

REFORMA TRABALHISTA: O IMPACTO DA DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES EM TEMPOS DE PANDEMIA ATRELADA AO AUMENTO DE DESEMPREGO E DE TRABALHADORES INFORMAIS

Eliézer Richardi Van Neutgem¹
Tatiana de Oliveira Rodrigues de Lima²
André Luiz de Oliveira Brum³

RESUMO: Este artigo tem como tema a reforma trabalhista: o impacto da dispensa coletiva de trabalhadores em tempos de pandemia atrelada ao aumento de desemprego e de trabalhadores informais. O objetivo geral do trabalho é analisar o impacto da dispensa coletiva de trabalhadores em tempos de pandemia e sua relação com o aumento de desemprego e de trabalhadores informais. Foram realizados estudos bibliográficos para obter embasamentos teóricos sobre a temática e na sequência, foi realizada uma pesquisa com uma abordagem quantitativa, baseada na técnica de coleta de dados, por meio das redes sociais (WhatsApp e Instagram), através de um questionário online, sendo que 85,23% (75 pessoas), dos participantes, responderam que a dispensa coletiva promoveu um aumento de desemprego e de trabalhadores informais, no período da pandemia da COVID-19. Ressalta-se que o contratante tem o ônus de demonstrar, que não é cabível a aplicação das medidas provisórias N^o. 927/2020 e N^o. 936/2020, que visa a manutenção do contrato de trabalho. Conclui-se que caso o empregador não comprove o cabimento, poderá estar sujeito à pena nula de despedimento coletivo, pelo que só poderá ser efetuado em última instância.

2244

Palavras-chave: Dispensa coletiva. Reforma trabalhista. Pandemia. Direito trabalhista.

ABSTRACT: This article is about labor reform: the impact of the collective layoff of workers in times of a pandemic linked to the increase in unemployment and informal workers. The general objective of the work is to analyze the impact of the collective dismissal of workers in times of a pandemic and its relationship with the increase in unemployment and informal workers. Bibliographic studies were carried out to obtain theoretical foundations on the subject and, in the sequence, a survey was carried out with a quantitative approach, based on the technique of data collection, through social networks (WhatsApp and Instagram), through an online questionnaire, being that 85.23% (75 people) of the participants responded that the collective dismissal promoted an increase in unemployment and informal workers, in the period of the COVID-19 pandemic. It should be noted that the contracting party has the burden of demonstrating that the application of provisional measures No. 927/2020 and No. 936/2020, which aims to maintain the employment contract. It is concluded that if the employer does not prove the appropriateness, he may be subject to the null penalty of collective dismissal, which can only be carried out as a last resort.

Keywords: Collective exemption. Labor reform. Pandemic. Labor law.

¹Graduando do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas, 2023.

²Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas, 2023.

³Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas, 2023.

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, vários países ao redor do mundo, incluindo o Brasil, ainda estão vivenciando o impacto da pandemia do coronavírus (COVID-19) identificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). No Brasil, o estado de calamidade pública foi reconhecido pelo decreto legislativo nº. 6 de 20 de março de 2020, e o Decreto nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabeleceu as possíveis medidas de resposta à emergência de saúde pública de importância internacional causada pelo COVID-19 (PORTO E MEIRINHO, 2020).

No campo trabalhista, foi editada pelo Poder Executivo Federal, a MP nº. 927, de 22 de março de 2020, e o Decreto nº. 936, de 1º de abril de 2020, que contém uma série de disposições inconstitucionais e incomuns, como cláusulas destinadas a permitirem reduções de jornada de trabalho, salários e suspensão temporária de contratos de trabalho, apenas por meio de acordos individuais, ou seja, sem convenções ou acordos coletivos (PORTO E MEIRINHO, 2020). A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH, 2020), também emitiu a Declaração nº. 09 de 20 de janeiro de 2020 sobre “COVID-19 e Direitos Humanos: questões e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de direitos humanos e respeito às obrigações internacionais. A Corte recomendou medidas a serem efetuadas no que diz respeito ao Estado de Direito para combater a pandemia global causada pelo coronavírus COVID-19, em pleno cumprimento dos instrumentos interamericanos de proteção dos direitos humanos e da jurisprudência da mesma. A Corte Interamericana em 2020, instruiu os Estados/Membros a tomarem uma série de medidas para protegerem os empregos e respeitar os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores. Portanto, as medidas de combate à pandemia do COVID-19 que violem os tratados firmados no âmbito da Organização dos Estados Americanos e ratificados pelo Brasil, como a Convenção de San José da Costa Rica e o Protocolo de San Salvador, não podem ser tomadas, pois deve-se respeitar os direitos dos trabalhadores, assim como garantir a negociação coletiva antes de demissões em massa (PORTO E MEIRINHO, 2020).

Com a inserção da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), as demissões coletivas passaram a ser parcialmente regulamentada pelo art. nº. 477-A da CLT. Cabe destacar, que esse instrumento legal relata que não é obrigatória a autorização do sindicato para que ocorra uma demissão coletiva, entretanto, em nenhum momento, menciona a negociação coletiva prévia como sendo desnecessária.

A Lei nº. 13.467/2017, destaca o fortalecimento da negociação coletiva, que coincide com a base da jurisprudência desenvolvida pela Justiça do Trabalho sobre o tema da demissão coletiva. Dentro do exposto levanta-se a seguinte indagação: “qual o impacto da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), disposta no art. 477-A da CLT, no que diz respeito a negociação coletiva prévia para a proteção desses trabalhadores caso ocorra dispensa coletiva?”.

