

O DESRESPEITO AO DIREITO FUNDAMENTAL DO DIÁLOGO SOCIAL EM ÉPOCA DE PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**THE DISRESPECT OF THE FUNDAMENTAL RIGHT OF SOCIAL DIALOGUE IN TIMES OF PANDEMIC IN LABOR RELATIONS IN BRAZIL****Lourival José de Oliveira¹****Lillian Zucolote de Oliveira²**

RESUMO: O presente estudo aborda o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda”, instituído pela Medida Provisória nº 936/2020 e Lei nº 14.020/2020, examinando as suas inconstitucionalidades, o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal a esse respeito, e, principalmente, a possibilidade de violação de normas e princípios internacionais referentes à proteção ao trabalho, no caso, cita-se o princípio do diálogo social. Como resultados das investigações, concluiu-se que ocorreu a violação ao princípio do diálogo social e a normas contidas na Carta da Organização Internacional do Trabalho, com aplicação imediata no ordenamento jurídico nacional. Constatou-se também a conduta do Estado brasileiro não atendendo aos procedimentos de cooperação integrativa, desrespeitando por sua vez a chamada dignidade coletiva. Outras consequências imediatas também foram apresentadas, em especial, na seguridade social. Foi adotado o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas, e, analisando parte de decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal em sede de ação direta de inconstitucionalidade.

Palavras-chaves: Diálogo Social; Dignidade Coletiva; Manutenção do Emprego; Proteção Internacional do Trabalho.

ABSTRACT: This study addresses the “Emergency Employment and Income Maintenance Program”, instituted by Provisional Measure n. 936/2020 and Law n. 14.020/2020, examining its unconstitutionality, the Federal Supreme Court's pronouncement in this regard, and, mainly, the possibility of violating international norms and principles referring to labor protection, in this case, the principle of social dialogue is cited. As a result of the investigations, it was concluded that there was a violation of the principle of social dialogue and of rules contained in the Charter of the International Labor Organization, with immediate application in the national legal system. The conduct of the Brazilian State was also found not to comply with the

¹ Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP). Professor titular dos Programas de Doutorado/Mestrado da Universidade de Marília. Professor do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina. Advogado. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6700-0820>.

² Aluna especial do Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina (2020). Pós-graduanda em Direito Penal Econômico pela PUC-PR (2020) e em Direito Extrajudicial pela Faculdade Legale (2020). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina – Paraná, Brasil. E-mail: lillian.oliveira1997@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1243-4354>.

procedures for integrative cooperation, disrespecting in turn the so-called collective dignity. Other immediate consequences were also presented, in particular, on social security. The deductive method was adopted, with bibliographic research, and, analyzing part of the decision handed down by the Supreme Federal Court in the context of a direct action of unconstitutionality.

Key-words: Social Dialogue; Collective Dignity; Maintaining Employment; International Labor Protection.

Sumário: 1. Introdução; 2. A necessidade do cumprimento do princípio do diálogo social nas relações e trabalho; 3. A insuficiência da decisão do STF em face do desrespeito do princípio do diálogo social; 4. A permanência das consequências sociais produzidas pelo não cumprimento do princípio do diálogo social; 5. Conclusão; 6. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Com a pandemia causada pelo novo Coronavírus (covid-19), todos os setores da sociedade foram atingidos. Contudo, um deles em especial sofreu diretamente e de imediatamente todos os efeitos desastrosos das restrições sociais necessárias para o controle e redução e ou proliferação do citado vírus.

Trata-se das relações de trabalho de uma maneira geral, ou seja, não somente o vínculo de emprego, onde praticamente em toda parte do mundo a pandemia trouxe como consequência o crescimento do índice de desemprego, redução dos postos de trabalho e ou precarização do trabalho que permaneceu.

No caso do Brasil, para o enfrentamento de toda essa situação, foi adotada pelo Presidente da República a Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020, que estabeleceu um plano emergencial para a manutenção do emprego e renda, considerando que já havia sido reconhecido o estado de calamidade pública (Decreto legislativo nº 06, de 20 de março de 2020). Posteriormente, com poucas mudanças, foi convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.

Acontece que referida Medida Provisória, desde a sua edição, foi duramente criticada, sendo objeto de ação direta de inconstitucionalidade, em especial por não respeitar o contido no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal, que trata da

necessidade de negociação coletiva e conseqüentemente acordo ou convenção coletiva para ocorrer a redução salarial do empregado.

No caso, considerou-se que por conta da pandemia, era possível prevalecer a alteração do contrato individual de trabalho sem qualquer participação inicial das entidades representativas dos trabalhadores. Em termos gerais, não foi respeitado a necessidade de diálogo social para poder promover a alteração contratual de trabalho.

