da OIT. O ato de despedida manter-se-ia como decisão empresarial, porém submetido ao atendimento a motivações razoáveis, mesmo que sem cometimento de infração pelo trabalhador (motivos tecnológicos ou econômicos efetivamente consistentes e comprovados, por exemplo). (DELGADO, 2019, p. 1.343).

É dizer, em outras palavras, que a validade da Convenção 158 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro facilitaria a substituição da dispensa sem justa (imotivada) pela dispensa motivada (lê-se, fundamentada) mas sem justa causa celetista (eis que a dispensa derivaria da vontade livre do empregador e não da prática de ato faltoso previsto na CLT). Além de mais consistente do ponto de vista sociojurídico (conforme entendimento de Delgado), tal modalidade garantiria maior proteção aos empregados contra dispensas arbitrárias desfundamentadas.

A extinção do contrato por dispensa do empregador se divide, ainda, em dispensas individuais, plúrimas e coletivas. A dispensa individual se configura como aquela em que o empregador, no ato da demissão, individualiza o empregado que será dispensado a partir de motivos específicos ensejadores da dispensa. Já a dispensa plúrima, ocorre quando o empregador dispensa múltiplos empregados em razão de motivos individuais a cada um deles, ou seja, vinculados à pessoa do empregado. Não tem, contudo, o alcance de uma dispensa coletiva. Na dispensa coletiva, por fim, tem-se a demissão em massa pelo empregador, sem que haja, contudo, motivos individualizados a cada um dos empregados dispensados.

Ademais, ao entender de Maurício Delgado, enquanto a dispensa individual teria parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo da relação de trabalho, as dispensas coletivas apresentariam maior impacto no campo da comunidade, com forte impacto social (DELGADO, 2019, p. 1.382).

De acordo com o art. 477-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, "*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.*". O que as diferenciariam, portanto, seria a especificidade da dispensa face da pessoa do empregado. (BRASIL, 1943).

Conforme suscitado, o contrato de trabalho poderá ser extinto através de rescisão contratual por vontade do empregador (dispensa imotivada) ou de resolução (dispensa em razão da prática de ato faltoso). Será imotivada, aquela dispensa em que o vínculo empregatício é quebrado sem qualquer tipo de justificativa por parte do empregador (entendida, pelo ordenamento jurídico brasileiro como um "poder potestativo do empregador", ideia esta, que não corrobora com o entendimento deste artigo, conforme suscitado anteriormente).

Na dispensa por justa causa, contudo, estaremos diante de um fato ou ato que enseje a quebra do contrato trabalhista de maneira justificada, ou seja, fundamentada, praticada pelo empregador. São elas, as hipóteses previstas nos artigos 482 (no tocante às práticas do empregado) e 483 (com a previsão de hipóteses de cessação unilateral do contrato de trabalho em razão de ato do empregador). (BRASIL, 1943).

No tocante à dispensa coletiva, especificamente, tornou-se emblemático o caso da Embraer que, em 2009, em meio às consequências da crise econômica internacional de 2008, demitiu mais de 4.273 empregados (cerca de 20% da sua mão de obra ativa) sob a alegação de que houvera 30% de redução das encomendas, principalmente em relação aos aviões de grande porte, sendo necessário o corte de tais empregados.

Diante da dispensa em massa, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, em conjunto com o Sindicato dos Metalúrgicos de Araraquara e Américo Brasiliense e da Federação dos Sindicatos dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores, ajuizaram dissídio coletivo n. 309-2009-000-15-00 em face do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região com pedido liminar para que fosse declarada a nulidade dessa dispensa coletiva efetuada pela Embraer, bem como, a reintegração dos empregados despedidos (CHEHAB, 2015).

No julgamento da referida demanda, em decisão emblemática e avançada, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região entendeu que a dispensa imotivada dos empregados da Embraer era inconstitucional, sendo necessária negociação coletiva e fundamentação para as dispensas. Nos seguintes termos:

CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (*Directiva 98/59*), Argentina (*Ley n. 24.013/91*), Espanha (*Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995*), França (*Lei do Trabalho de 1995*), Itália (*Lei nº. 223/91*), México (*Ley Federal del Trabajo de 1970*, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente. **PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº. 00309-2009-000-15-00-4 DC**

Veja-se que a abusividade da demissão coletiva efetivada pela Embraer foi reconhecida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região tendo em vista a ausência de negociação coletiva prévia às dispensas, bem como, em face do insucesso de conciliação entre

a empresa e os Sindicatos, sendo atribuído o direito à compensação financeira para cada um dos empregados demitidos.

