

**A SITUAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL
FACE À EXIGÊNCIA DA PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O
SINDICATO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES:
ANÁLISE A PARTIR DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS,
INTERNACIONAIS E DA JURISPRUDÊNCIA**

***THE SITUATION OF COLLECTIVE DISMISSAL IN BRAZIL
GIVEN THE REQUIREMENT FOR PRIOR NEGOTIATION
WITH THE UNION REPRESENTING WORKERS:
ANALYSIS BASED ON CONSTITUTIONAL,
INTERNATIONAL STANDARDS AND JURISPRUDENCE***

*Daniel Damasio Borges*¹

*Fábio Rosa Neto*²

*Sandor Ramiro Darn Zapata*³

RESUMO: Em razão da problematização envolvendo a aplicação das disposições contidas nas normas internacionais e da Constituição Federal de 1988 (CF/88), surgem discussões acerca das dispensas coletivas deverem ser precedidas ou não pela prévia negociação com o respectivo sindicato representante dos trabalhadores. O objetivo principal deste artigo consiste em realizar, por meio de uma análise criteriosa das normas constitucionais,

¹ Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Universidade Paris I Panthéon-Sorbonne (prêmio de melhor tese defendida em 2011 na Escola Doutoral de Direito Internacional Público e Europeu da Universidade Paris I) e Livre-Docente em Direito Internacional Público pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (2017). E-mail: daniel.damasio@unesp.br

² Doutorando em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais; Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: fabio.rosa@unesp.br

³ Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais; Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo, na unidade de Americana/SP; Coordenador do Núcleo da Escola Superior de Advocacia da 48ª Subseção da OAB/Americana (2022/2024). Advogado. E-mail: sandor.zapata@unesp.br

internacionais e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), uma abordagem científica sobre a dispensa coletiva no Brasil, especificamente em relação à exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores. Para isso, metodologicamente, o presente estudo se propôs a utilizar de pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise dos institutos da dispensa no Brasil, das normas brasileiras, dos diplomas normativos internacionais e da jurisprudência produzida ao longo dos anos. Os resultados obtidos, dentre outros, apontam que a legislação infraconstitucional (art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e o entendimento do TST não estavam de acordo com as normas internacionais do trabalho e com os princípios e regras constitucionais previstos na CF/88, os quais estabelecem a necessidade de negociação sindical para fins de proteção dos direitos sociais dos trabalhadores nas situações que demandam a realização de dispensas coletivas.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa coletiva; Prévia negociação; Direitos sociais dos trabalhadores; Normas internacionais do trabalho; Jurisprudência.

ABSTRACT: *Due to the problematization involving the application of the provisions contained in international standards and the Federal Constitution of 1988, discussions arise about whether or not collective layoffs should be preceded by prior negotiation with the respective union representing the workers. The main objective of this article is to carry out, through a careful analysis of constitutional and international standards and the jurisprudence of the Superior Labor Court and the STF, a scientific approach to collective dismissal in Brazil, specifically, in relation to the requirement for prior negotiation with the union representing the workers. To achieve this, methodologically, the present study proposed to use bibliographical and documentary research, through analysis of the dispensation institutes in Brazil, Brazilian norms, international normative diplomas and jurisprudence produced over the years. The results obtained, among others, indicate that the infraconstitutional legislation (art. 477-A of the Consolidation of Labor Laws) and the understanding of the TST were not in accordance with international labor standards and the constitutional principles and rules provided for in Federal Constitution of 1988, which establish the need for union negotiation for the purpose of protecting workers' social rights in situations that require collective layoffs.*

KEYWORDS: *Collective layoff; Prior negotiation; Social rights of workers; International labor standards; Jurisprudence.*

1. Introdução

O ordenamento jurídico brasileiro infraconstitucional, antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), não regulamentava e até mesmo nem mencionava especificamente sobre a dispensa coletiva (Barros Junior, 2011, p. 4)⁴. Por outro lado, as normas contidas na CF/88 que disciplinam as relações de trabalho e as disposições das normas internacionais do trabalho (especialmente a Convenção nº 158 da OIT) indicam a exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores, nos casos de dispensa coletiva (especialmente a Convenção nº 158 da OIT), o que gerou controvérsias sobre o assunto, mormente porque a matéria foi também levada à apreciação do Poder Judiciário, no caso Embraer.

Não obstante a isso, com o advento da Lei nº 13.467/2017, especialmente com a inserção do discutível art. 477-A da CLT, foi estabelecido pelo legislador que inexistia diferença entre as dispensas individual, plúrima e a coletiva, sendo que todas elas podem ser efetivadas sem a necessidade da intervenção sindical. Tal disposição legal intensificou os debates nos diversos níveis da sociedade, da política nacional e da comunidade acadêmica, sobretudo porque o TST passou a adotar o entendimento de que o regramento do art. 477-A da CLT deveria ser aplicado nas relações de trabalho.

O objetivo principal desse artigo consiste em realizar uma abordagem científica sobre a dispensa coletiva no Brasil, para entender se a exigência da prévia negociação com o sindicato deve ser interpretada como imprescindível nestes casos.

Assim, para se alcançar o objetivo proposto, propõe-se metodologicamente a análise por meio de pesquisa bibliográfica e documental (normativa e jurisprudencial) do instituto da dispensa no direito brasileiro, especialmente da dispensa coletiva, bem como seus impactos, sejam eles jurídicos ou não, para a concretude de direitos fundamentais, como a proteção ao trabalhador.

Para isso, primeiramente, são apresentados alguns aspectos conceituais e os impactos socioeconômicos da despedida coletiva. Na etapa subsequente, é realizada uma análise acerca da proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores, com ênfase para as inferências das normas em relação às despedidas coletivas. Ainda, o presente estudo apresenta as principais normas internacionais do trabalho e a dispensa coletiva, com destaque para a Convenção

⁴ Apesar deste entendimento, Estevão Mallet, tendo por base as disposições celetistas sobre os arts. 497 e 502, que tratam a extinção da empresa, assevera que “Não se deve confundir a não regulamentação de situação especial, de certa forma, com lacuna verdadeira. Nem sempre quando o legislador deixa de estabelecer disciplina própria para um caso particular - ou novo - há uma omissão” (Mallet, 2017, p. 129).

nº 158 da OIT. Por fim, são expostas a situação da jurisprudência do TST e do STF, com especial atenção para o caso Embraer e a ADI 1625.

Os resultados obtidos com o presente artigo científico apontam que a legislação infraconstitucional (art. 477-A da CLT) e a jurisprudência do TST não estava em consonância com os princípios e regras constitucionais previstos na CF/88, e com as normas internacionais do trabalho da OIT, ainda que o STF tenha declarado válido decreto presidencial que denunciou a Convenção nº 158. Apesar disto, face a todos os impactos que a despedida coletiva causa à sociedade, e pelos direitos reconhecidos nos documentos analisados, o caminho que se apresenta correto para coibir abusos e desmandos nestas dispensas é por meio da negociação coletiva prévia, com diálogo efetivo, entre a empresa e os sindicatos profissionais representantes dos trabalhadores, na esteira da recente tese firmada pelo STF, após anos de discussões.