O objeto do presente estudo, partindo-se da inconstitucionalidade da citada Medida Provisória, é saber até que ponto as violações cometidas no que se refere às relações de trabalho com vínculo de emprego não ultrapassaram os limites normativos nacionais.

No caso, propõe-se o estudo do princípio internacional do diálogo social e sua aplicação no caso concreto, de forma a saber se houve ou não a sua violação, e, caso tenha ocorrido, quais conseqüências produzidas.

Adotou-se o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais, partindo-se da conceituação e localização em termos de obrigatoriedade do princípio do diálogo social e as conseqüências produzidas pelo seu descumprimento.

2. A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DO DIÁLOGO SOCIAL NAS RELAÇÕES E TRABALHO

É público e notório que no Brasil, nos últimos anos principalmente, foram aprovadas alterações normativas importantes em matéria de trabalho, ao ponto de poder ser afirmado que está ocorrendo uma mudança de paradigma no que se refere à proteção ao trabalho humano.

Essa mudança pode ser melhor explicada no conjunto dos novos dispositivos introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que promoveu um novo entendimento sobre o valor trabalho. Ou seja, o trabalho enquanto um bem de valor patrimonial, voltado para atender apenas as necessidades econômicas, objetivando a redução de custos, aumento da competitividade empresarial e geração de maiores lucros. Quanto ao trabalhador, estabeleceu tratar-se de um ser inconsciente, incorporado à

estrutura da fábrica, como que fazendo parte de suas próprias engrenagens de produção, praticamente despersonalizado e desprovido de qualquer condição de interação com a unidade produtiva.

Chegou-se ao ponto de poder ser afirmado que em grande parte essas mudanças foram contrárias às normas expressas na Constituição Federal, a exemplo do artigo 7º “caput”, se comparado com o artigo 611-A da CLT, sem falar do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (artigo 8º, parágrafo 3º da CLT), que viola frontalmente o princípio do acesso à justiça e outros tantos dispositivos resultantes da reforma trabalhista/2017 (Lei nº 13.467/2017).

Não obstante tais violações acima citadas apenas como exemplos, não necessitando aqui de outras tantas em razão do objeto do presente estudo, ressalta-se também que tais mudanças normativas se encontram em conflito com os direitos fundamentais, sendo que, nesse sentido, cabe afirmar que em submetendo-as a uma interpretação sistêmica, levando em conta as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ter-se-á a violação por completo da necessária participação tripartite (empregado, empregador e Estado) para a solução ou encaminhamento de questões que digam respeito às relações de trabalho.

Dessa forma, tem-se de maneira mais nítida a gravidade das violações cometidas, que afrontaram concomitantemente princípios internacionais públicos de proteção ao chamado mínimo civilizatório, essenciais para a própria existência do Estado democrático.

Cumprir salientar que a incorporação ou não das Convenções Internacionais da OIT ao ordenamento jurídico interno depende de um procedimento próprio com a aprovação do Poder Legislativo e Poder Executivo. No entanto, independentemente disso há princípios/normas internacionais que não necessitam de tal processo de incorporação para que obriguem os Estados signatários da OIT ao cumprimento das mesmas ou ao atendimento de determinadas condutas.

Trata-se dos princípios que se encontram contidos na Carta da OIT, também conhecida como Constituição da OIT. No caso do presente estudo, torna-se imperativo lembrar do conteúdo aprovado na 86ª Sessão da OIT, Genebra, em 18 de junho de 1998:

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

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

A Declaração de julho de 1998 tratou de princípios e direitos básicos relativos a quatro áreas importantíssimas em termos de proteção ao trabalho, cabendo aqui citá-las: liberdade sindical e direito à negociação coletiva (Convenções nº 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105); abolição do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182); e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções nº 100 e 111).

As referidas Convenções são consideradas fundamentais e, assim sendo, impõe a todos os Estados-Membros da OIT a obrigação de cumprir as suas disposições, ainda que não as tenham ratificado, por se tratar de princípios e direitos previstos na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, ou seja, com o status de direitos fundamentais.

No intuito de demonstrar a importância da Declaração de 1988, conhecida como Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, naquele mesmo ano (1998) estava no auge o que se tornou conhecido como “Consenso de Washington”, com propostas marcadamente liberais de não intervenção do Estado nas relações de trabalho e a restrição aos sujeitos coletivos representantes de trabalhadores, no sentido de fazer perder o pouco que ainda restava de identidade coletiva, assim como a defesa do fim do emprego em face do avanço das tecnologias principalmente (desemprego estrutural). Ao mesmo tempo, a necessidade de redução do custo empresarial para alcançar a máxima competitividade.