Em que pese a decisão avançada, parcialmente procedente – eis que não se admitiu a reintegração dos empregados dispensados, em face da inexistência de estabilidade e emprego, exceto às garantias provisórias -, todas as partes apresentaram Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo, sendo os autos remetidos ao Tribunal Superior do Trabalho – TST (BRASIL, 2009).

Em decisão apertada de 05 votos a 04, entendeu o Tribunal Superior do Trabalho, com Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que a dispensa coletiva imotivada seria considerada inválida nos casos em que não houvesse prévia negociação coletiva com os sindicatos dos trabalhadores, contudo, tais premissas apenas seriam fixadas para os casos futuros. Nos seguintes termos:

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 consequência, 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 incontrastável 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 consequência, 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 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), 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. (BRASIL, 2009).

Apesar da manutenção das dispensas imotivadas, com fixação dos efeitos apenas para os casos futuros, as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região e do Tribunal Superior do Trabalho foram de suma importância para consagrar o entendimento de que o empregador não tem direito potestativo em face dos seus empregados, devendo os atos demissionários em massa serem precedidos de negociação coletiva e efetiva fundamentação.

Ressalta-se ainda que, na ementa supracitada, diferencia-se a dispensa imotivada individual da dispensa imotivada coletiva, ao passo em que se entende como proibido 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 (...)*”

Chama-se atenção, contudo, para o fato de que a dispensa coletiva nada mais é do que a união de diversas dispensas individuais. De acordo com a Magistrada Silvia Isabelle, a razão da antítese ao poder de dispensa ilimitado seria exatamente o mesmo. Tanto seria assim que, no caso da Embraer, o argumento empresarial foi justamente o de que o ordenamento jurídico brasileiro não dispunha de regramento próprio acerca da dispensa coletiva, sendo tal modalidade, portanto, permitida, tal qual o argumento da necessidade de lei complementar para disciplinar a dispensa imotivada individual (VALE, 2015, p. 136).

4 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 1.625

Proposta em 19 de junho 1997, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.625 questiona a (in) constitucionalidade do Decreto Federal 2.100/1996, através do qual, o

Presidente da República à época, Fernando Henrique Cardoso, denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, sem a participação do Congresso Nacional (BRASIL, 1997).

Conforme suscitado, tratava a Convenção n. 158 da OIT do término das relações de trabalho por iniciativa do empregador e sem justificativa (dispensa imotivada). Contudo, após aprovação pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da República (tratando-se, pois, de ato jurídico complexo), operou-se a sua denúncia unilateral pelo Poder Executivo, sob o entendimento de que tais regras não poderiam ser aplicadas ao ordenamento jurídico brasileiro em razão da inexistência de lei complementar que regulamentasse a segunda parte do art. 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988.

Após a sua propositura, a ação direta de inconstitucionalidade n. 1625 passou por longos anos de julgamento, com múltiplos pedidos de vista, interferência de *amicus curiae* e decisões monocráticas. Trata-se de demanda marcada por forte divergência jurisprudencial e doutrinária e que se arrasta no judiciário brasileiro por mais de 20 anos sem que se chegue a uma decisão efetiva sobre o tema.

Em 11 de novembro de 2015, após o voto-vista da Ministra Rosa Weber, julgando totalmente procedente o pedido formulado, para declarar a inconstitucionalidade do Decreto nº 2.100/1996, pediu vista dos autos o Ministro Teori Zavascki. Posteriormente, em 14 de setembro de 2016, após o voto-vista do Ministro Teori Zavascki, julgando improcedente o pedido formulado, houve pedido de vista pelo Ministro Dias Toffoli.

Em 03 de agosto de 2020, o ministro Dias Toffoli devolveu os autos para dar continuidade ao julgamento, com autos inseridos no calendário de julgamento em 17 de dezembro de 2020. Ocorre, contudo, que a demanda foi, mais uma vez, excluída do calendário de julgamentos, em 19 de fevereiro de 2021 (BRASIL, 1997). Apesar da importância da discussão envolvida no julgamento da ADI 1.625, não há previsão de nova data para o seu julgamento e, menos ainda, previsão para a sua completa resolução.