2. A despedida coletiva: aspectos conceituais e seus impactos socioeconômicos

Os conceitos de “despedida coletiva”, “despedida plúrima” e “despedida individual” não se confundem.

Na dispensa coletiva ocorre a rescisão simultânea, por um único e mesmo motivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho sem a substituição dos empregados dispensados. Referida modalidade de dispensa deve possuir sempre uma causa peculiar e determinante, razão pela qual seu propósito deve consistir na redução definitiva do quadro de pessoal (Barros Junior, 2011, p. 4). Nas palavras de Orlando Gomes, os trabalhadores quando despedidos coletivamente constituem um “grupo de trabalhadores que não são identificados por traços pessoais, mas pela situação de, por exemplo, terem sido despedidos em razão da necessidade da empresa de reduzir sua produção” (Gomes, 1974, p. 575).

Já na “dispensa plúrima” há uma série de despedidas individuais simultâneas, motivadas pela conduta de cada empregado dispensado, que atinge um número diversificado de empregados, contudo, que não é capaz de alcançar o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva, de caráter massivo.

Segundo Cássio Mesquita Barros, citado por Mauricio Godinho Delgado, na despedida plúrima não se objetiva a redução de pessoal. Em verdade, há despedidas singulares, e os trabalhadores despedidos são determinados, existindo apenas um liame em comum, a conduta direta de cada trabalhador dispensado (Delgado, 2019, p. 1382).

Por seu turno, a “despedida individual”, na perspectiva das explicações de Mauricio Godinho Delgado, seria aquela que “envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados não configura

ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado lay-off)” (Delgado, 2019, p. 1382).

Partindo-se da premissa de que a dispensa coletiva atinge um grupo expressivo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, é claramente perceptível que essa modalidade de ruptura dos pactos laborais possui grandes impactos na economia, no orçamento público, na previdência e na estabilidade financeira das famílias e da sociedade. Na situação da dispensa coletiva, são nítidas as repercussões na ordem socioeconômica e no mercado de trabalho, sobretudo quando o número de trabalhadores dispensados for significativo, pois, via de regra, parte razoável da população economicamente ativa perde sua fonte de subsistência e, conseqüentemente, seu poder de consumo (Soares, 2015, p. 11).

É exatamente por conta dessa atual conjuntura econômica e social em que o ser humano está inserido e que as dispensas coletivas ocorrem nos vários níveis da trama das relações sociais laborais, que se faz necessário entender detalhadamente as repercussões jurídicas no tocante à dispensa coletiva, especialmente sob uma perspectiva constitucional do Direito do Trabalho brasileiro e das normas internacionais do trabalho que foram subscritas pela República Federativa do Brasil.

3. A proteção constitucional dos direitos dos trabalhadores: inferências sobre as despedidas coletivas

A CF/88 estabeleceu, no seu art. 1º, os princípios fundamentais⁵ da República Federativa do Brasil. Especialmente para fins deste estudo, convém ressaltar o princípio fundamental explícito da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da CF/88) e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso III, da CF/88), por serem princípios que possuem grande relevância e incidência nas relações de trabalho, bem como por estarem diretamente relacionados com os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores previstos na CF/88 (destaque para os arts. 7º e 8º).

Ao arrolar os direitos fundamentais no seu Título II (arts. 5º ao 17), a CF/88 classificou-os em 5 (cinco) grupos distintos⁶, valendo a pena destacar

⁵ Segundo a literatura jurídica, os princípios fundamentais podem ser definidos como sendo as opções jurídico políticas fundamentais do Poder Constituinte que são a chave de interpretação do texto constitucional (Bonavides, 2004, p. 292).

⁶ São eles: I- Os direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º); II- Os direitos sociais (arts. 6º a 11); III- Os direitos de nacionalidade (art. 12 a 14); IV- Os direitos políticos (arts. 15 a 16); V- Os direitos à existência, organização e participação em partidos políticos (art. 17). Contudo, convém destacar que essa classificação

a disciplina constitucional da função socioambiental da propriedade (art. 5º, XXIII, da CF/88), por envolver a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas, englobando, inclusive, o meio ambiente do trabalho, que corresponde ao ambiente artificial local em que o trabalhador exerce sua atividade.

Malgrado os direitos fundamentais sociais que possuam proteção constitucional sejam normalmente redigidos com muita imprecisão e vagueza, o que implica numa dificuldade de se determinar as suas consequências jurídicas (Borges, 2019, p. 14-16), especificamente no conjunto de direitos sociais fundamentais constitucionais (previstos nos arts. 6º a 11), a República Federativa do Brasil reconheceu expressamente o princípio protetor no *caput* do art. 7º, ao estabelecer que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (Martins, 2010, p. 70). Ademais, pelo que se depreende das disposições constitucionais vigentes que versam sobre o Direito do Trabalho, é possível se identificar a existência de um “regime geral de proteção da relação de emprego” (Barros Junior, 2011, p. 3).

Neste sentido, percebe-se que o art. 7º, I, da CF/88, conceitua a relação de emprego como aquela protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, de acordo com lei complementar futura que deverá prever indenização compensatória e outros direitos.

O art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu que até que não seja editada a lei complementar anunciada pelo art. 7º, I, da CF/88, a reparação dos trabalhadores será a disciplinada pela Lei nº 8.036/1990⁷, no seu art. 18, § 1º, relativa à despedida individuais sem justa causa, não fazendo qualquer menção quanto à proibição, ou regras próprias de despedidas coletivas (Süssekind, 2004, p. 150).

No que concerne aos direitos fundamentais sociais coletivos trabalhistas, o artigo 7º, XXVI, da CF/88 prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a

de direitos fundamentais na CF/88 também não passa imune a críticas. Segundo Bernardo Gonçalves Fernandes, ela “não leva a sério” o sistema de direitos fundamentais previsto na Constituição, que vai muito além do Título II explicitado no diploma Constitucional. Como exemplos, podemos citar: direitos econômicos (art. 170), direitos ambientais (art. 225), direitos à educação (art. 205), direitos à saúde (art. 196), entre outros. Ademais, o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a insatisfatoriedade dessa classificação no curso do julgamento da ADI nº 939, na qual um princípio do direito tributário (princípio da anterioridade tributária do art. 150, III, “b”, foi entendido como um direito e garantia fundamental (Fernandes, 2017, p. 324).

⁷ A Lei nº 5.107/1966 foi revogada pela Lei nº 7.839/1989, a qual foi substituída pela Lei nº 8.036/1990, complementada pela Lei nº 8.692/1993 (Süssekind, 2004, p. 150).

autocomposição dos conflitos trabalhistas, contudo, sem ter chancelado a possibilidade de excluir direito indisponível dos trabalhadores por meio dessa modalidade de pactuação. Destarte, no art. 8º, incisos III e VI, da CF/88, houve o estímulo do texto constitucional à intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas, na medida em que tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, bem como na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (Santos, 2018, p. 17).