Portanto, a Declaração de 1988 surge de uma necessidade imediata de proteção em especial ao trabalho em um momento que estava no ápice o discurso da defesa da plena liberdade do mercado, com a intensificação das regras da livre contratação no que se refere às relações de trabalho, surgindo assim a expressão “trabalho decente” enquanto sendo o trabalho sustentável nos seus mais variados aspectos.

Segundo Laís Abramo (2015, p. 26):

A formalização do conceito de trabalho decente e a formulação da proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente surgem assim como parte de um processo – e expressão de um compromisso - de revalorização e afirmação do trabalho – e dos sujeitos coletivos e direitos a ele associados – na agenda pública e política no contexto da globalização.

A fim de não restar qualquer dúvida a respeito da força imperativa da Declaração de 1998 da OIT em relação aos Estados signatários, vale a pena repetir que no seu item 2, acima citado, de forma expressa estabeleceu que, “ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição”. Como se não bastasse, importante também frisar a continuação do texto da mesma Declaração, que mais abaixo estabeleceu:

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoios externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

- a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das Convenções Fundamentais;
- b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas Convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções; e
- c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

Soma-se às transcrições acima:

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração. (Grifo nosso)

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e no seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Segundo Luciane Cardoso Barzotto (2007, p.44), “a OIT, ao fixar quatro princípios ou direitos fundamentais no trabalho, em 1998, elegeu quais seriam os

direitos humanos básicos e proclamou-os como indicadores mínimos da dignidade dos trabalhadores”.

Continuando, vale complementar com os apontamentos feitos por Matteo Carbonelli (2015, p. 26):

Esta Declaração, em verdade, depois de reafirmar que, em uma situação de crescente interdependência econômica, é uma necessidade urgente reafirmar esses direitos, estabelece **que todos os Estados-Membros da Organização, tendo aceitado os princípios e os direitos previstos na Constituição e na Declaração de Filadélfia, que foram, em seguida, expressos e desenvolvidos sob a forma de direitos e de obrigações específicos nas oito Convenções reconhecidas como Fundamentais, têm, portanto, mesmo que não tenham ratificado essas Convenções, a obrigação de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de acordo com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais consagrados nas referidas Convenções,(...).(grifos nossos).**

Feitas essas importantes considerações, agora torna-se possível explorar o princípio do diálogo social, que é derivado do “reconhecimento efetivo à negociação coletiva”, contido no item 2, letra “a” da Declaração supratranscrita e na própria composição tripartite da OIT.

Em um primeiro momento, é importante frisar que o princípio do diálogo social se trata de um eixo no qual se encontram consolidadas todas as Convenções aprovadas pela OIT, e, inclusive, no tocante a própria forma de composição da Conferência Internacional do Trabalho (artigo 3º da Constituição da OIT) e o Conselho de Administração da OIT (artigo 7º da Constituição da OIT).

O tripartidarismo, enquanto expressão máxima do princípio fundamental do diálogo social faz-se presente em estruturas permanentes que compõe a mesma organização.

A expressão da instituição OIT com a formação tripartite indica sua inclinação ao diálogo e a produção normativa que contempla as necessidades do trabalhador, outra demonstração de uma linha que ultrapassa a tendência de solidariedade no trato com os trabalhadores. As características do tripartismo acarretaram uma novidade da OIT para o Direito Internacional, com uma nova visão de produção normativa coletiva (BARZOTTO; OLIVEIRA, 2018, p.150)

É possível conceituar diálogo social, sob o prisma das relações de trabalho, como sendo um processo, que não elimina os interesses próprios das partes envolvidas, mas que promove o entendimento e o equilíbrio das relações de trabalho, valorizando os

atores sociais, no caso os empregados, empregadores e Estado, necessário enquanto forma propositiva, que se traduz em parte em processos de negociação coletiva, para dispor sobre qualquer assunto ou problema encontrado.

É também imperativo citar que o princípio do diálogo social é basilar para o alcance daquilo que se tornou conhecido como trabalho decente. Nesse sentido, são apontados quatro diálogos como políticas da OIT, que devem ser aplicados na prática: diálogo da organização do trabalho e da produção; diálogo Trabalho e Sociedade - “Desenvolvimento Sustentável: Desafios e Oportunidades para o Futuro do Trabalho; e, o diálogo sobre as novas formas de governança para o futuro do mundo do trabalho, no caso o trabalho decente (VALTICOS, 1995, p.34).