O artigo tem como objetivo geral: analisar o impacto da dispensa coletiva de trabalhadores em tempos de pandemia e sua relação com o aumento de desemprego e de trabalhadores informais. Os objetivos específicos são: averiguar a dispensa coletiva no período de pandemia pela COVID-19; analisar como ficou a dispensa coletiva no Brasil após o advento da reforma trabalhista, objeto da Lei nº. 13.467/2017; verificar como ficaram as medidas provisórias nº. 927/2020 e nº. 936/2020, referente a manutenção do contrato de trabalho em caso de dispensas coletivas. Foram realizados estudos bibliográficos para obter embasamentos teóricos sobre a temática, e na sequência, foi realizada uma pesquisa por meio das redes sociais (WhatsApp e Instagram), em busca de resposta para a problemática em questão. Foi disponibilizado um link para que as pessoas que optaram em colaborar com a pesquisa pudessem ser redirecionadas para o site <<https://form.dragnsurvey.com/survey/r/dzb792of>> e assim, tiveram a oportunidade de responder ao questionário.

2246

2. ORDEM SOCIAL: BASE E OBJETIVO

O art. 193 da Constituição Federal de 1988 declara que: “uma ordem social baseada no primado do trabalho, tendo como objetivos o bem-estar social e a justiça” (Brasil, 1988). A Constituição não define os conceitos de “emprego em primeiro lugar”, “bem-estar social” e “justiça social”. São expressões públicas sujeitas a muitas interpretações e críticas. Independentemente do debate sobre a definição e alcance desses termos, os textos obrigatórios reconhecem a ordem social estabelecida como produto do trabalho humano. É o trabalho que gera a riqueza e as mercadorias necessárias ao desenvolvimento social e econômico. Bem-estar e justiça social são frutos desse trabalho humano.

Segundo João Paulo II, (1996, p. 34) “a expressão: primado do trabalho tem inspiração na Doutrina Social da Igreja Católica e se refere à inserção do homem, pelo trabalho, na vida social e na estrutura dinâmica de todo o processo econômico”. Segundo

Martins⁴:

A Igreja também se preocupou com o tema trabalho. A Encíclica *Rerum Novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum Novarum*, Capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser um princípio do Direito Natural. Quem não tinha a propriedade, supria-a com o trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com a autoridade da lei. A encíclica tinha cunho muito mais filosófico e sociológico. A Igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: *Quadragesimo Anno*, de 1931, e *Divini Redemptoris*, de Pio XI, de 1937. Afirmava Pio XI na Encíclica *Quadragesimo Anno* que “da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens, ao contrário, corrompem-se e aviltam-se”; *Mater et Magistra*, de 1961, de João XXIII; *Populorum Progressio*, de 1967, de Paulo VI. As encíclicas evidentemente não obrigam ninguém, mas muitas vezes serviram de fundamento para a reforma da legislação dos países.

O trabalho, nessa concepção, é ponto de partida para a vida social do homem e base para o sistema econômico. Essa importância social do trabalho ou esse valor social do trabalho, na expressão dos artigos 1º, inciso IV, e 170, caput, da Constituição Federal de 1988, torna “inaceitável o direito exclusivo da propriedade dos meios de produção” (JOÃO PAULO II, 1996, p. 34).

O direito ao desenvolvimento, representa os direitos coletivos, e para serem reconhecidos no plano lógico, antes mesmo de sua vigência efetiva, exigem um mínimo de precisão e conceituação, não apenas quanto ao sujeito, mas também quanto ao objeto. Rister⁵ reconhece ainda que:

O desenvolvimento é um amplo processo econômico, social, cultural e político, que objetiva a melhoria constante do bem-estar de toda a população e todos os indivíduos, na base de sua participação ativa, livre e consciente no desenvolvimento e na justa distribuição dos benefícios dele resultantes.

O artigo 28 da declaração Universal dos Direitos Humanos esclarece que: “todo homem tem direito a uma ordem social internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente declaração, possam ser plenamente realizados.” Na visão da mesma autora, o direito internacional do desenvolvimento busca encontrar soluções para os problemas colocados pelas diferenças econômicas entre os países.

Nesse contexto, a propriedade privada passa a ter uma função social, ideia introduzida na Constituição Federal (artigo 170, inciso III). Bem-estar social, para Louis

⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (39th edição). Editora Saraiva, 2023. Pg. 36.

⁵RISTER, Carla Abrantkoski. **Direito ao desenvolvimento**: antecedentes, significados e conseqüências. São Paulo: Renovar, 2007.. Pg. 56.

Kaplow e Stephen Shave (2002, p. 24-25), depende do bem-estar dos indivíduos. “Quanto maior a satisfação de cada indivíduo, maior será o bem-estar social. Buscar o bem-estar da pessoa é, de alguma forma, procurar uma melhor qualidade de vida”.

A ideia de justiça social segundo Miranda (2010, p. 30) “está ligada à ideia de assegurar a igualdade de oportunidades e de operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, eliminando progressivamente diferenças econômicas e sociais”. Diante desses conceitos, deve ser investigado se o art. 193 da Constituição impõe tratamento diferenciado ou, até mesmo, proteção contra as dispensas coletivas de empregados.

2.1. REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)

O novo regime jurídico denominado “Reforma Trabalhista”, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 na forma da Lei nº. 13.467/17, trouxe muitas inovações em seu conteúdo. A nova redação de alguns dispositivos da CLT de 1943 traz mudanças para os trabalhadores, empregadores e até sindicatos (LOURO, 2017). Nas palavras de Krein⁶:

A nova lei alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991. Os arautos da Reforma propagavam odes a uma suposta obsolescência da CLT que justificaria sua profunda alteração.

2248

Com o alto desemprego no país, crescente terceirização, avanço tecnológico e globalização, a CLT de 1943 não parece mais oferecer a proteção jurídica que merece (QUEIROZ, 2019). Flexibilizar as leis trabalhistas, se necessário, como forma de melhorar a situação econômica do país e modernizar as relações trabalhistas são bem-vistas pelo Estado. Para os empresários, a legislação atual é um grande avanço, dada a negociação coletiva decorrente e o valor dos acordos, principalmente individuais. Entretanto, há ambiguidade sobre as possíveis consequências da flexibilização (MARTINS, 2002).