Outros importantes mandamentos constitucionais enxergados como aplicáveis nas relações de cunho sociolaboral que cabem destaque são aqueles que são destinados à regulamentação da chamada “Ordem Econômica”⁸, que, segundo a própria CF/88, foi fundada na “valorização do trabalho humano”, com o fim de promover a “garantia da vida digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170, *caput*, da CF/88).

Ao relacionar os princípios gerais da atividade econômica, foram consagrados pelo Constituinte a “função social da propriedade” (inciso III, art. 170 da CF/88), por ser um poder-dever que se volta tanto para o atendimento do interesse privado de seu titular (privado) quanto ao interesse coletivo (público), devendo o uso da propriedade buscar o correto equilíbrio entre ambos; bem como a “busca do pleno emprego” (inciso VIII, art. 170), que tem conexão com a valorização do trabalho humano, porque caso parcela significativa da mão de obra disponível não tiver trabalho, a exigência de valorização do trabalho humano imposta pela Constituição não seria atendida.

Finalmente, há ainda disposições constitucionais que versam sobre a “Ordem Social”, a qual, na forma do art. 193 da CF/88, tem como base o “primado do trabalho”, e como objetivo o “bem-estar e a justiça sociais”. Com isso, o constituinte possibilitou ao Estado propiciar um sistema de relações sociais mais equilibrado e justo (Araujo; Nunes Junior, 2014, p. 581).

Com suporte técnico e hermenêutico nesse extenso arcabouço normativo, o entendimento doutrinário se manifesta sobre a dispensa coletiva e a exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores, no plano constitucional brasileiro, das mais variadas maneiras.

Estêvão Mallet, para justificar a tese de ausência de obrigatoriedade de negociação sindical para a realização de dispensa coletiva, manifesta no sentido de que os princípios invocados nos casos de dispensas coletivas não são suficientes para justificar o objetivo que se pretende alcançar. Na verdade, estes princípios - como a dignidade da pessoa humana - são muito abertos, razão pela qual podem ser utilizados para confirmar a proibição, sem negociação prévia, apenas de dispensas coletivas, não de dispensas individuais pela própria natureza destes princípios, que são de índole individual (Mallet, 2017, p. 127).

⁸ Para maiores detalhes sobre a expressão (Grau, 2005, p. 64-71).

No mesmo sentido, Melissa Fernandes Manhães acredita que não há qualquer norma no ordenamento jurídico brasileiro que disponha sobre dispensa coletiva e intervenção sindical obrigatória, por isto, seria inviável avaliar a compatibilidade de normas constitucionais em face de uma exigência não prevista em lei (Manhães, 2017, p. 5-8). Assim, apesar de existirem instrumentos jurídicos para solucionar lacunas, a atividade interpretativa judicial não pode ser exercida com o objetivo de criar leis e deveres jurídicos não pretendidos pelo Legislativo, o que rechaça a ideia de que o artigo 7º, I, da Constituição Federal poderia ser utilizado como fundamento para a exigência de negociação coletiva preliminar.

Por outro lado, na esteira de cognição de Mauricio Godinho Delgado, a situação da dispensa coletiva no Brasil, sem a prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores, configura uma “frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social”, bem como aos princípios e regras constitucionais que subordinam o “exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social” (Delgado, 2019, p. 1383).

Analizando a situação sob a perspectiva dos direitos coletivos do trabalho, Ricardo José Macêdo de Brito Pereira assevera que a proteção pela via da negociação coletiva deve ser prestigiada especialmente nos atos que “tenham reflexos na coletividade”. Segundo Pereira, esta conduta seria uma maneira de preservar o direito subjetivo dos trabalhadores, como coletividade, retirando do empregador “o poder de defini-las unilateralmente” (Pereira, 2019, p. 4).

Passa-se a analisar, neste momento, as normas internacionais do trabalho, à luz da dispensa coletiva.

4. As normas internacionais do trabalho e a dispensa coletiva

A Convenção nº 158 da OIT sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador foi aprovada em Genebra (Suíça), em 22 de junho de 1982, tendo sua vigência internacional iniciada em 23 de novembro de 1985. No plano do Direito interno brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992, tendo sido ratificada em 5 de janeiro de 1995, e promulgada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Referido diploma teve vigência nacional em 5 de janeiro de 1996 e foi denunciado pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, na presidência de Fernando Henrique Cardoso⁹.

⁹ Informação disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 maio 2021.

Em 14 de fevereiro de 2008, o governo brasileiro, por meio da Mensagem nº 59/2008, submeteu a Convenção nº 158 ao Congresso Nacional. Apesar de a proposição ter sido derrotada na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, em 2 de junho de 2008, ela permaneceu em discussão no Parlamento. Em 29 de março de 2019, recebeu parecer do relator, Dep. Felipe Francischini (PSL-PR), pela inconstitucionalidade e injuridicidade e, no mérito, pela rejeição. Em 10 de março de 2021, foi incluída uma movimentação, dizendo que o relator, Dep. Felipe Francischini, não integrava a Comissão na data da instalação, ainda que tenha sido redesignado como relator em 17/08/2021, com o fim da legislatura, deixou de ser membro da comissão, dando lugar ao Dep. Orlando Silva (PCdoB-SP) para exercer o papel de relator¹⁰.

A Convenção nº 158 da OIT pode ser considerada um tratado internacional de direitos humanos, pois se for equiparado seu conteúdo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), com os Pactos das Nações Unidas (Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos - PIDCP - e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC), e também com os grandes princípios dos direitos humanos (dignidade humana, liberdade, igualdade e solidariedade), será constatado que o seu conteúdo efetivamente corresponde com o art. XXIII da DUDH e com o art. 6º do PIDESC. Destarte, como é cediço, esse diploma desfruta minimamente de *status* supralegal, pois as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil possuem tal condição, em virtude de entendimento consolidado - pelo Supremo Tribunal Federal no RE 466.343¹¹ - em relação ao nível hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e promulgados pelo Brasil, consoante artigo 5º, §§ 2º e 3º, da CF/88 (Zapata, 2016, p. 215-220) (Borges, 2018, p. 157).

Cabe a ressalva de que alguns autores entendem pela inaplicabilidade imediata do art. 13 (Parte III) da Convenção nº 158 da OIT, por considerar que tal dispositivo não é autoaplicável, isto é, por estar na dependência de regulamentação (Mauad, 1996, p. 5). Contudo, percebem-se sólidos argumentos de autores que defendem o contrário, especialmente, no que concerne à aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF/88) combinado com as diferentes técnicas reconhecidas pelo Direito brasileiro para esclarecer o sentido e alcance de normas que sejam muito

¹⁰ Informação disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichade-tramitacao?idProposicao=383867>>. Acesso em: 30 maio 2021.