Segundo Lorena Vasconcelos Porto (2020, p. 183):

O objetivo principal do diálogo social é promover a construção do consenso e o envolvimento democrático entre os principais atores do mundo do trabalho. Estruturas e processos de diálogo social bem-sucedidos têm o potencial de resolver questões econômicas e sociais importantes, além de encorajarem a boa governança, incrementarem a paz e a estabilidade social e industrial e impulsionarem o progresso econômico. O diálogo social e o tripartismo abrangem: a) negociação, consulta e troca de informações entre atores diferentes; b) negociação coletiva; c) prevenção e resolução de conflitos; d) outros instrumentos de diálogo social, inclusive responsabilidade social das empresas e acordos-quadro internacionais.

Outra questão que não pode ficar de fora diz respeito ao fato do diálogo social ser um dos sustentáculos da própria democracia na medida que reconhece e valoriza os atores sociais de forma a fortalecer a representação social. Inclusive, esse mesmo diálogo também deve ocorrer entre Estados, considerando a transnacionalidade da economia e os processos cada vez mais intensos de migrações de trabalhadores de uma para outra região.

Observa-se, portanto, que praticamente tudo que deve ser definido em termos de relações de trabalho implica no cumprimento do princípio do diálogo social. E não é somente isso, todo diálogo deve envolver empregados, empregadores e o Estado, não descartando a sociedade civil organizada, que também deve fazer parte desse mesmo diálogo, considerando os inúmeros efeitos causados pelo desemprego ou a redução salarial.

No caso da negociação coletiva sobre o tema trabalho, trata-se de um princípio fundamental expresso, obrigatório e que deve ser atendido em todas as situações, o que significa dar a interpretação mais ampla possível, tratando-se de algo obrigatório, seja por conta da normatização interna constitucional ou pelas normas internacionais de aplicação obrigatória.

Para todos os tipos de enfrentamento, desde a mudança do sistema normativo, como ocorreu com a Reforma Trabalhista em 2017 no Brasil, até a participação direta das entidades sindicais e de toda a sociedade quando se trata de estabelecer estratégias ou formas de governança para o futuro, precisa ser atendido o princípio do diálogo social.

A construção de políticas públicas social e econômica são entendidos como preceitos metajurídicos, que devem passar por um comportamento cooperativo e ao mesmo tempo interativo. No caso das relações de trabalho, esse comportamento é ainda mais importante. Destaca-se aqui a função social da propriedade, que está ligada diretamente ao princípio da reciprocidade integrativa (BULLOS, 2009, p. 193).

Diante de tal afirmativa, nem é preciso de maiores fundamentos para compreender a importância do diálogo social quando se está enfrentando um possível colapso no trabalho, como é o caso da pandemia do Coronavírus de 2020, que determinou um crescimento sem precedente no desemprego nos Estados atingidos, ou, como aconteceu no Brasil, que por força de Medidas Provisórias, convalidadas por decisões judiciais, suspendeu os contratos de trabalho ou reduziu a jornada de trabalho e os salários sem o mínimo cumprimento do diálogo social.

3. A INSUFICIÊNCIA DA DECISÃO DO STF EM FACE DO DESRESPEITO DO PRINCÍPIO DO DIÁLOGO SOCIAL

O objeto de estudo do presente tópico não é a reforma trabalhista/2017 (Lei nº 13.467/2017), que de forma açodada e sem qualquer diálogo social produziu uma das maiores mudanças normativas no Brasil em termos de relações de trabalho.

Na verdade, tal tema foi comentado o suficientemente nos últimos dois anos, restando aqui a concordância a respeito de não ter havido o debate necessário e o

envolvimento obrigatório da sociedade civil em tais mudanças, ocorrendo por verdadeira medida impositiva do Estado.

O que se pretende aqui é examinar o que ocorreu quando da edição da Medida Provisória nº 936/2020, em especial sobre a autorização de alterações nos contratos individuais de trabalho por meio de acordos individuais sob o fundamento na necessidade extraordinária produzida pela pandemia resultante do Coronavírus (novo covid-19). Ou seja, será que a chamada extraordinária situação de proteção à saúde pública foi suficiente para eliminar a necessidade do diálogo social?

A título de situar o problema, a Medida Provisória nº 936/2020 tratou de três pontos fundamentais para os contratos individuais de trabalhos, conforme a seguir: a) redução proporcional de jornada de trabalho e salário; b) suspensão temporária do contrato de trabalho, e; c) pagamento de benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda. Também, a mesma Medida Provisória previu três tipos de reduções salariais com redução de jornada de trabalho: 25%, 50% e 70%.