5 JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 999.435

Na seara do direito trabalhista coletivo, em continuidade ao julgamento do RODC 309-2009-000-15-00, houve a interposição do Recurso Extraordinário 999.435 pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A – Embraer, contra acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho que considerou inviável o exercício unilateral, pelo empregador, da demissão em massa, mantendo-se o entendimento do Tribunal

Regional do Trabalho da 15ª região, de que a negociação coletiva é pressuposto de validade para a demissão em massa.

De acordo com o recurso extraordinário interposto pela Empresa Embraer, inexistente lei que obrigue a realização de negociação coletiva com os Sindicatos antes de dispensas em massas, tendo em vista que o art. 477-A da CLT equipara a dispensa coletiva à individual, no tocante à desnecessidade de motivação. Já para o Sindicato dos Metalúrgicos, necessária seria a justificativa legítima para a dispensa, independente da negociação coletiva ou não (BRASIL, 2016).

Com a repercussão geral da questão constitucional reconhecida em 22 de março de 2013 – Tema n. 638⁵, o julgamento do RE 999.435 foi iniciado em 19 de maio de 2021, com três votos favoráveis à desnecessidade de negociação coletiva e dois votos contrários. Votaram a favor, os Ministros Marco Aurélio, Alexandre de Moraes e Nunes Marques, sob o entendimento de que efetivamente, o art. 477-A da CLT trata de rescisão unilateral, sendo desnecessária a concordância da parte contrária (BRASIL, 2016).

Inaugurando a divergência, votou o Ministro Edson Fachin, seguido pelo Ministro Barroso, pontuando que “*o TST não exigiu acordo ou autorização prévia para demissão, mas apenas que os representantes dos sindicatos sejam ouvidos e tenham o direito de apontar outras saídas*” (BRASIL, 2016). Posteriormente, o julgamento foi suspenso, nos termos da decisão:

Decisão: Após o voto do Ministro Marco Aurélio (Relator), que dava provimento ao recurso extraordinário da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e Eleb Equipamentos LTDA, para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores, e estabelecia a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”, no que foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes; e do voto do Ministro Edson Fachin, que negava provimento ao recurso, o julgamento foi suspenso. (BRASIL, 2016)

No dia 20 de maio de 2021, após voto do Ministro Barroso, que divergia do Ministro Relator Marco Aurélio, houve pedido de vista pelo Ministro Dias Toffoli, com devolução dos autos no dia 21 de outubro de 2021 e inclusão em pauta de julgamento no dia 01 de fevereiro de 2022. Atualmente, a demanda aguarda designação de data para julgamento.

⁵ Tema n. 638 STF - Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

Ementa: CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para a dispensa dos empregados em massa.

6 OS IMPACTOS DO JULGAMENTO DA ADI 1.625 E DO RE 999.435 NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Com a decretação da pandemia do Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em março de 2020, e a necessidade do isolamento social como medida de prevenção ao vírus, o direito brasileiro se deparou com desafios que antes não eram contemplados pelo ordenamento jurídico pátrio.

Enquanto instrumento de garantia dos direitos sociais, historicamente, o Direito do Trabalho tende a acompanhar crises econômicas e governamentais, e com a pandemia do novo coronavírus não foi diferente. O Direito do Trabalho vem sendo uma das áreas mais afetadas pela pandemia, tendo em vista a ausência de legislações trabalhistas que previssem a postura dos empregadores diante dos seus empregados nesta hipótese, bem como a necessidade de criação de dispositivos jurídicos que contemplassem a nova dinâmica social.

Como resposta à nova realidade, foram editadas sucessivamente, as Medidas Provisórias n. 927 (caduca) e 936 (convertida, posteriormente, na Lei 14.020/2020) adotadas para preservar os empregados e a renda, bem como para enfrentar o estado de calamidade, oferecendo um amplo arcabouço de possíveis soluções para os efeitos da pandemia nas relações e contratos de trabalho. Para tanto, enquadrrou-se o Covid-19 como força maior, com base nos artigos 501 e 502⁶ da CLT.

Tais soluções, contudo, flexibilizaram de sobremaneira as regras trabalhistas, gerando insegurança jurídica e fomentando debates quanto a sua compatibilidade com a Constituição Federal de 1988, tendo em vista a subversão a princípios e preceitos constitucionais.