Na visão de Krein:

A Reforma de 2017 alterou pelo menos 16 aspectos da regulamentação da jornada, na perspectiva de flexibilizar as condições de uso do tempo de trabalho em favor das empresas, de modo que a elas seja possível pagar somente as horas e minutos efetivamente trabalhados. Muitos aspectos modificados na Reforma não são passíveis de captação pelas pesquisas existentes.

A controvérsia gira em torno da incerteza da melhora econômica ou se a

⁶KREIN, José Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade** Organizadores. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

flexibilização das políticas simplesmente aquecerá o capitalismo, desencadeando novas crises sociais (PENHA, 2018). Os mais afetados pela reforma trabalhista são os sindicatos e, portanto, os direitos dos trabalhadores.

Com a crescente ênfase na negociação coletiva e o enfraquecimento da atividade sindical, a dignidade do trabalhador brasileiro está cada vez mais ameaçada, e os direitos sociais previstos na Constituição Federal logo serão esquecidos (PENHA, 2018).

2.2. MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº. 927/2020 E Nº. 936/2020

No campo trabalhista, as medidas provisórias foram elaboradas pelo Poder Executivo Federal, Medidas Provisórias nº. 927, 22 de março de 2020 e nº. 936, de 1º de abril de 2020, que contém uma série de disposições inconstitucionais e incomuns, como cláusulas destinadas a permitir reduções de jornada e salário e suspensão temporária de contratos de trabalho apenas por meio de acordos individuais, ou seja, sem convênios ou negociações coletivas (PORTO, 2018). Segundo Martins⁷:

A situação atual é relevante e urgente para se editar medida provisória. É relevante, importante, indispensável, fundamental, essencial, diante da pandemia do coronavírus. É urgente, de emergência, em razão da propagação da doença e das mortes que poderão ocorrer. Não pode ser feita mais para frente, sob pena de se infectarem muitas pessoas e morrerem também muitas pessoas caso não sejam suspensas as atividades de determinadas empresas, como comércio. Atendem as Medidas Provisórias nos 927 e 936/2020 aos requisitos de urgência e relevância contidos no art. 62 da Constituição. Aliás, não parece que existe situação mais relevante e urgente do que esta para se utilizar de medida provisória, que é a pandemia do covid-19. Questão que compreende a saúde e a vida das pessoas. A medida é, portanto, formalmente constitucional.

2249

A nota técnica sobre a Medida Provisória nº. 927/20 demonstra claramente esse posicionamento. Já a Medida Provisória nº. 936/2020 do Ministério Público do Trabalho enfatiza a necessidade de respeitar as restrições constitucionais. Por mais grave e idiossincrática que seja a crise atual, pelo menos os legisladores ordinários e, em particular, o chefe do executivo federal, devem observar as normas constitucionais e extralegais ao emitir medidas provisórias de emergência (PORTO, 2020).

2.3. DISPENSA COLETIVA

A Dispensa é o ato de um lado só, onde o empregador põe fim ao contrato de trabalho. Configura-se, para Grau e Rey (2009, p. 42-43), de “um ato de força da autoridade

⁷- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (39th edição). Editora Saraiva, 2023. Pg. 591.

empresarial que, por meio da privação ao trabalho, expulsa uma pessoa de uma esfera social, com repercussões nos vínculos afetivos, familiares e sociais”. Para Dejours (2009), o próprio desemprego gera sofrimento social e psicológico para os trabalhadores. A dispensação pode ser classificada de várias maneiras: quanto ao motivo, o despedimento pode ser sem justa causa, quando não exista motivo relevante que justifique o despedimento, ou justa causa, quando decorra de falta grave do trabalhador.

No que tange à quantidade de trabalhadores atingidos, Gomes afirma que a dispensa pode se⁸r:

- a) individual, na qual apenas um empregado é dispensado; b) plúrima, quando vários trabalhadores são dispensados ao mesmo tempo; ou c) coletiva, que atinge uma importante massa de empregados. A dispensa coletiva, em particular, é a rescisão simultânea por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

Existe um motivo único e exclusivo para o despedimento coletivo, comum a todos e relacionado com as necessidades da empresa, cujo objetivo é a redução do número de trabalhadores. A dispensa coletiva tem como consequência “a dispensa de empregados determinados (pessoas concretas, como na dispensa plúrima), mas, ao contrário, atinge uma pluralidade de empregados, que são identificáveis por traços não pessoais” (PANCOTTI, 2010, p. 534; BRIÃO, 2010, p. 430).

2250

Segundo Paula (2011), os despedimentos coletivos são por motivos excepcionais, como econômicos, técnicos, estruturais ou similares. O objetivo é eventualmente cortar empregos. As dispensas coletivas “provocam impacto e repercussão em toda a sociedade” (ARRUDA, 2011, p. 101). Nesse sentido, as demissões coletivas são um fenômeno que atingem um grande número de trabalhadores e possuem força suficiente para acarretar um grande conflito, tanto na sociedade como no ambiente de trabalho.

2.4 DISPENSA COLETIVA NO BRASIL APÓS O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

Até 2017, quando a reforma trabalhista foi editada, a demissão coletiva não estava prevista no ordenamento jurídico brasileiro, apenas a individual era regulamentada. Como a legislação nacional não fazia distinção entre esses dois tipos de demissão, o empregador poderia demitir por qualquer motivo, mesmo sem motivo, independentemente do número

⁸GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. Revista LTr, São Paulo, a. 38, n. 7,1974. Pg. 577.

de trabalhadores envolvidos, devendo apenas pagar o fundo de indenização por rescisão calculado como um depósito (SANTOS, 2017).

Apesar das omissões legislativas, as demissões coletivas envolvendo grande número de empregados por motivos empresariais, têm persistido no Brasil. Os despedimentos coletivos assumem particular importância, pois afetam grupos consideráveis de trabalhadores e têm implicações para a própria sociedade (SANTOS, 2017).