Sem dúvida que muitas críticas foram apresentadas à citada Medida Provisória, em especial por estar afrontando o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, que somente admite a redução salarial mediante negociação coletiva de trabalho, e, ainda, em situações que efetivamente impliquem na necessidade da redução temporária com contrapartida aos empregados.

Em defesa da Medida Provisória vários argumentos foram lançados, como, por exemplo, o fato de ser medida necessária para manutenção do emprego em razão de um estado de coisas que pode ser caracterizado como força maior ou decorrência do próprio estado de calamidade pública produzida pela pandemia viral, autorizando assim decisões necessárias e rápidas para preservação do emprego no Brasil.

A Medida Provisória nº 936/2020, por força de ação direta de inconstitucionalidade (ADI n. 6363), foi submetida a julgamento do Supremo Tribunal Federal em 17 de abril de 2020, que se pronunciou, em síntese, autorizando a redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual com fundamento na pandemia, independente das anuências dos sindicatos representativos das categorias profissionais envolvidas.

Segundo o relator Ministro Alexandre de Moraes, em razão do momento excepcional, a previsão das alterações contratuais, entenda-se redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho, é algo razoável para fins de garantir a renda mínima para o trabalhador e preservar o emprego. Transcrevendo o voto do relator, “a exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego” (Ministro Alexandre de Moraes, ADI nº 6363).

Segundo a interpretação dada pelo Ministro, para o enfrentamento da crise sanitária, não era possível a intermediação dos sindicatos, considerando a necessidade de decisão rápida, face a impossibilidade de convocações de assembleias sindicais, o que tornaria o processo de aprovação extremamente moroso e burocrático.

Portanto, a crítica que se faz aqui, explicando mais uma vez, não é apenas em relação ao conteúdo da Medida Provisória nº 936/2020 como também a interpretação dada pelo STF, que aprofundou a situação de excepcionalidade, não existindo qualquer fundamento jurídico normativo ou mesmo o mínimo de razoabilidade para tanto.

Inclusive, deve-se deixar claro que a interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal foi além daquilo que estabeleceu a própria Medida Provisória nº 936/2020, por conta que no seu artigo 11, parágrafo 4º, obrigar os empregadores a comunicarem o pacto estabelecido ao sindicato laboral representativo da categoria envolvida nas reduções ou suspensões contratuais, o que não ficou ressalvado na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal.

Observa-se finalisticamente, que a notificação que deveria ser feita aos sindicatos representativos, significava um início de diálogo social, ainda que feita após ter-se procedido com as reduções de jornadas com reduções salariais ou suspensões dos contratos de trabalho. Nem mesmo a essa tardia prestação de informações o STF respeitou.

Concentrando-se a análise na violação do princípio fundamental do diálogo social, ainda que em período de pandemia, que evidentemente exige um tratamento que foge à normalidade, entende-se aqui que foi criado um verdadeiro “Estado de Exceção”, a ponto de afastar não somente regras constitucionais, como a do artigo 7º, inciso IV, mas também princípios internacionais cuja natureza é de direito fundamental, como é o

caso do princípio do diálogo social, que deveria e deve ser aplicado em sua plenitude, não sendo excluído sob o argumento de atender as necessidades geradas pela pandemia do novo covid-19.

Observa-se que antes da decisão acima relatada, no mesmo processo, foi emitida uma liminar pelo Ministro Ricardo Lewandowski, que estabeleceu a necessidade de ser feita uma interpretação da citada Medida Provisória conforme a constituição federal. Em termos concretos, após o acordo individual que tratasse sobre a redução salarial ou suspensão contratual, era necessário informar o sindicato a fim de que, querendo, pudesse deflagrar negociação coletiva.

Observa-se que ainda que a decisão liminar do Ministro Lewandowski não atendesse por completo o princípio do diálogo social, pelo menos apontava para a sua posterior necessidade, sob pena de alijar toda a base sobre a qual deve ser construída a relação de trabalho, que até certo ponto, pelo menos atendia a aqui analisada Medida Provisória.

A necessidade do diálogo social, que nas relações de trabalho se expressa na negociação coletiva principalmente, é uma forma de tentar compensar a situação de vulnerabilidade que se encontra o empregado em situação de normalidade. Essa vulnerabilidade acaba se acirrando ainda mais quando está diante de um período de pandemia, ou seja, de excepcionalidade, o que implica por duplo fundamento a manutenção da negociação coletiva, ou seja, o princípio do diálogo social.