Dentre as principais flexibilizações trazidas pelas Medidas Provisórias supracitadas, destacam-se: 1. A ausência dos sindicatos nas negociações entre empregado e

⁶ Capítulo VIII - DA FORÇA MAIOR

Art. 501. Entende-se como força maior¹ e 2 todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta lei referentes ao disposto neste capítulo.

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização⁴ na forma seguinte: I – sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II – não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III – havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta lei, reduzida igualmente à metade.

empregador, permitindo que as modificações contratuais referentes a redução salarial e jornada de trabalho fossem feitas através de acordos individuais (acerca do tema, entendeu o Ministro Lewandowski, em voto no julgamento no Plenário da ADI 6.363, que tais modificações contratuais devem ser comunicadas ao respectivo sindicato no prazo de 10 dias, ao final do qual, sem que haja deflagração de negociação coletiva, prevalecerá o acordo individual); 2. A prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no art. 2º da MP 936/2020 (matéria que já havia sido tema da Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista); 3. Mudança do regime presencial para o teletrabalho pelo empregador, a qualquer momento, desde que com antecedência de 48h (Art. 3º, MP 936/2020); 4. Possibilidade de postergar o pagamento de verbas trabalhistas e do recolhimento do FGTS (Arts. 19 e 20, MP 936/2020); 5. Suspensão do contrato de trabalho por motivo de força maior em virtude do art. 476-A da CLT; 6. Antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas (Arts. 6º, 11 e seguintes, MP 936/2020), dentre outras medidas.

Diante da necessidade do isolamento social, a pandemia propiciou o fechamento de empresas, principalmente de pequeno e médio porte, gerando aumento no número de dispensas imotivadas e conseqüentemente, de desempregados, bem como o surgimento de novos fatores ensejastes de responsabilidade civil dos empregadores, especialmente no que concerne à submissão dos empregados a risco de contaminação – com possibilidade de configuração como acidente de trabalho, em havendo nexos causal -, e a procedimentos e exames médicos. Ressalta-se, ainda, a não configuração da pandemia como fato do príncipe, de modo que a responsabilização pelos débitos trabalhistas recairá única e exclusivamente sobre o empregador, sem que caiba responsabilização solidária para com o Estado.

No que concerne ao aumento do desemprego, de acordo com a Agência de Notícias do IBGE, em 2020, ano em que a economia mais sentiu os impactos da pandemia do Covid-19 e do isolamento social, a taxa média de desocupação da população aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5%, alcançando a maior taxa anual da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), iniciada em 2012 (IBGE, 2021). Em 2021, com a flexibilização das medidas de isolamento e a retomada das atividades econômicas, a taxa média anual recuou para 13,2%, indicando uma tendência de recuperação em relação a 2020 (IBGE, 2022).

Contudo, conforme suscitado, os impactos da pandemia não se limitam ao desemprego, alcançando, ainda, diversas violações a preceitos e direitos fundamentais trabalhistas. De acordo com ITUC Global Rights Index – “The World’s Worst Countries for

Workers”, os direitos trabalhistas mais violados durante o ano de 2020 foram os direitos de greve (com crescimento na criminalização dos movimentos grevistas) e outros dissídios coletivos; a exclusão de normas de proteção aos trabalhadores; restrições de acesso à justiça; cancelamento de registros de sindicatos e prisões arbitrárias (ITUC, 2020).

Ademais, pelo terceiro ano consecutivo (inserido na lista do Índice Global de Direitos pela primeira vez em 2019), o Brasil se manteve na lista, ao lado de Bangladesh, Colômbia, Egito, Honduras, Filipinas, Turquia e Zimbábue, Belarus e Myanmar (ITUC, 2021).

Para o Índice, após a aprovação da Reforma Trabalhista, com a Lei 13.467/17 houve um declínio imediato e drástico no número de Convenções Coletivas celebradas (cerca de 45%), sendo, tal cenário, aprofundado pelas políticas públicas e governamentais do Poder Executivo durante a pandemia (com a adoção de medidas que prejudicaram e diminuíram a proteção dos trabalhadores (ITUC, 2021).