Para tal, devem ser adequadamente regularizadas para evitar despedimentos, a fim de diminuir o número de trabalhadores afetados, ou para atenuar os seus efeitos, compensando os trabalhadores despedidos e ajudando-os a encontrar outro emprego, evitando assim conflitos maiores (MELO, 2017).

De fato, segundo Delgado (2017), as reformas trabalhistas implementadas no Brasil surgiram por sua clara orientação em buscar retornar ao antigo papel do direito na história como meio de exclusão, segregação e precipitação da desigualdade entre grupos sociais.

A chamada esfera social do direito tornou-se na democracia, parte privilegiada de uma nova concepção constitucional que afirmava o princípio da igualdade no sentido material. Como se sabe, esse princípio recomenda tratamento jurídico diferenciado de acordo com o grau de desigualdade dos indivíduos, como fórmula civilizada que visa proporcionar maior grau de igualdade. De todas as partes do direito social, o direito do trabalho é o mais fortemente baseado e desenvolvido com base no princípio da igualdade no sentido material (DELGADO, 2017).

Dessa forma, dado o aspecto histórico profundamente arraigado do Instituto, o direito do trabalho como modelo jurídico responsável pela redução da injustiça social, exacerbada no período da Revolução Industrial, faz-se necessário pensá-lo sob o prisma da justiça social, pois é um princípio fundamental (MONTEIRO, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 tenta quebrar a lógica civilizada, democrática e inclusiva do direito do trabalho ao flexibilizar a regulamentação sobre as regras obrigatórias dos contratos de trabalho. Este é o signo e significado estritamente dominante deste diploma legal no domínio da legalidade laboral (DELGADO 2017).

DISPENSA COLETIVA SOB A ÓTICA INTERNACIONAL

A Convenção nº. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 49, de 1952, e promulgada pelo Decreto nº. 33.196, de 1953.

Refere-se a uma das convenções fundamentais do trabalho, concisa no âmbito direito de organização e negociação coletiva, que em seu artigo nº. 4º, estabelece:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

A Convenção nº. 154 da OIT, tem relação com o incentivo à negociação coletiva, sendo sancionada pela Lei nº. 22 de 1992, promulgada pelo Decreto nº. 1.256, 1994.

Fora do Brasil, a demissão coletiva é conceituada, regulamentada e consubstanciada em diversos ordenamentos jurídicos, incluindo as diretrizes da Comunidade Europeia e as da OIT. Mannrich enfatiza que “a gênese da dispensa coletiva remonta ao fim da Segunda Guerra Mundial e expandiu-se gigantescamente, alcançado todos os países da Comunidade Europeia, até mesmos outros países como a Argentina” (MANNRICH, 2000, p. 520).

O jurista português João Amado Leal explica a cautela com as demissões em massa de trabalhadores como um mecanismo de enfrentamento a situação de crise empresarial, em ordem a assegurar a viabilidade da empresa, ou como um mecanismo destinado a prevenir a crise empresarial, em ordem a assegurar que a empresa permanece saudável e viva (AMADO, 2017, p. 101-102).

2252

No entanto, dado que o despedimento coletivo está inserido no ramo do direito coletivo do trabalho, deve ser integrado com as instituições deste ramo do direito, especialmente com a negociação coletiva (AMADO, 2017).

O IMPACTO DA DISPENSA COLETIVA E SUA RELAÇÃO COM O AUMENTO DE DESEMPREGO E DE TRABALHADORES INFORMAIS NA PANDEMIA

Dados apresentados na pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD) COVID-19, divulgada pelo IBGE em 14 de agosto de 2020, mostram que pelo menos 3 milhões de pessoas pararam de trabalhar por conta da pandemia. O desemprego da população brasileira atingiu 13,7% na quarta semana de julho, o equivalente a 12,9 milhões de pessoas. Na primeira semana de maio, quando começou a pesquisa, 9,8 milhões de pessoas estavam desempregadas (IBGE, 2020).

Olhando para os dados apresentados, acreditamos que uma das razões para o crescimento da mão de obra informal é que a mesma atingiu 39,5% da população ocupada, ou seja, 34 milhões de trabalhadores. No trimestre anterior, o índice era de 38,4% e no

mesmo trimestre de 2019 era de 41,0%. As estatísticas sociais do IBGE/2021 mostram que a taxa média de informalidade aumentou de 38,7% em 2019 para 41,1% em 2020 (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Neste caso, além da crise sanitária, um dos impactos da pandemia pelo COVID-19 é o aumento do desemprego e, conseqüentemente, a informalidade do trabalho, terceirizados, flexíveis, temporários e o crescimento do subproletariado. A população mais pobre precisou de amparos emergenciais através de políticas públicas destinadas a diminuição da fome e da pobreza além da inclusão nas redes de proteção social (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

Uma consequência direta desse alto índice de desemprego tem levado ao que chamamos de uberização da força de trabalho no mercado de trabalho, com vistas a considerar suas ocupações como atividades essenciais nos termos do Decreto nº. 10.282/20, que regulamenta a definição de serviços públicos e atividades essenciais, não esquecendo de cumprir as medidas e precauções que devem ser tomadas para reduzir a transmissibilidade da Covid-19 regulamentada pelo artigo 3º, inciso I, da Lei 13.979/20 (ABILIO et al., 2020).