¹¹ Neste processo, também foram julgados conjuntamente o RE 349.703, HC 87.585 e HC 92.566. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>>. Acesso em: 31 maio 2021.

genéricas, notadamente o uso da analogia e dos costumes (art. 4º da LINDB), bem como do Direito comparado para suprir as eventuais insuficiências das Convenções da OIT (Borges, 2018, p. 150).

Em relação às disposições normativas da Convenção nº 158 da OIT, especialmente no *caput* do art. 13, que trata da “consulta aos representantes dos trabalhadores”, as demissões coletivas vêm previstas como “términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos”, conceito no qual se encerra o requisito da motivação nestes fatores, o que limita as possibilidades de dispensa (Manhães, 2017, p. 7).

Por sua vez, as alíneas “a” e “b” do art. 13 disciplinam o dever imposto ao empregador de dialogar com representantes dos trabalhadores interessados. Em um primeiro lugar, cumpriria ao empregador informar aos representantes interessados dos trabalhadores acerca da motivação para as dispensas, volume de empregados atingidos e período no qual se pretende operar as rescisões. Num segundo momento, deveriam ser realizadas “consultas” com os representantes da classe profissional acerca das medidas que deverão ser “adotadas” para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, identificando oportunidades para novos empregos para os mesmos.

Portanto, a Convenção nº 158 da OIT assegura aos trabalhadores 2 (dois) direitos sociais trabalhistas de grande relevância: a) o de não ser demitido sem um motivo válido; e b) o de ser consultado, por meio de seus representantes, em caso de demissões coletivas (Borges, 2018, p. 160). Destarte, vale a pena enfatizar que, para além do direito de consulta dos representantes interessados dos trabalhadores, referida norma convencional internacional impõe o dever de adoção de medidas que visam obstar ou mitigar as rupturas dos pactos laborais e que diminuam os seus impactos, o que implica, em outras palavras, na exigência de uma prévia negociação de boa-fé com o sindicato dos trabalhadores para que ocorra regularmente as dispensas coletivas.

Corroborando com a Convenção nº 158 da OIT, existem outras Convenções da OIT que tratam de direitos coletivos em nível internacional e que também são referenciadas em alguns estudos sobre a dispensa coletiva (Pereira, 2019, p. 6). Além disso, como se verá no tópico seguinte, na própria jurisprudência do TST, no julgamento do caso Embraer, foram utilizadas outras normas internacionais da OIT (além da Convenção nº 158), para justificar a inviabilidade jurídica do manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas. Adiante serão mencionadas as que possuem maior relevo.

A Convenção nº 11 da OIT sobre o Direito de Sindicalização na Agricultura foi adotada em Genebra (Suíça), em 1921, tendo sua vigência internacional iniciada em 11 de maio de 1923. No plano do Direito interno

brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, tendo sido ratificada em 25 de abril de 1957, e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Referido diploma teve vigência nacional em 25 de abril de 1958.

A Convenção nº 87 da OIT sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização foi adotada na 31ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 9 de julho de 1948. Referido diploma internacional estabelece 4 (quatro) garantias básicas: o direito de fundar sindicatos, o direito de administrar sindicatos, o direito de atuação dos sindicatos e o direito de filiação ou desfiliação de um sindicato. Esta Convenção fundamental foi a única que ainda não foi ratificada pelo Brasil.

A Convenção nº 98 da OIT, que disciplina o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, foi adotada em Genebra (Suíça), em 1949, tendo sua vigência internacional iniciada em 18 de julho de 1951. No plano do Direito interno brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, tendo sido ratificada em 18 de novembro de 1952, e promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953. Referido diploma teve vigência nacional em 18 de novembro de 1953.

A Convenção nº 135 da OIT sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores foi adotada em Genebra (Suíça), em 1971, tendo sua vigência internacional iniciada em 30 de junho de 1973. No plano do Direito interno brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, tendo sido ratificada em 18 de maio de 1990, e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Referido diploma teve vigência nacional em 18 de maio de 1991.

A Convenção nº 141 da OIT sobre Organizações de Trabalhadores Rurais foi adotada em Genebra (Suíça), em 1975, tendo sua vigência internacional iniciada em 24 de novembro de 1977. No plano do Direito interno brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 5, de 1º de abril de 1993, tendo sido ratificada em 27 de setembro de 1994, e promulgada pelo Decreto nº 1.703, de 17 de dezembro de 1995. Referido diploma teve vigência nacional em 27 de setembro de 1995.

A Convenção nº 151 da OIT sobre Organizações de Trabalhadores Rurais foi adotada em Genebra (Suíça), em 1978, tendo sua vigência internacional iniciada em 25 de fevereiro de 1981. No plano do Direito interno brasileiro, a referida Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010, tendo sido ratificada em 15 de junho de 2010, e promulgada em 6 de março de 2013.

Releva mencionar que, por força do Decreto nº 10.088/2019, foram consolidados, na forma de seus anexos, os atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de Convenções da OIT

ratificadas pelo Brasil e em vigor, de modo que as Convenções de números 11, 98, 135, 141 e 151 seguem atualmente as disposições deste ato normativo.

Quanto às controvérsias acerca da proteção contra a dispensa coletiva nas Convenções da OIT de números 11, 87, 98, 135, 141 e 151, Estêvão Mallet entende que nessas normas internacionais não há qualquer respaldo acerca da exigência da prévia negociação com o sindicato (Mallet, 2017, p. 132-133), contudo, ainda que não haja disposições expressas e claras nesse sentido (como ocorre com a Convenção nº 158 da OIT), pode-se dizer, minimamente, que as inferências dessas normas à negociação coletiva e ao propósito de favorecer o diálogo entre os atores sociais envolvidos, fortalecem os propósitos da Constituição Federal de 1988 no que concerne aos direitos humanos sociais trabalhistas, conforme observado até o momento.

5. A jurisprudência do TST e do STF

O Decreto de promulgação da Convenção nº 158 da OIT foi alvo de controle de constitucionalidade, por meio da ADI 1480¹², também discutido na ADI 1625. Importante destacar, para este estudo, que o julgamento da ADI 1625 questiona a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, emitido pelo Presidente da República, por meio do qual o chefe do Poder Executivo comunicou oficialmente que a Convenção deixaria de vigorar a partir de 20 de novembro de 1997, em razão da sua denúncia junto à OIT (Zapata, 2014, p. 234).