É, portanto, em meio à crise econômica, de saúde e de direitos vivenciada nos últimos dois anos, que o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1625 e do Recurso Extraordinário 999.435 voltam a ser discutidos.

Em ambos os casos, quer seja no bojo do direito trabalhista coletivo, quer seja no individual, a confirmação da validade ou invalidade da Convenção n. 158 da OIT apresentará impactos diretos não só nas pequenas e médias empresas (que veem fechando as portas em razão de problemas financeiros) como também nos trabalhadores.

Veja-se que, entendendo-se pela validade da Convenção n. 158 da OIT no ordenamento pátrio, passar-se-á a considerar como arbitrária toda e qualquer dispensa imotivada realizada pelo empregador. Nesta senda, a dispensa sem justa causa – seja ela individual ou coletiva - em razão de problemas financeiros (tal como alegado pela Embraer em 2009, diante da crise econômica internacional de 2008) deverá ser efetivamente justificada, dando maior proteção ao empregado e atribuindo ao empregador, o ônus de comprovar a efetiva necessidade da dispensa.

Ressalta-se que, apesar do enquadramento do Covid-19 como força maior com base nos artigos 501 e 502 da CLT, pela Medida Provisória 927/2020 (Medida esta caducada e não convertida em Lei), que dispunha sobre as medidas trabalhistas durante o enfrentamento da pandemia, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que as restrições previstas na CLT para esse tipo de dispensa “*só se aplicam quando a situação econômica e financeira da empresa é afetada de tal modo que impossibilite a execução parcial ou total de suas atividades*”. Foi o caso do recente julgamento do Processo

AIRR-10402-15.2020.5.03.0008, pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. (TST, 2021).

Em síntese, tratou-se de agravo de instrumento em recurso de revista da empresa Gontijo Transportes LTDA, visando ter reconhecida a dispensa de um dos seus motoristas empregados com base na alegação de força maior da pandemia do covid-19. De acordo com o entendimento da Colenda Turma, o pagamento das verbas pela metade (prevista nos artigos 501 e 502 da CLT) só seria possível nos casos em que houvesse a efetiva extinção da empresa ou do estabelecimento em que o reclamante laborava, o que não ocorreu no caso em comento. O referido acórdão⁷ foi publicado no dia 26 de novembro de 2021, com trânsito em julgado em 01 de fevereiro de 2022 (BRASIL, 2021).

⁷ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA VIGÊNCIA DA CADUCA MP No 927/20. FORÇA MAIOR. DIFICULDADE FINANCEIRA. QUADRO PANDÊMICO DECORRENTE DO COVID-19 (SARS-COV-2). CONFIGURAÇÃO. Sabe-se que, por força do princípio da alteridade, o empregador deve arcar com os riscos de seu empreendimento, na forma do art. 2º da CLT. Nos termos do art. 501 da CLT, “*entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente*”. O §2º do mesmo dispositivo, por sua vez, determina que “A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta lei referentes ao disposto neste capítulo.” As restrições impostas pela norma consolidada, portanto, são aplicáveis apenas quando a situação econômica e financeira da empresa é afetada de tal modo que impossibilite a execução parcial e/ou total de suas atividades. É fato que o c. TST vem decidindo que a dificuldade financeira enfrentada pelas empresas, por constituir risco previsível da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, não se enquadra como episódio de força maior. Precedentes. No entanto, a caduca MP 927/20, a qual dispunha sobre as medidas trabalhistas a serem adotadas pelas empresas para a preservação do emprego, por conta dos efeitos nefastos causados pela pandemia do Covid-19, vigente ao tempo da dispensa do empregado, equiparou o estado de calamidade pública, relacionado ao coronavírus (COVID 19), à hipótese de força maior (art. 1º, parágrafo único). Verdade que o Decreto Federal 10.282/20 definiu o transporte intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros como atividade essencial. Não passa despercebido, entretanto, que as ações de combate e prevenção ao coronavírus (COVID 19) impuseram nova dinâmica à mobilidade nas cidades. As medidas de distanciamento social, isolamento e a quarentena, que determinaram compulsoriamente por meio de decretos legislativos estaduais e municipais, o fechamento parcial e/ou total do comércio, de locais públicos ou acessíveis ao público, de escolas, bancos e serviços, a proibição de viagens nacionais e internacionais, além da flexibilização do teletrabalho, causaram de forma inconteste a queda brusca da demanda de passageiros, o que obrigou as empresas que atuam no ramo de transporte de passageiros em estradas e rodovias, como é o caso da ora ré, a reduzirem frotas e a frequência das linhas de ônibus (adequação oferta/demanda), implicando sem sombra de dúvida a redução significativa de faturamento e, portanto, eventual comprometimento de obrigações contratuais e fiscais em determinados casos. Não se olvida que em circunstâncias tais, o eventual equilíbrio das prestações às quais as empresas se obrigaram sofreu alteração significativa, tornando o pactuado, muitas vezes, impossível de ser cumprido naquele momento, sem o comprometimento de outras obrigações trabalhistas e fiscais, a ponto de aproximar, nas relações de trabalho, tamanho o impacto, a teoria do fortuito com a da imprevisão na busca de soluções de enfrentamento. São vários os dispositivos legais, civis, trabalhistas e processuais que, com base na força maior e na imprevisão, dão suporte a essa conclusão: arts. 317, 413, 478 a 480 do Código Civil; 873 da CLT; e 505, I, do CPC, sem falar na Lei no 14.010/2020, que suspendeu, dentre outras providências, até mesmo prazos prescricionais e decadenciais, liminares para desocupação de imóveis. Em que pese a toda a fundamentação exposta, ressalta-se que o art. 502 da CLT, plenamente válido no período de vigência da MP 927/20 (sequer mencionado na MP 927/90), estabelece que “ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.” Portanto, não se acolherá a arguição de força maior como justificativa para