O termo uberização do trabalho pode ser definido como um novo modelo de trabalho, que, na teoria, se coloca como mais flexível, no qual, o profissional presta serviços conforme a demanda e sem que haja vínculo empregatício como por exemplo os motoristas de aplicativos, que prestam serviços para determinados aplicativos, sem que haja uma regulamentação efetiva e que garanta seus direitos. Nas palavras de Franco e Silva⁹ a uberização é um:

Termo de referência ao pioneirismo da empresa Uber em relação ao seu particular modelo de organização do trabalho. A Uber desenvolveu uma plataforma digital disponível para smartphones que conecta os clientes aos prestadores de serviços. A empresa atua na promoção de atividades de transporte urbano e difere dos demais concorrentes do segmento por meio de elementos como: preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação do percurso ao trajeto indicado no GPS da telefonia móvel; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; e pagamento do serviço de transporte diretamente lançado no cartão de crédito do passageiro. Sem qualquer vínculo empregatício, os motoristas da Uber trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade e por eles integralmente se responsabilizando. Levando em conta que o Direito do Trabalho brasileiro recalitra em classificar o motorista como empregado, esse trabalhador está, além de impelido a investir nos instrumentos de trabalho, desprotegido nessa relação de trabalho.

⁹FRANCO, David Silva; SILVA, Deise Luiza da Ferraz. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista.** Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019

Essas novas modalidades informais de trabalho estão reunindo grande número de pessoas que não sabem como entrar no mercado de trabalho em crise, buscando alternativas de sobrevivência, principalmente por meio de aplicativos que garantem renda imediata, sem vínculo empregatício, sem direitos trabalhistas. Os aplicativos têm gerado muito dinheiro, enquanto os provedores de serviço associados a eles não têm direito a nada e são deixados à própria sorte – ou não (ABILIO et al., 2020).

Com o agravamento da crise econômica, houve respostas em todos os setores, mas foi o setor privado o mais afetado. Instituições trabalhistas fracas devido à informalidade e insegurança dos direitos dos trabalhadores. Com a última reforma trabalhista e o consequente enfraquecimento severo no trabalho dos sindicatos, ficou muito difícil demitir esses funcionários sem que as empresas tivessem que pagar formalmente outros direitos dos contratados (SANTOS, 2021).

METODOLOGIA

Foram realizados estudos bibliográficos para obter embasamentos teóricos sobre o tema, e logo em seguida, foi realizada uma pesquisa por meio das mídias sociais (WhatsApp e Instagram) através de um questionário online.

2254

Nas mídias WhatsApp e Instagram, foram disponibilizados um link para que as pessoas que optaram em colaborar com a pesquisa pudessem ser redirecionadas para o site <<https://form.dragnsurvey.com/survey/r/dzb792of>> para responderem ao questionário.

A pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, baseada na técnica de coleta de dados, cujo propósito é analisar os resultados estatisticamente, conforme Gil (2002). É classificada como uma pesquisa aplicada, pois busca apresentar uma solução do problema estudado, o qual, é verificar o impacto da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) disposta no art. 477-A da CLT no que diz respeito a negociação coletiva prévia para a proteção desses trabalhadores em caso de dispensa coletiva.

O estudo foi classificado como descritivo, porque além de analisar as características de um determinado grupo, procurou explicar o problema com mais clareza e utilizou a coleta de dados para fundamentar os resultados. Os processos descritivos visam identificar, registrar e analisar características, fatores ou variáveis relacionadas a fenômenos ou processos (PEROVANO, 2014).

Segundo Lakatos (1991), esse método se origina do fato de o pesquisador tirar certas

conclusões gerais de uma investigação particular, ou seja, do particular para o geral. A indução é um processo mental pelo qual, a partir de dados específicos, são deduzidas verdades bem testadas, gerais ou universais que não estão contidas na parte examinada.

A amostra da pesquisa foi composta por 97 respondentes que se dispuseram a responder o formulário. Os dados foram coletados por meio de um questionário do tipo objetivo, logo após, foi gerado pelo site Dragnsurvey, os gráficos que serão apresentados estatisticamente para uma melhor visualização e discussão dos resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente artigo apresenta-se os dados coletados na pesquisa aplicada nas mídias (WhatsApp e Instagram). Foi realizado um estudo sociodemográfico dos respondentes para se obter informações (idade, sexo, classe social, cor e escolaridade) para caracterizar o perfil desses respondentes e fazer uma associação com as respostas obtidas das questões que tratam sobre o abuso sexual na adolescência.

A amostra da pesquisa foi composta por 97 respondentes que se disporem a responder o formulário. Os dados foram coletados por meio de um questionário do tipo objetivo, logo após foi gerado pelo site Dragnsurvey os gráficos que serão apresentados estatisticamente para uma melhor visualização e discussão dos resultados.

2255

Os dados foram obtidos estatisticamente através da plataforma Dragnsurvey. Os resultados estatísticos (porcentagem) serão apresentados de forma descritiva já a figura do gráficos apresentados serão para ilustrar os resultados e em seguida apresentará a discussão dos resultados.

Verificou-se que a maioria dos participantes respondentes do questionário, quando perguntados sobre sua idade atual, se eram maiores ou menores de 18 anos, 97,94 % (95 pessoas) responderam sendo como maiores de 18 anos. Dentre esses, 2,06% (2 pessoas) apontaram serem menores de 18 anos atualmente. Em relação ao sexo dos respondentes, 58,33% (56 pessoas) eram do sexo masculino e 40,63%(39 pessoas) do sexo feminino.

Identificou-se que os respondentes ao questionário, quando perguntados sobre a sua escolaridade 3,16% (3 pessoas) são do ensino fundamental, 31,58% (30 pessoas) possuem nível médio e 58,95% (56 pessoas) possui ensino superior. Dentre os respondentes, 6,32% (6 pessoas) marcaram outros, pelo fato de não se enquadrarem em nenhuma das alternativas.

Verificou-se que, dentre os respondentes, sobre a pergunta referente ao trabalho na

pesquisa aplicada, 90,43% (85 pessoas) trabalham e 9,57% (9 pessoas) não possuem emprego. Em relação à classe social dos respondentes, 21,51% (20 pessoas) se classificaram como de classe baixa, 77,42% (72 pessoas), de classe média e 1,08% (1 pessoa) como sendo da classe alta.