Após tramitar por mais de 25 anos, o julgamento da ADI 1625 foi finalizado, sendo os principais argumentos veiculados pelos Ministros da Corte: a) por ter sido elaborado pelo chefe do Poder Executivo (órgão competente para

¹² Em 4 de setembro de 1997, completou-se, no Plenário do STF, o julgamento do pedido liminar da ADI 1.480, que foi atendido por 7 (sete) votos a 4 (quatro). Na ocasião, entendeu a Suprema Corte brasileira, com fulcro no voto do Ministro Celso de Mello, que a referida Convenção não seria autoaplicável, visto que o artigo 7º, I, da CF/88 exige, como meio para o estabelecimento da garantia geral de emprego no Brasil, lei complementar. Em outras palavras, a Convenção nº 158 seria uma mera proposta de legislação, que o Brasil se obrigou internacionalmente a implementar, a qual necessitaria, para a sua efetiva concretização, de normas internas ulteriores que precisassem como se daria a sua aplicação. Além disso, a possibilidade, prevista pelo artigo 10 da Convenção nº 158, de o Estado poder escolher pela outorga de uma indenização em vez da reintegração no emprego, em caso de despedida injustificada, foi aduzida para justificar o entendimento de que não haveria uma inconstitucionalidade material (Zapata, 2014, p. 234). Posteriormente, referida ação direta de inconstitucionalidade foi, então, extinta, em virtude da perda superveniente de seu objeto (Borges, 2018, p. 149).

denunciar as Convenções de que o Brasil seja parte), o Decreto presidencial seria válido, conforme decidido pelo Ministro Nelson Jobim; b) por incumbir ao Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados (art. 49, inc. I, da CF/88), inclusive quanto a sua denúncia, a eficácia do Decreto presidencial que denunciou a Convenção nº 158 da OIT deveria estar sujeita à aprovação da Casa Legislativa, não sendo possível sua denúncia por ato unilateral do Executivo, como reconhecido, à exemplo, pela Ministra Rosa Weber; c) em nome do princípio da segurança jurídica, a tese da inconstitucionalidade da denúncia unilateral de tratados internacionais somente passaria a valer após a publicação da ata do julgamento da ação em análise, reconhecendo a maioria do colegiado, nos termos do proposto pelo Relator, válido o Decreto presidencial que denunciou a Convenção nº 158 da OIT¹³.

Não obstante a envergadura dessas relevantes questões sobre a ADI 1625, impende mencionar que, no ano de 2009, o Tribunal Superior do Trabalho, nos autos 30900-12.2009.5.15.0000¹⁴, em âmbito recursal, recebeu um dissídio coletivo proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que havia proferido sentença normativa, envolvendo a dispensa simultânea de 4.200 empregados (Caso Embraer) (Viegas, 2020, p. 5).

Ao apreciar a demanda, o TST entendeu, por maioria de votos, que as demissões coletivas devem ser precedidas pela prévia negociação com o respectivo sindicato representante dos trabalhadores (Borges, 2018, p. 156). Dentre os argumentos adotados na fundamentação, vale a pena destacar os seguintes aspectos:

¹³ Outra questão que também impende realçar, observada durante o longo período de julgamento da ADI 1625, foram as consequências jurídicas que poderiam advir do julgamento definitivo da ADI 1625, como ao possível efeito repristinatório de tal declaração de inconstitucionalidade. Neste sentido, é o detalhado estudo do duplo efeito analisado por Daniel Damásio Borges na trama das relações sociais sobre a Convenção nº 158 da OIT: “O reconhecimento do efeito repristinatório da ação direta de inconstitucionalidade impõe-se, com muito mais razão, no caso do Decreto n. 2.100/1996. [...] A reentrada em vigor da Convenção n. 158 da OIT nos parece ser o corolário da declaração de inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100/1996. [...] Dois efeitos da Convenção n. 158 sobressaem nas relações trabalhistas brasileiras: a imposição ao empregador do dever de justificar o término da relação de emprego, quando essa última ocorrer por sua iniciativa (2.1.); e a imposição ao empregador do dever de consultar os representantes dos trabalhadores quando o término da relação de emprego se der por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos (2.2.)” (Borges, 2017, p. 212). Confirma também as informações disponíveis no site no STF em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509163&ori=1>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

¹⁴ Confirma o RODC 30900-12.2009.5.15.0000.

- i) os arts. 1º, incisos III e IV; 5º, inciso XXIII; 6º; 8º, incisos III e VI; e 170, incisos III e VIII, da CF/88 exigiriam a diferenciação entre a demissão individual e massiva, sendo inválida a dispensa coletiva não precedida de negociação com o sindicato de trabalhadores;
- ii) o art. 7º, inciso I, da CF/88 seria uma norma de eficácia contida que obsta as demissões em massa por se enquadrarem como espécie de dispensa arbitrária;
- iii) o direito potestativo patronal deveria ser limitado diante das peculiaridades da demissão coletiva;
- iv) o caráter grupal e massivo desse tipo de dispensa exigiria a participação do sindicato, a teor do disposto no art. 8º, III e VI, da CF/88;
- v) haveria violação da boa-fé objetiva e abuso de direito na falta de diálogo com o sindicato profissional representante dos trabalhadores;
- vi) os diplomas internacionais ratificados pelo Brasil (Convenções da OIT de números 11, 87, 98, 135, 141 e 151) não permitem o manejo individual e potestativo das dispensas coletivas trabalhistas;
- vii) a Convenção 158 enuncia princípios gerais de direito do trabalho, os quais deveriam ser considerados a título do art. 8º da CLT.

Em face desse julgado, houve interposição de Recurso Extraordinário para o STF (RE 999.435). Não obstante a isso, com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, foi promovida uma alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 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”. Referida Lei é do dia 13 de julho de 2017 e foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 14 de junho de 2017. Entrou em vigor na órbita jurídica no dia 11 de novembro de 2017.

Especialmente para este estudo, convém destacar que a Lei nº 13.467/2017 é um dos principais assuntos em matéria trabalhista no Brasil, tendo gerado vários debates nos diversos níveis da sociedade, na política nacional e na comunidade acadêmica. Dentre as várias disposições legais que foram objeto de modificações do texto consolidado, destaca-se a inclusão do art. 477-A da CLT, o qual equiparou as demissões coletivas às individuais e expressamente dispensa a autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das demissões.

Interessante mencionar que, em relação ao art. 477-A da CLT, foi adotada pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados no parecer proferido ao projeto da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017, p.18) a linha argumentativa de que sua inclusão teria por escopo assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores quanto aos direitos oriundos de rescisão imotivada,

independentemente da modalidade de dispensa, considerando que algumas decisões judiciais estariam tratando de maneira desigual os empregados nos processos de dispensa coletiva em razão da obrigatoriedade da negociação coletiva prever vantagens adicionais na rescisão.

Conquanto o Poder Legislativo tenha apontado a maneira “desigual” como o Poder Judiciário decidia as dispensas coletivas aos empregados e as “vantagens adicionais” que os trabalhadores poderiam receber nas rescisões de seus contratos de trabalho, o fato é que, no ano de 2018, o TST decidiu situação paradigmática que também envolvia discussão sobre a dispensa coletiva, de forma contrária ao posicionamento jurídico adotado no caso Embraer, conforme apresentado anteriormente.