Em contrapartida, o julgamento desfavorável à constitucionalidade da Convenção n. 158 da OIT poderá colocar verdadeira “pá de cal” sobre o assunto, corroborando e confirmando, de uma vez por todas, o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que a dispensa imotivada se configura como direito potestativo do empregador, descobrindo os empregados, mais uma vez, da proteção constitucional contra a dispensa arbitrária.

Além dos impactos dos julgamentos durante a pandemia, chama-se atenção para as consequências posteriores, no que concerne ao possível aumento da demanda trabalhista.

Em decorrência do fechamento e falência de inúmeras empresas, bem como do alto número de demissões durante o período pandêmico, a tendência é de que, nos próximos anos, a Justiça do Trabalho apresente alta no número de ações visando discutir reduções salariais, suspensões de contratos de trabalho, pagamento de verbas trabalhistas, bem como, ações revisionais de acordos firmados antes da pandemia e, principalmente, demissões sem justa causa.

É, em face de tais desdobramentos socioeconômicos, bem como, em face das reiteradas remarcações do julgamento da ADI 1.625, que se conclui pelo possível interesse jurídico-político de postergar a discussão envolvendo (in) constitucionalidade da Convenção n. 158 da OIT e, em por consequência, a validade da dispensa imotivada no Brasil para momento posterior à atual crise econômica (tendência que vem se confirmando através das seguidas remarcações para o julgamento da referida ADI).

Não se pode, contudo, postergar demasiadamente a análise acerca da validade da dispensa imotivada no Brasil, tendo em vista que atualmente, ela compreende a maioria massiva de resilições unilaterais pelo empregador. Garantir a proteção do trabalhador, já

rescindir contratos de trabalho se a empresa não foi extinta, ou seja, se não encerrou suas atividades. Efetivamente, o foco dos normativos editados pelo governo federal para o enfrentamento da crise mundial, notadamente as caducas MP 927/20 e 928/20 e a MP 936/20, esta convertida na Lei 14.020/20, que promoveram a flexibilização temporária em pontos sensíveis da legislação trabalhista, não foi permitir rescisões contratuais ou a mera supressão de direitos de forma unilateral e temerária por parte do empregador, mas exclusivamente proporcionar meios mais céleres e menos burocráticos, prestigiando o diálogo e o bom senso, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, por consequência, preservar o pleno emprego e a renda do trabalhador. In casu, a ré fundamentou o apelo na alegação de afronta ao art. 7o, XXVI, da Constituição Federal, o que não se viabiliza. Conforme consignado pela Corte Regional, “o Acordo Coletivo de Trabalho juntado em ID. 283ff86 e as Atas de Reuniões Emergenciais colacionadas em ID. 5523aa9 não previram a supressão do pagamento do aviso prévio nem a quitação de 13o salário proporcional a menor ou multa do FGTS pela metade no caso de rescisão sem justa causa, pelo contrário, convencionaram diversas medidas a serem adotadas para manutenção dos contratos de trabalho”. Assim, arrematou que “não se trata de negar validade aos ajustes coletivos, mas de ausência de permissivo de quitação a menor do acerto rescisório.” Já que não se deixou de reconhecer, portanto, a validade de ajustes coletivos, a rejeição da pretensão recursal quanto ao pagamento das verbas rescisórias pertinentes, no particular, na forma do art. 502 da CLT, não afronta o art. 7o, XXVI, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