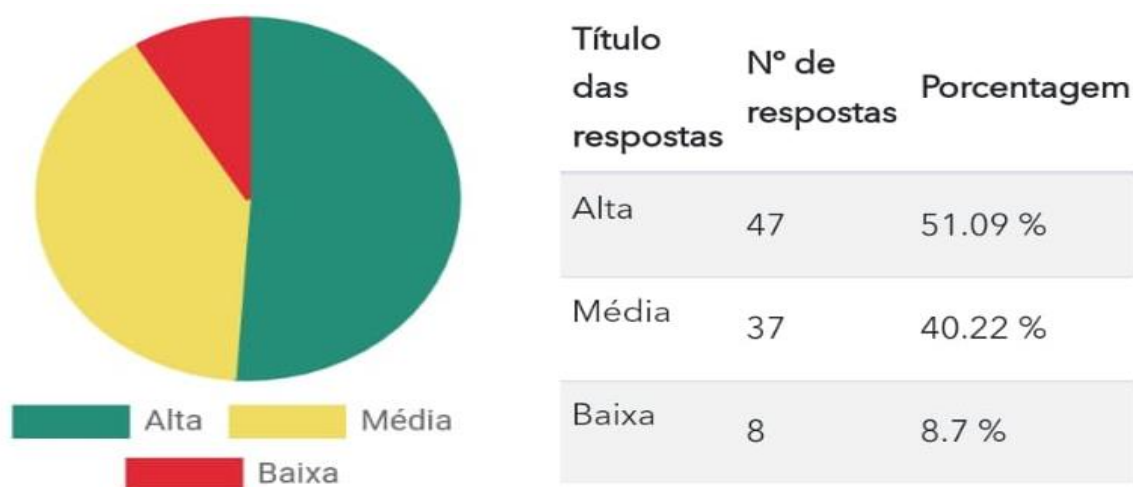
Referente a raça dos respondentes, 11,83% (17 pessoas) se classificaram como da raça preta, 34,41% (32 pessoas) se classificaram como da raça branca, 52,69% (49 pessoas) se classificaram como sendo da raça parda e 1,08% (1 pessoa) classificou-se como da raça amarela. Nenhum dos respondentes se classificou como indígena ou outra raça. Após responderem as perguntas, observou-se que grande maioria dos respondentes são de classe média, raça parda, trabalham e atualmente são maiores de 18 anos. Após as perguntas iniciais descritas acima, os respondentes foram questionados se poderíamos aprofundar mais sobre o assunto. Dos 97 respondentes iniciais, um total de (91 pessoas) resolveram continuar respondendo e aprofundar-se com a pesquisa.

Foi perguntado sobre a opinião dos respondentes sobre a frequência que acreditavam ter ocorrido a dispensa coletiva de trabalhadores no período da pandemia pela COVID-19. Consideraram com frequência alta 51,09% (47 pessoas), com frequência média 40,22% (37 pessoas) e 8,7% (8 pessoas) assinalou acreditar ter uma frequência baixa de dispensa coletiva de trabalhadores no período da pandemia pela COVID-19.

O gráfico a seguir ilustra a pergunta 8 do questionário aplicado.

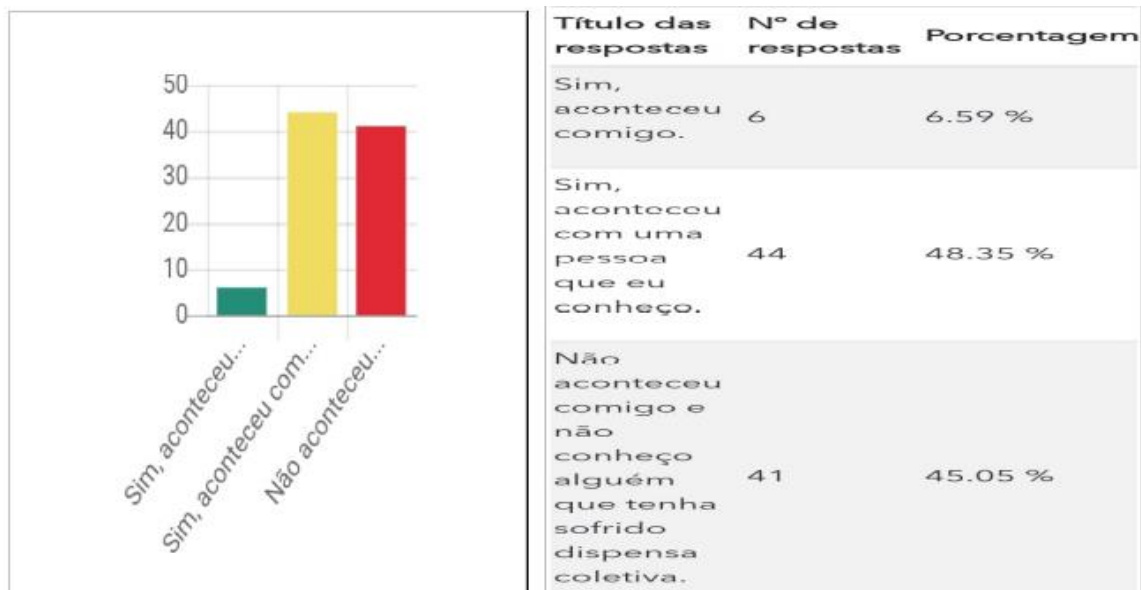
Gráfico 1: Pergunta 8

VOCÊ CONSIDERA QUE A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NO PERÍODO DA PANDEMIA PELA COVID-19, É UM FATO QUE OCORREU COM QUAL FREQUÊNCIA?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores, nos termos do questionário em apêndice.

Foi questionado aos respondentes se eles já haviam sofrido uma dispensa coletiva (desligamento de um grande número de colaboradores por uma causa em comum) ou conheciam alguém que teria passado pelo ocorrido. Dentre os respondentes, 6,59% (6 pessoas) disseram ter ocorrido com elas, 48,35% (44 pessoas) apontaram conhecer alguém que tenha sofrido dispensa coletiva e um percentual de 45,05% (41 pessoas) relataram não ter sofrido dispensa coletiva e também não conhecer alguém que tenha sofrido dispensa



coletiva. O gráfico 2 ilustrará as respostas da pergunta 9 do questionário aplicado.