Neste sentido, destaca-se a decisão proferida no processo nº 1000393-87.2017.5.00.0000, da lavra de Ives Gandra da Silva Martins Filho, em que fora determinada a suspensão da decisão de segundo grau, permitindo a demissão de mais de 100 (cem) profissionais, foi superada a orientação da SDC do TST que exigia negociação coletiva prévia à demissão em massa.

Quanto ao RE 999.435/SP (Caso Embraer) que tramitou no STF, é importante observar, neste momento, algumas das principais linhas argumentativas que foram expostas pelos ministros no julgamento.

O Ministro Marco Aurélio, que atua como relator do caso, votou no sentido de prover o Recurso Extraordinário para, reformando o acórdão recorrido, assentar a “desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores”¹⁵. Para ele, seria possível - a partir do Texto Constitucional - flexibilizar o Direito do Trabalho e afastar a imperatividade das normas trabalhistas que justificam a própria existência desse ramo da ciência jurídica. Em verdade, a iniciativa da rescisão - prevista no artigo 477 da CLT - é um ato unilateral, e decorre da preponderância da autonomia das partes, e não exige concordância da parte contrária, muito menos do sindicato.

Importante destacar que o debate trazido na ADI 1625, no que se discutiu a validade do afastamento, sem submissão ao Congresso Nacional da Convenção nº 158 da OIT, e a fundamentação contida no art. 13 do referido diploma internacional, estiveram ausentes de apreciação no voto do Ministro Marco Aurélio, haja vista a rejeição da arguição de prejudicialidade da ADI 1625 trazida pelo Ministério Público, por se tratar de “controvérsia estranha” ao RE 999.435¹⁶.

¹⁵ A minuta de voto do Ministro Marco Aurélio proferido na Plenária virtual encontra-se disponível no seguinte site: <<https://www.conjur.com.br/dl/voto-ministro-marco-aurelio-demissao.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2021.

¹⁶ Informação disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=y5ASSbcjd7M>>. Acesso em: 04 jun. 2021.

O aludido voto do Ministro Marco Aurélio foi acompanhado pelo Ministro Nunes Marques, o qual, na sessão Plenária virtual, realizada no dia 19 de maio de 2021, em razão do adiantado da hora, disse que não tinha o que acrescentar, aduzindo, no entanto que iria realizar a juntada de seu voto no processo.

Por seu turno, o Ministro Alexandre de Moraes, inicialmente, havia seguido o voto do relator, tendo realizado observação no sentido de que “nem mesmo as Convenções internacionais da OIT têm aptidão aqui para validar a tese jurídica contestada e adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho”. Além disso, Moraes havia afirmado que a Convenção nº 158 da OIT “não foi incorporada ao nosso ordenamento jurídico”, sendo que, com base no voto vencido do Ministro Moura França, do TST, “ela mesmo não exige essa negociação prévia para dispensa de empregados”. Por outro lado, após observar os debates posteriores, especialmente após abertura de divergência pelo Ministro Fachin, retificou seu voto para considerar como melhor interpretação o reconhecimento do dever de negociar/dialogar - principalmente porque a Constituição defende os direitos sociais, a empregabilidade - nos casos de demissões coletivas, com o objetivo de dar maior proteção e um equilíbrio maior à relação entre empregado e empregador.

Em seguida, o Ministro Edson Fachin abriu divergência e entendeu que é obrigatória e imprescindível a negociação coletiva prévia na dispensa em massa dos empregados, negando provimento ao Recurso. Para Fachin, esse entendimento encontra amparo nos princípios constitucionais, nos direitos fundamentais sociais trabalhistas, na dignidade da pessoa humana, na valorização social do trabalho, na justiça social, no não retrocesso social, além de normas internacionais subscritas pelo Brasil (Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 26; Convenções de números 98 e 154 da OIT).

Na continuação da sessão Plenária virtual, ocorrida no dia 20 de maio de 2021, o Ministro Luís Roberto Barroso, assentado em premissas filosóficas (assegurar direitos fundamentais sociais de natureza trabalhistas previstos na Constituição, preservar o emprego e aumentar a empregabilidade, formalizar o trabalho removendo os obstáculos que levam à informalidade, melhorar a qualidade geral e a representatividade dos sindicatos, valorizar a negociação coletiva, desonerar a folha de salários, e, acabar com a imprevisibilidade do posto das relações de trabalho), fáticas (existência de omissão inconstitucional na proteção da relação de emprego na despedida arbitrária, e, demissão coletiva é um fato socialmente relevante) e jurídicas (art. 7º, incisos I e XXVI e art. 8º, incisos III e VI, da CF/88 e Convenções da OIT), firmou proposta de tese no sentido de ser necessária intervenção sindical prévia na dispensa em massa dos trabalhadores - que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo -, negando, por consequência, provimento ao RE.

O Ministro Dias Toffoli, após pedido de vista regimental, proferiu seu voto em 08/06/2022, e reconheceu que a desoneração das empresas em abrir diálogos e em firmar negociações com os sindicatos, não se coaduna com a ordem constitucional pátria, e, por isto, seria imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade das dispensas coletivas. Ainda, para o ministro, essa medida traria vantagens também ao empregador, que, por meio do diálogo, poderia encontrar soluções alternativas que poderiam contribuir com a recuperação e o crescimento da economia do país, para a valorização do trabalho humano e a existência digna, aderindo à tese de repercussão geral proposta pelo Ministro Barroso.

Neste mesmo sentido, a Ministra Cármen Lúcia antecipou seu voto e acompanhou a proposta de tese do Ministro Barroso, que acompanhou a divergência de Fachin. Votou no mesmo sentido o Ministro Ricardo Lewandowski, porém, divergiu-se da tese de Barroso, sob o argumento de que a tese concluiria que a negociação com o sindicato seria apenas uma exigência procedimental, uma vez que, considerando todos os impactos e danos de uma demissão coletiva, a negociação sindical deveria ser “para valer”.

Por sua vez, o Ministro Gilmar Mendes consignou que, concluir pela imprescindibilidade da negociação coletiva para a dispensa coletiva de trabalhadores seria um passo largo dado pelo TST que não encontraria amparo na Constituição de 1988, e, por isto, acompanhando o Relator, deu provimento ao recurso extraordinário. Por outro lado, entendeu como adequada a proposta de tese lançada por Barroso.

A Ministra Rosa Weber, em extenso voto, reconheceu que nas situações de dispensa em massa, nos termos do art. 8º, VI da CF, seria imprescindível a intervenção sindical como forma de restabelecer o justo equilíbrio dos polos antagônicos, assegurar a isonomia entre as partes e assegurar os direitos coletivos ou individuais da categoria. Além do mais, para a Ministra, o empregador teria um dever jurídico fundado no princípio da boa-fé objetiva, de adotar as medidas necessárias para diminuir os danos sofridos pela decisão de dispensa coletiva, razão pela qual seguiu a divergência e também negou provimento ao recurso.