fragilizado com os profundos impactos que a pandemia do Covid-19 vem causando desde a sua ascensão, em março de 2020, deve ser encarado como prioridade, em respeito aos preceitos estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

7 CONCLUSÃO

Como ponderado no presente estudo, a discussão acerca da validade da dispensa imotivada no Brasil se propaga no tempo desde a denúncia unilateral da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho em 1996, pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, sem a participação do Congresso Nacional.

Com a cassação do referido tratado internacional e o debate sobre a inconstitucionalidade da sua denúncia, doutrina e jurisprudência se viram divididos entre o aceite ou não da eficácia plena da segunda parte do artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988 (ante a previsão de lei complementar - inexistente até os dias atuais - para fixar os parâmetros da proteção contra a dispensa sem justa causa).

Ao longo dos anos, o certame da validade da dispensa imotivada no ordenamento jurídico brasileiro alcançou o Supremo Tribunal Federal através de diferentes demandas, dentre elas a Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.480, a Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.625 e o Recurso Extraordinário 999.435.

No julgamento da ADI 1.480, entendeu o Supremo Tribunal Federal pela cassação da eficácia da Convenção n. 158 ao ordenamento jurídico brasileiro, consagrando o entendimento de que a denúncia unilateral realizada em 1997 teria extinguido a aplicação do referido tratado internacional.

No que concerne à ADI 1.625, proposta em 19 de junho de 1997 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG, visando o reconhecimento da inconstitucionalidade da denúncia unilateral da Convenção n. 158 da OIT, pelo presidente da República, aguarda-se, por longínquos 24 anos, que o Supremo Tribunal Federal decida, definitivamente, sobre o tema.

Em relação ao Recurso Extraordinário 999.435, em que se discute a necessidade ou não de negociação coletiva para a dispensa sem justa causa em massa (Caso Embraer), percebe-se maior celeridade na tomada de decisões do Supremo Tribunal Federal no tocante à dispensa imotivada no direito coletivo. Conforme suscitado, atualmente a presente demanda aguarda inclusão em pauta para julgamento.

Percebe-se, ainda, através da análise dos referidos julgados, que a discussão sobre a dispensa imotivada avança no direito do trabalho coletivo em ritmo distinto do direito do trabalho individual. Ressalta-se, contudo, mais uma vez, o brilhante entendimento da Magistrada e Doutrinadora Silvia Isabelle Teixeira do Vale, no livro “Proteção Efetiva Contra a Despedida Arbitrária no Brasil”, de que a dispensa coletiva nada mais é do que a união de diversas dispensas individuais. Necessário, pois, prolongar a discussão sobre os limites da dispensa imotivada para o direito trabalhista individual (VALE, 2015, p. 136).

Tendo em vista os aspectos observados e diante do cenário de incertezas estabelecido pelo surgimento do novo coronavírus, se faz necessário que o ordenamento jurídico brasileiro busque alternativas para se adequar as situações extraordinárias que surgiram com a pandemia, principalmente na seara trabalhista.

Os efeitos de tais modificações continuarão aparecendo enquanto perdurar tal cenário, impondo-se a necessidade de medidas governamentais para garantir a acomodação empresarial, a manutenção das relações de trabalho e o respeito aos preceitos constitucionais trabalhistas durante esse período.

Conforme suscitado, em 2019, pela primeira vez na história (mantendo-se no ranking nos anos seguintes – 2020/2021, durante a pandemia do covid-19), o Brasil foi incluído na lista dos dez piores países do mundo para a classe trabalhadora, pelo Índice Global de Direitos, divulgado durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, ligada à ONU (AGÊNCIA SENADO, 2019).