Gráfico 2: Pergunta 9

VOCÊ JÁ SOFREU UMA DISPENSA COLETIVA (DESLIGAMENTO DE UM GRANDE NÚMERO DE COLABORADORES POR UMA CAUSA EM COMUM) OU CONHECE ALGUÉM QUE TENHA PASSADO PELO OCORRIDO?

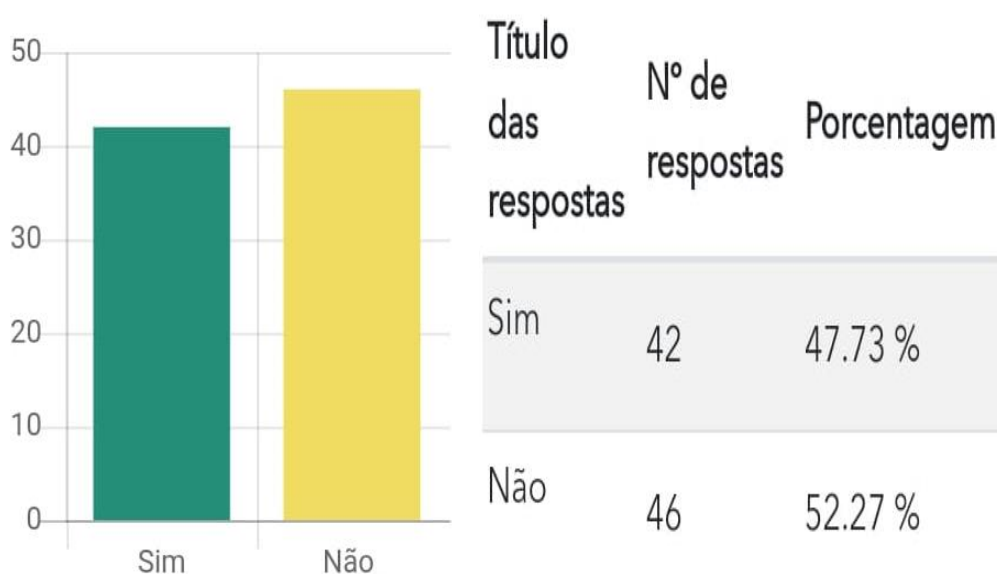
Fonte: Gráfico elaborado pelos autores, nos termos do questionário em apêndice.

Foi explicado aos respondentes, que com o advento da reforma trabalhista (lei n. 13.467/2017) as demissões coletivas passaram a ser parcialmente regulamentadas pelo art. 477-A da CLT. O instrumento legal consiste na valorização e fortalecimento das negociações coletivas, entretanto, relata que não é necessária a autorização do sindicato para que ocorra uma demissão coletiva. Após isso foi questionado, se acreditavam que com essa reforma, os trabalhadores estariam mais protegidos caso ocorresse uma dispensa coletiva. Dentre os respondentes, 47,73% (42 pessoas) disseram acreditar que sim, os trabalhadores estariam mais protegidos após a reforma trabalhista, caso ocorresse uma demissão coletiva. Entretanto, um percentual de 52,27% (46 pessoas), acreditam que

mesmo com o advento da reforma trabalhista, os trabalhadores estariam desprotegidos quanto a uma demissão coletiva. O gráfico 3, a seguir, ilustrará as respostas da pergunta 10 do questionário aplicado.

Gráfico 3: Pergunta 10

COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017), AS DEMISSÕES COLETIVAS PASSARAM A SER PARCIALMENTE REGULAMENTADAS PELO ART. 477-A DA CLT. O INSTRUMENTO LEGAL CONSISTE NA VALORIZAÇÃO E FORTALECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, ENTRETANTO, RELATA QUE NÃO É NECESSÁRIA A AUTORIZAÇÃO DO SINDICATO PARA QUE OCORRA UMA DEMISSÃO COLETIVA. NESSE SENTIDO, VOCÊ ACREDITA QUE COM ESSA REFORMA OS TRABALHADORES ESTARÃO MAIS PROTEGIDOS CASO OCORRA UMA DISPENSA COLETIVA?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores, nos termos do questionário em apêndice.

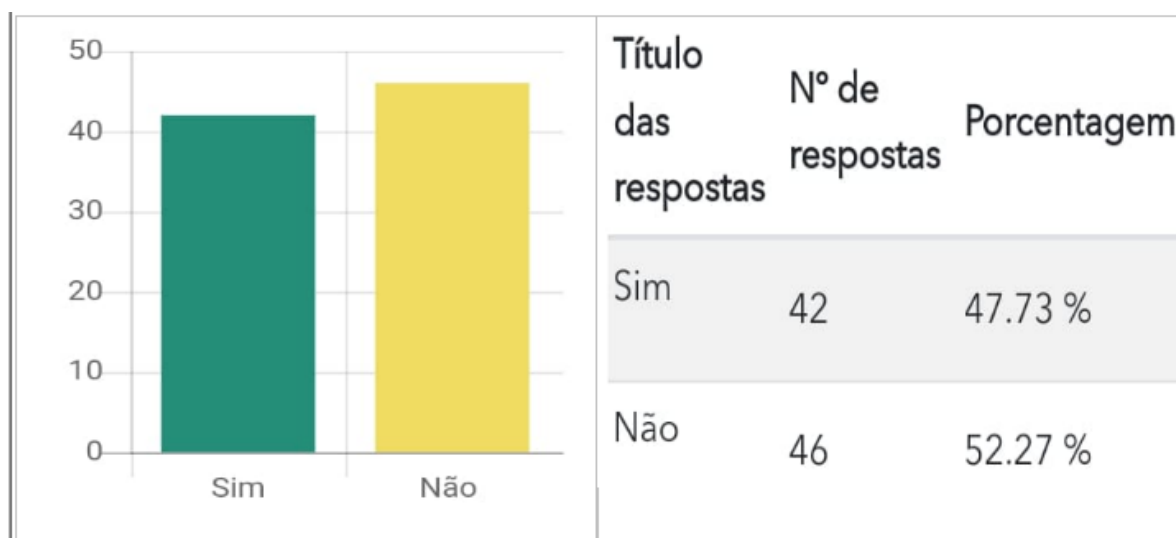
Foi questionado aos respondentes, se eles acreditavam que a dispensa coletiva de trabalhadores no período da pandemia pela COVID-19 incidiu no aumento de desempregos e de trabalhadores informais. Dentre os respondentes, 85,23% (75 pessoas) disseram acreditar que a dispensa coletiva de trabalhadores no período da pandemia pela COVID-19 resultou no aumento de desempregos e de trabalhadores informais e um total de 14,77% (13 pessoas) não acreditavam que a dispensa coletiva de trabalhadores no período da pandemia pela COVID-19 incidiu no aumento de desempregos e de trabalhadores informais.