Cabe ainda salientar que o Ministro Lewandowski propôs alteração na proposta de tese de Barroso para substituir o termo “intervenção sindical prévia” para “negociação coletiva prévia”, tendo sido acatado por Barroso em um primeiro momento, considerando a necessidade de haver de fato o diálogo em busca de um resultado positivo, sempre baseado na boa-fé.

Por outro lado, após a sugestão de alteração da proposta de tese, percebeu-se a discordância de alguns ministros que já haviam votado, bem como que sua alteração poderia levar a confusão sobre o termo técnico “negociação coletiva” do artigo 114, §1º, da CF/88 e a questão envolvendo

o dissídio coletivo. Reitera-se que esta não era a intenção de Lewandowski ou de Barroso, mas a utilização da palavra negociação como sinônimo de diálogo, razão pela qual, no sentido da maioria, manteve a proposta de tese inicial (vencidos em parte os Ministros Lewandowski, Fachin e Rosa Weber), passando a ser o paradigma do Tema nº 638, leia-se:: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”¹⁷.

Pelo exposto, pode-se dizer que, do ponto de vista prático-consequencialista, o STF estabeleceu um novo parâmetro de validade para as dispensas coletivas em massa dos empregados, fundado nos princípios da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil c/c art. 8º da CLT), lealdade e confiança, o qual visa, sobretudo, reconhecer e assegurar o direito de a entidade sindical representante dos interesses dos trabalhadores ser devidamente consultada previamente e participar das rescisões coletivas dos contratos de trabalho. Contudo, do ponto de vista material, pode-se dizer que o entendimento do STF não traz efetivos benefícios em termos de assegurar o pleno desenvolvimento e a expansão dos direitos sociais trabalhistas, vez que não foi imposta a observância da adoção de medidas voltadas necessariamente à mitigação dos efeitos e dos danos provenientes das dispensas coletivas, tais como: a despedida de empregados mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, entre outras.

De toda a forma, vale a pena destacar que em julgado proferido pelo TST¹⁸, após a decisão do STF, foi registrado que diante da ausência de norma jurídica, regulamento empresarial ou instrumento normativo que garanta para os trabalhadores envolvidos em dispensa coletiva algum tipo de estabilidade que autorize a reintegração no emprego ou sanção compensatória específica para reparação do direito violado, o reconhecimento judicial da nulidade da dispensa coletiva por inexistência de intervenção sindical efetiva, com a consequente reintegração dos empregados dispensados, importaria em “incabível transferência direta e intervenção estatal na gestão empresarial, não acolhida pelo STF na tese do Tema 638 da Repercussão Geral”.

¹⁷ Em sede julgamento dos embargos de declaração, o STF, por maioria, acolheu em parte a medida recursal, para modular os efeitos da decisão, de modo a explicitar que a exigência de intervenção sindical prévia vincula apenas as demissões em massa ocorridas após 14/06/2022 (data da publicação da ata do julgamento do mérito do RE 999435).

¹⁸ AIRR-101320-04.2017.5.01.0048. Vale a pena destacar que no caso julgado pelo TST não houve insurgência recursal quanto à condenação à reintegração, que foi imposta no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Ademais, foi consignado no julgado do TST que cabe ao Juiz, valendo-se dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, fixar uma reparação compensatória que, diante das peculiaridades do caso concreto, atenda aos interesses das partes, de modo a “minimizar os impactos da dispensa massiva no âmbito social, econômico, familiar e comunitário, sem, todavia, gerar onerosidade excessiva ao empregador”, a fim de considerar inválida a dispensa coletiva efetivada pela empresa, em razão da ausência de intervenção sindical prévia, em desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva.

Em síntese, estes são os principais elementos trazidos pelo atual entendimento jurisprudencial que deverão ser observados na prática das relações sociolaborais envolvendo a dispensa em massa dos trabalhadores.

6. Considerações finais

Diante do exposto, verifica-se que a disciplina das dispensas coletivas consiste em um dos modos mais importantes e sensíveis de proteção da relação de emprego, porquanto tais desligamentos afetam um conjunto de trabalhadores e a sociedade como um todo. Logo, o caminho que se apresenta correto para coibir abusos e desmandos é, de fato, por meio da intervenção coletiva prévia, baseado em um diálogo com boa-fé, entre a empresa e os sindicatos profissionais dos empregados.

Da maneira como foram proferidos os votos dos ministros do STF no RE 999.435 (caso Embraer) que foram desfavoráveis à obrigatoriedade da negociação prévia na dispensa coletiva dos empregados, é possível perceber que não houve uma fundamentação ou pronunciamento sólido e consistente em relação às obrigações internacionais assumidas pelo Brasil perante a OIT, especialmente em relação à disposição contida no art. 13 da Convenção nº 158 da OIT.

Outras questões que também não passam imunes às críticas, dizem respeito à forma como parte dos ministros do STF deixaram de lado a nítida relação que existe entre os direitos sociais fundamentais trabalhistas constitucionais, o diálogo social e a necessidade de ser prestigiada a negociação coletiva, como forma de representação dos interesses da classe trabalhadora que é atingida com a dispensa coletiva, assim como em relação aos argumentos jurídicos voltados à necessidade da tutela dos efeitos e dos danos provenientes das dispensas coletivas.

De todo o modo, pode-se dizer que a legislação infraconstitucional (art. 477-A da CLT) e o entendimento do TST (autos nº 1000393-87.2017.5.00.0000) não estava de acordo com as normas internacionais do trabalho e com os princípios e regras constitucionais previstos na CF/88, os quais estabelecem a necessidade de intervenção sindical para fins de proteção dos direitos sociais dos trabalhadores nas

situações que demandam a realização de dispensas coletivas, assim como se firmou a tese pelo STF no julgamento do RE 999.435.

Por fim, em que pese a validação - em controle concentrado de constitucionalidade - pelo STF do Decreto presidencial que denunciou a Convenção nº 158 da OIT, sustenta-se que se faz necessário coibir o retrocesso social, jurídico e econômico, de modo que a efetividade do texto constitucional, o qual não exclui diversos outros tratados internacionais de direitos humanos que o Brasil faz parte (vide o disposto no art. 5º, § 2º, da CF/88), especialmente em relação aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

7. Referências

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014.

BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita. Despedida coletiva e seu regime jurídico. In: Carlos Augusto de Oliveira e Márcio Mendes Granconato. (Org.). **Revista de Direito do Trabalho - Homenagem Prof. Domingos Sávio Zainaghi**. 37. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 142, p. 1-11.

BORGES, Daniel Damasio. **O alcance dos tratados sobre os direitos sociais no direito brasileiro**. 1. ed. Curitiba: Appris Editora, 2019.

BORGES, Daniel Damasio. **O alcance dos tratados sobre os direitos sociais no direito brasileiro**. Tese de Livre Docência - Direito. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo: 2017.