De acordo com o referido índice, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) teria imposto mudanças regressivas para os trabalhadores, caracterizando-se pela retirada de direitos e desproteção dos empregados. Ademais, para Rogério Silva, representante do Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (Sinait), foram pontos significativos para o ingresso do Brasil na referida lista, o esvaziamento do poder dos Sindicatos e a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores (AGÊNCIA SENADO, 2019).

Compreende-se, portanto, que temas de tal magnitude provocam profundas consequências sociais e econômicas, principalmente em momentos de crise. O que não se deve, contudo, sob a ótica do presente trabalho, é postergar demasiadamente a discussão acerca da inconstitucionalidade da denúncia unilateral da Convenção n. 158 da OIT e, conseqüentemente da validade/invalidade da dispensa imotivada, não só pelos longos anos durante os quais a discussão se já arrasta sem solução, como também, pela importância do tema para o direito trabalhista brasileiro.

A mesma compreensão se aplica à elaboração de lei complementar que regulamente o quanto previsto no art. 7º, I da CF/88. Quer seja julgada procedente ou improcedente o pleito da ADI 1.625, necessária se faz a regulamentação da dispensa imotivada no Brasil, engavetada na Câmara dos Deputados com o arquivamento do projeto de lei complementar nº 8-A, de 2003, em 2015 em razão do fim da legislatura.

E não é só. Colocar a economia e a competitividade do mercado financeiro em posição de prioridade frente a direitos fundamentais trabalhistas, sob o fundamento de que a necessidade de justificativa para a dispensa aumentaria a burocracia e o engessamento do mercado financeiro é dizer que anos de luta em prol dos direitos trabalhistas individuais e coletivos foram em vão, descredibilizando a própria Constituição Federal de 1988.

De igual modo, conclui-se que manter o entendimento de que o empregador detém o direito potestativo de despedir os seus empregados sem qualquer tipo de justificativa plausível, cerceando a proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária, seria, portanto, um retrocesso na seara trabalhista, que já havia conquistado a proteção efetiva contra a dispensa arbitrária, no art. 7º, I da Carta Magna.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. Brasil está entre os piores países do mundo para trabalhador, aponta debate. **Senado Notícias**, 24.06.2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/24/brasil-esta-entre-os-piores-paises-do-mundo-para-trabalhador-aponta-debate>. Acesso em: 23 fev 2022.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- _____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 1.625, 1997**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 16 fev 2022.
- _____. **Recurso Extraordinário 999.435, 2016**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 16 fev 2022.
- _____. **Ação Direta de inconstitucionalidade: ADI 1480 DF. 2001**. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14819932/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1480-df-stf>. Acesso em: 16 fev 2022.
- _____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943.
- _____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar n. 8-A, 2003**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=7E25503BB2419136A3B5BA42BBE1C732.proposicoesWeb1?codteor=1280240&filename=Avulso+-PLP+8/2003. Acesso em: 26 fev 2022.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **ARE - 30900-12.2009.5.15.0000. 2009**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009&qtDAcesso=68584157>. Acesso em: 19 fev 2022.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR - 10402-15.2020.5.03.0008. 2021**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10402&digitoTst=15&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em: 20 fev 2022.
- CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 52 N. 205 jan./mar. 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- IBGE. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de>

noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020. Acesso em: 26 fev 2022.

_____. **Desemprego cai para 11,1% no quarto trimestre e taxa média anual é de 13,2%. 2022.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33041-desemprego-cai-para-11-1-no-quarto-trimestre-e-taxa-media-anual-e-de-13-2>. Acesso em: 26 fev 2022.

ITUC Global Rights Index: **The World's Worst Countries for Workers.** 2020. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf. Acesso em 23 fev 2022.

_____. **COVID-19 pandemic puts spotlight on workers' rights.** 2021. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index?lang=en>. Acesso em: 23 fev 2022

_____. **The World's Worst Countries for Workers.** 2021. Disponível em: https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf. Acesso em: 26 fev 2022

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em 23 fev. 2022.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Pandemia da covid-19 não justifica dispensa de mecânico de empresa de ônibus por força maior.** 12.11.21. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-da-covid-19-nao-justifica-dispensa-de-mecanico-de-empresa-de-onibus-por-forca-maior>. Acesso em: 21 fev 2022.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil.** São Paulo: LTr, 2015.