Logicamente que para que efetivamente ocorra o princípio do diálogo social necessita-se da intervenção do Estado nas relações de trabalho, seja através da concessão de “ajuda financeira” para as medidas de auxílio ao emprego e à renda, como aconteceu no Brasil, ou das alterações contratuais necessárias, devendo sempre prevalecer, para ambas, o princípio do diálogo social.

Inclusive, deve-se deixar claro que as situações de excepcionalidades contidas no artigo 7º, inciso IV da C.F. são justamente para atender situações como a do Coronavírus, tornando possível a redução da jornada de trabalho e dos salários mediante acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, não existe uma excepcionalidade da excepcionalidade quer seja no plano constitucional ou em termos de direitos fundamentais internacionais. A excepcionalidade é uma só e exige negociação coletiva.

Em termos diretos, não existe uma excepcionalidade, como a construída pelo STF, que justifique a ausência de diálogo social.

Uma outra questão que não pode ser deixada no esquecimento trata-se do fato que, segundo a decisão do STF a respeito da possibilidade de se fazer reduções salariais ou suspensões do contrato por meio de acordos individuais, estabeleceu-se uma presunção absoluta no sentido de todos os empregadores terem as mesmas necessidades em face da pandemia. Ou seja, os salários dos empregados precisam ser reduzidos, como se todos os setores econômicos, na mesma intensidade e proporção, tivessem sido atingidos pela pandemia de igual forma.

Sabe-se que isso evidentemente não ocorreu, uma vez que as consequências econômicas e sociais principalmente variam de setor para setor, sendo que em alguns deles houve até crescimento na produção em período de pandemia.³ Diante desse fato é possível afirmar que a ausência do diálogo social afeta também o princípio da igualdade na medida que situações desiguais estão sendo tratadas como iguais.

Praticamente foi ceifada, com a decisão do STF, qualquer possibilidade de se estabelecer diálogo a respeito do que era necessário, quais as melhores alternativas para o enfrentamento da pandemia em se tratando de relações de trabalho.

Não somente os contratos individuais de trabalho foram violados como também foram colocados em pé de igualdade todos os empregadores no que diz respeito a serem possivelmente beneficiados ou prejudicados não apenas pelas alterações unilaterais dos contratos de emprego como também no recebimento pelos empregadores de vantagens fiscais e tributárias do poder público através da concessão de empréstimos a juros baixos.

Será que os fundamentos apresentados pelo STF são suficientes para todas essas violações? Será que os fundamentos de ser “burocrático” e inviável manter o processo

³ Uma pesquisa realizada pela SEMrush, companhia norte-americana especializada em marketing digital, analisou o impacto da pandemia no comportamento online das populações para entender quais setores e empresas foram mais e menos afetados. “Muitas empresas foram impactadas negativamente, como o setor aéreo, que é o que mais sofre neste cenário. Mas o resultado das pesquisas mundiais na **internet** deixa claro que os serviços que ajudam no trabalho em casa e no entretenimento estão se destacando positivamente neste cenário”, afirma Maria Chizhikova Marques, coordenadora de mercado da SEMrush. Pesquisa revela setores que estão se dando bem na crise causada pela pandemia. Forbes de 27.04.2020. <https://forbes.com.br/forbes-insider/2020/04/pesquisa-revela-os-setores-que-estao-se-dando-bem-na-crise-causada-pela-pandemia/>, capturado em 15.06.2020.

de negociação na pandemia superaria todos os meios informatizados, como por exemplo, a realização de comunicações virtuais, para se estabelecer um processo rápido de negociação? Observe que a própria decisão do STF que aqui está sendo combatida foi tomada virtualmente, o que demonstra a fragilidade e o não fundamento técnico usado pela citada corte de justiça.

Não existe diálogo social sem a participação das entidades sindicais bem como de toda a sociedade, em especial em um caso como o que aqui está sendo discutido, que implicou até na concessão de empréstimos diferenciados para as empresas empregadoras e na suspensão de cobrança de tributos.

Portanto, o que se discute aqui é bem maior que os efeitos produzidos somente para os contratos individuais de trabalho, envolvendo toda a sociedade no sentido de lançar crítica sobre a forma como atuou o Estado nesse caso em específico.

4. A PERMANÊNCIA DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS PRODUZIDAS PELO NÃO CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DO DIÁLOGO SOCIAL

O último ponto do debate aqui travado tem o propósito de apresentar parte das consequências surgidas quando não se atende o princípio do diálogo social, em especial no que se refere às relações de trabalho, como ocorreu no Brasil com pandemia do Coronavírus.