BORGES, Daniel Damasio. E se o Supremo Tribunal Federal (STF) restabelecer a vigência da Convenção n. 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) na ordem jurídica brasileira? Sobre uma possível reviravolta, pela via do direito internacional, das leis trabalhistas brasileiras. In: **Revista de Direito Internacional**, v. 15, p. 137-163, 2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 292.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **MSC 59/2008**, Situação: Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), Origem: AV 84/2008, Identificação da Proposição: Autor: Poder Executivo, Apresentação: 20/02/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=383867>. Acesso em: 30 maio 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial da reforma trabalhista**. Presidente: Deputado DANIEL VILELA. Relator: Deputado ROGÉRIO MARINHO. Apresentado em: 12/04/17, p. 18. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/parecer-do-relator-dep-rogerio-marinho_120417>. Acesso em: 03 jun. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Anexo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 23 de maio de 1991. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20131%2C%20DE%2022,Prote%C3%A7%C3%A3o%20de%20Representantes%20de%20Trabalhadores>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto nº 1.703, de 17 de novembro de 1995. Promulga a Convenção número 141, da Organização Internacional do Trabalho, relativa às Organizações de Trabalhadores Rurais e sua Função no Desenvolvimento Econômico e Social, adotada em Genebra, em 23 de junho de 1975. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 20 de novembro de 1995. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20131%2C%20DE%2022,Prote%C3%A7%C3%A3o%20de%20Representantes%20de%20Trabalhadores>.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 de abril de 1962. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. **Diário Oficial da União**,

Poder Legislativo, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm>. Acesso em: 14/11/2023.

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. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 06 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953 Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de junho de 1949. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 04 de junho de 1953. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1953/D33196.html#:~:text=Decreta%20que%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20relativa,Independ%C3%Aancia%20e%2065%C2%BA%20da%20Rep%C3%BAblica>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 28 de junho de 1957. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2041.721%2C%20DE%2025,da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 5, de 1º de abril de 1993. Aprova o texto da Convenção nº 141 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa às organizações de trabalhadores rurais e sua função no desenvolvimento econômico e social, adotada em Genebra, em 1975, durante a 60ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 de abril de 1993. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1993/decretolegislativo-5-1-abril-1993-358299-publicacaooriginal-1-pl.html>>.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956. Aprova as Convenções do Trabalho de números 11, 12, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89,

95, 96, 99, 100, 101, concluídas em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 30 de maio de 1956. Disponível em: <

BRASIL. Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952. Aprova a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, em Genebra, na 3ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 01 de setembro de 1952. Disponível em: <

BRASIL. Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 17 de setembro de 1992. Revogado pelo Decreto nº 10.088, de 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989. Aprova os textos das Convenções nºs 135 e 161 e rejeita a de nº 143, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 15 de dezembro de 1989. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-86-14-dezembro-1989-358807-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 206, de 2010. Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 08 de abril de 2010. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2010/decretolegislativo-206-7-abril-2010-605099-publicacaooriginal-125747-pl.html>> Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 maio 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm> Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 466343/SP** - SÃO PAULO, RECURSO EXTRAORDINÁRIO, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Julgamento: 03/12/2008, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Publicação: DJe -104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009, EMENT VOL-02363-06 PP-01106, RTJ VOL00210-02 PP-0074, 5RDECTRAB v. 17, n. 186, 2010, p. 29-165, Parte(s) RECTE.(S): BANCO BRADESCO S/A, ADV.(A/S): VERA LÚCIA B. DE ALBUQUERQUE E OUTRO(A/S,) RECD. (A/S): LUCIANO CARDOSO SANTOS. Neste processo, também foram julgados conjuntamente o RE 349.703, HC 87.585 e HC 92.566. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>>. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 999.435/SP**. Origem: São Paulo. Ministro relator: Marco Aurélio.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE 999435/SP**. Origem: São Paulo. Ministro relator: Marco Aurélio. Plenária virtual. Pleno - Demissão em massa (2/2) - 19/5/21. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=y5ASSbcjd7M>>. Acesso em: 04 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE 999435/SP**. Origem: São Paulo. Ministro relator: Marco Aurélio. Plenária virtual. Pleno (AD) - Cálculos para execução de sentenças em Juizados Especiais Federais - 20/5/211. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=KQ3Vp2X3EKk>>. Acesso em: 04 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF valida decreto que revogou norma internacional sobre dispensa sem justa causa**. Brasília. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509163&ori=1>>. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RODC 30900-12.2009.5.15.0000**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/09/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **CorPar 1000393-87.2017.5.00.0000**, Relator: Ives Gandra, Data do Julgamento: 05/01/2018, Data de Publicação: 01/02/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-101320-04.2017.5.01.0048**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data do Julgamento: 28/06/2023, Data de Publicação: 30/06/2023.

DELGADO, Mauricio 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: LTTr, 2019.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. Salvador. JusPODIVM, 2017.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. São Paulo: LTTr, 1974.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. As dispensas coletivas em face da Convenção OIT n. 158. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 25, n. 94, p. 1-13, abr./jun. 1996.

MALLET, Estêvão. Dispensa coletiva e negociação sindical. In: **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, 111, p. 123-142, 2017.

MANHÃES, Melissa Fernandes. Dispensa coletiva e convenção 158 da OIT: qual é a norma integrativa ideal? **Revista de Direito do Trabalho** (São Paulo), v. 176, 2017, p. 1-21.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Dez. 1948. Rio de Janeiro: UNIC, dez-2000. Disponível em: http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf. Acesso em: 14/11/2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. 16 dez. 1966. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.

Promulgação. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 jul. 1992, Seção 1. p. 8716. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm>. Acesso em: 12 maio 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 16 dez. 1966. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 jul. 1992, Seção 1. p. 8716. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>. Acesso em: 12 maio 2014.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)**. 22 nov. 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 30 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Convenções**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 30 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 11**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14/11/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 da OIT sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14/11/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 da OIT sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14/11/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 135 da OIT sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 14/11/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 141 sobre Organizações de Trabalhadores Rurais**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 151 sobre Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158 sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador (num. 158).** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Equiparação da dispensa coletiva à individual na reforma trabalhista brasileira: aspectos constitucionais, convencionais e de direito comparado. In: **Revista de Direito do Trabalho** (São Paulo), v. 207, p. 1-17, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **O dever de motivação na despedida coletiva.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 47.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos (Volume I).** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. A dispensa coletiva na reforma trabalhista e o emprego que ‘parece sonho’: o luto pela perda de trabalho e o luto pela perda de direitos. In: **Revista dos Tribunais** (São Paulo), v. 1021, p. 1-17, 2020.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As Convenções da OIT no Ordenamento Jurídico Brasileiro.** 1. ed. Jundiaí: Paco, 2016.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. **As Convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro à luz do tripartismo.** Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2014.

RECEBIDO EM: 26/07/2024

APROVADO POR DUPLA REVISÃO CEGA EM: 13/09/2024