Sem dúvida que já foram debatidas algumas delas, como por exemplo, a quebra da própria estrutura democrática. Contudo, é importante mergulhar mais fundo no que representou de fato o descumprimento do princípio do diálogo social.

Quando se constitui espaços de conectividade, chamados aqui de espaços de interação dialogada, no sentido da construção participativa de soluções para o enfrentamento de um problema, está se buscando, dentro de alternativas estratégicas, aquela que poderá proporcionar melhores resultados, considerando-se que toda crise, em especial a da pandemia aqui tratada, produz maior vulnerabilidade a determinados membros que compõe a sociedade. No caso, quem se situou nesta posição foram os empregados trabalhadores.

O princípio do diálogo social é muito bem representado pelo “Agir Comunicativo de Habermas” (1989, p. 186), sendo compreendido como “agir” o fato de estar sendo buscado um consenso entre as partes envolvidas e não um convencimento. Trata-se de estabelecer uma verdadeira negociação durante as interações comunicativas, a fim de que todas as partes envolvidas efetivamente participem na busca do consenso. Refere-se ao reconhecimento dos direitos que compõe o próprio conceito de cidadania, ou melhor, do seu exercício.

Sendo assim, a primeira consequência que é apontada, resultado dessa quebra do princípio do diálogo social, foi a falta de transparência em todas as tratativas dessa natureza realizadas. No caso aqui estudado, simplesmente os contratos individuais de trabalho tiveram suas jornadas reduzidas ou foram suspensos e todo o processo foi conduzido unilateralmente pelos empregadores, com a adesão forçada dos empregados (adesão formal), sem qualquer participação das entidades representativas das categorias profissionais ou de qualquer outro sujeito no processo.

O que prevaleceu não foram os interesses da sociedade ou dos trabalhadores e sim uma visão de mundo baseada exclusivamente no patrimonialismo. Ou seja, quantas empresas poderão ou não fechar, encerrar as suas atividades? O que isso poderá representar para a economia? Quantos trabalhadores ficarão desempregados de imediato? Em nenhum momento os trabalhadores por meios das suas entidades representativas foram convidados para dialogar.

Em segundo fundamento, a busca da pretensa manutenção dos empregos em período de pandemia não se sustenta por conta do período estabelecido de redução de jornada ou suspensão contratual (3 meses de redução salarial, podendo ser prorrogado, e 60 dias de suspensão, podendo ser prorrogado por mais 30 dias), ainda que com a significativa ampliação estabelecida pela Lei nº 14.020/2020. A manutenção ou não dos empregos está ligada diretamente à retomada da atividade econômica e não ao tempo de duração da pandemia especificamente. E, no caso, esse tempo variará de acordo com a região e com o setor da economia, não cabendo um tratamento genérico para algo que deve ser tratado de forma específica.

Reafirmando, o Congresso Nacional aprovou a citada Medida Provisória, tornando-se na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, que dilatou o prazo tanto para

suspensão como para redução da jornada de trabalho, nos mesmos moldes iniciais, justamente por não saber qual seria a duração da pandemia. Resta aqui frisar que praticamente todas as inclusões que o Congresso Nacional fez no texto da então Medida Provisória foram vetadas pelo Presidente da República e que a ajuda financeira do Estado não está mais atrelada ao mesmo período de redução e ou de suspensão dos contratos individuais de trabalho.

Em termos gerais, as possibilidades de prorrogações ou não das medidas que diretamente atingem as relações de emprego foram tomadas pelo Estado, de forma casuística, sem qualquer outra participação social, em especial do trabalhador afetado, sempre com a contínua justificativa que era algo emergencial, imediato, que inviabilizava qualquer processo burocrático de diálogo, ainda que no processo de transformação em lei.

A título de exemplo, enquanto consequência extremamente prejudicial para os trabalhadores, cita-se aqui a questão previdenciária, uma vez que a redução da remuneração, ainda que com o complemento do Estado a título de auxílio à pandemia, levará à redução da contribuição previdenciária, afetando, em especial, todos os valores dos benefícios previdenciários, como exemplos, os prazos de carência e o déficit previdenciário que estará sendo aumentado, afetando conseqüentemente toda a sociedade.

É imperioso destacar que atualmente exige-se uma construção normativa e ao mesmo tempo uma interpretação que parte do princípio da dignidade da pessoa humana, embora se trate de uma expressão bastante desgastada por sua não efetividade. Não é possível compreender qualquer experiência jurídica que não necessite, de algum modo, ser conduzido pelo princípio da dignidade da pessoa humana, podendo ser afirmado que independentemente da presença direta ou não do Estado, ela se projeta em toda ordem jurídica.

Importante observar, talvez contrariando muitas posições, que essa mesma dignidade não se extrai do cidadão individualmente. Quer dizer, faz parte dos direitos de solidariedade e de outros direitos, resultando na sua ampliação em termos de proteção (FACHIN, 2001, p. 300-311). E, esse entendimento se encaixa perfeitamente no caso aqui estudado, ou seja, em nenhuma hipótese é possível entender que as medidas

editadas se tratem de ações direcionadas aos empregados individualmente, não justificando em qualquer hipótese o fundamento utilizado de não ser necessário para tanto a participação de ente de representação coletiva dos trabalhadores.

Portanto, sem dúvida que no caso concreto aqui analisado foi violado diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, partindo do pressuposto que deveria ser tratado no plano coletivo, enquanto interesse social manifesto. Reitera-se também a disparidade de forças existente entre empregado e empregador, o que requeria a participação direta e constante das entidades representativas dos trabalhadores.

Para tornar mais evidente as incorreções cometidas, que não se conteve na violação do princípio da dignidade da pessoa humana, violando-se também o princípio da solidariedade social. No caso, também de incidência em todo o ordenamento jurídico, contido expressamente no artigo 3º da Constituição Federal.

Significa que “os chamados mecanismos de proteção ao emprego”, agora contidos na Lei nº 14.020/2020, na verdade produziram efeitos diretos na seguridade social, em especial na previdência social, no direito à saúde e demais institutos de proteções sociais, ou seja, mudanças que não se circunscreveram à relação empregado e empregador, atingindo a sociedade de forma geral, no sentido contrário à construção de uma solidariedade social.

Voltando ao início dos nossos estudos, essas projeções (resultados) não foram levadas em conta, sendo tratadas como meras questões patrimoniais individuais, particulares, sem dialogar com outras esferas da sociedade, negando os efeitos sociais gerais que estão sendo produzidos. Esse é com certeza o maior ponto de estrangulamento ou de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana em sua forma coletiva.

A questão última do nosso estudo é saber se o procedimento adotado para as chamadas medidas de proteção ao emprego produziu ou não uma maior fragilidade no que se refere à proteção dos valores sociais resultantes do trabalho.

Quais os reflexos, saindo do período de pandemia, as medidas então adotadas representarão para um futuro próximo? Espera-se que tudo aquilo que foi criado sob a marca do temporário, do provisório, não se torne definitivo, ou seja, que a regra provisória de exclusão do diálogo social não represente daqui em diante na regra geral.

5. CONCLUSÃO

O “Plano emergencial de manutenção do emprego e da renda” instituído pela Medida Provisória nº 936/2020, repetindo-se com a Lei nº 14.020/2020, violou concomitantemente a Constituição Federal e as normativas internacionais de proteção ao trabalho, no que se refere ao cumprimento do princípio do diálogo social.

No caso, o Estado brasileiro adotou um comportamento não cooperativo para tratar de problemas que envolve toda a sociedade, reduzindo o princípio da dignidade da pessoa humana no plano coletivo.

Enquanto resultados imediatos, afetou o sistema previdenciário brasileiro tanto no que se refere aos prejuízos individuais provocados nos trabalhadores, como considerando o sistema de seguridade social como um todo. Também, outras consequências foram provocadas na medida em que foram concedidos financiamentos subsidiados pelos cofres públicos que não contaram com critérios que pudessem ser suficientes para fazer uma distinção entre os vários setores econômicos afetados.

O discurso econômico imediatista, conjuntamente com a “homologação” feita pelo STF no que se refere a ter expungido com sua decisão qualquer vício de inconstitucionalidade pode ter dado início a um novo comportamento aqui chamado de reducionismo constitucional, que não descarta a possibilidade dessas mesmas violações serem objeto de reclamações internacionais, em especial perante a Organização Internacional do Trabalho.

6. REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genegra: OIT, 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção dos direitos humanos dos trabalhadores (in).

Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, nº 39, p. 141-156, dez. 2018.

BULOS, U. L. BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição federal anotada**. 9. ed., revista e atualizada até a EC n. 57/2008. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARBONELLI, Matteo. A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015.

FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto jurídico do patrimônio mínimo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

HABERMAS, J. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Tripartidarismo e diálogo social na OIT e a reforma trabalhista. (in) ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (organizadores). Coleção Direito Internacional do Trabalho. **A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios (E-BOOK)**, volume 1, São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

VALTICOS, Nicolas; VON POTOBOSKY, Geraldo. **International Labour Law**. 2. ed. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995.