Observou-se que a maioria dos respondentes acreditam que a dispensa coletiva incorreu no aumento de desempregos e de trabalhadores informais no Brasil no período em que vivenciamos a pandemia da COVID-19. Essas respostas vão de encontro com o que verificamos nos dados estatísticos do IBGE de 2020/2021 que apontam um aumento de

desemprego e de números de trabalhadores informais no período da pandemia, onde, devido os riscos de contaminação, muitas empresas tiveram que se adequar as medidas sanitárias exigidas pela OMS, para evitar a propagação do vírus. Somente comércios considerados essenciais poderiam abrir as portas dos seus estabelecimentos, fazendo com que pequenos empresários fechassem as portas, e isso, resultou em múltiplas vezes, em um grande número de demissões. Devido toda essa situação muitos desses trabalhadores encontraram no trabalho informal um meio de sobrevivência em meio a todo o caos em que o mundo se encontrava naquele período. O gráfico 4 a seguir ilustrará as respostas da pergunta II do questionário aplicado.

Gráfico 4: Pergunta II

VOCÊ ACREDITA QUE A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NO PERÍODO DA PANDEMIA PELA COVID-19 INCIDIU NO AUMENTO DE DESEMPREGOS E DE TRABALHADORES INFORMAIS?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores, nos termos do questionário em apêndice.

Foi explanado na questão aos respondentes, que o governo no período de pandemia criou as medidas provisórias n. 927/2020 e n. 936/2020, que asseguram a manutenção do contrato de emprego, sob pena de invalidade da dispensa coletiva. E após isso, perguntou-se a opinião, se com a criação das medidas provisórias, as incidências de casos de dispensa coletiva de trabalhadores seriam diminuídas. Um percentual de 71,59% (63 pessoas) apontou que sim, diminui a incidência de dispensa coletiva de trabalhadores e 28,42% (25 pessoas) disseram acreditar que não diminui a incidência de casos de dispensa coletiva mesmo com a criação das medidas provisórias.

A maioria dos respondentes acreditam que as medidas provisórias nº. 927/2020 e nº. 936/2020, criadas durante a pandemia, são medidas que asseguram a manutenção do contrato de emprego, sendo uma medida efetiva em caso de uma dispensa coletiva. Observou-se que as empresas acabaram adotando as medidas provisórias como forma de remanejar seus funcionários para trabalhar em home Office (trabalhar em casa) a fim de manter sua produção no mercado afim de evitar que ocorressem possíveis demissões coletivas, o que resultaria na paralisação do comércio, aumento de desempregos e possível falência das empresas. O gráfico 5 a seguir ilustrará as respostas da pergunta 12 do questionário aplicado.

Gráfico 5: Pergunta 12



O GOVERNO, NO PERÍODO DE PANDEMIA CRIOU AS MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E N. 936/2020, QUE ASSEGURAM A MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO, SOB PENA DE INVALIDADE DA DISPENSA COLETIVA. NA SUA OPINIÃO, ESSA MEDIDA DIMINUI A INCIDÊNCIA DE DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES?

Fonte: Gráfico elaborado pelos autores, nos termos do questionário em apêndice.

Observou-se que a pandemia da COVID-19 ocasionou um grande impacto na economia do país, desde o aumento de desempregos e de trabalhadores informais, fechamento de empresas e a criação do auxílio emergencial, que depois veio a se chamar auxílio Brasil, que tinha como objetivo, ajudar pessoas com baixa renda ou desempregadas a se manterem, durante a pandemia da COVID-19.

Verifica-se, que mesmo que haja leis que assegurem os direitos de trabalhadores, os mesmos ainda não se sentem totalmente assegurados. No caso da pandemia de COVID-19, muitos trabalhadores foram demitidos e tiveram que se manter através de auxílio

emergencial ou trabalhar de forma informal. Deve-se destacar, que diferente do trabalho formal, onde o trabalhador tem seus direitos resguardados pelo SINE (Sistema Nacional de Emprego), no trabalho informal, como podemos citar os motoristas de aplicativos, isso não ocorre, e caso a empresa, na qual ele preste o serviço venha demiti-lo, acaba ficando desassistido pelo SINE, e saindo sem nenhum direito ao seguro-desemprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicia-se este ensaio ponderando a ordem social instituída no art. 193 da Constituição Federal, que assenta no primado do trabalho e visa o bem-estar social e a justiça, tendo estes princípios fundamentais repercutido no domínio dos despedimentos coletivos. Além disso, a ordem social exige proteção dos trabalhadores contra demissões em massa.

No caso das demissões coletivas, os poderes normativos da Justiça do Trabalho têm potencial para atuar em acordos coletivos de natureza jurídica e econômica, estabelecendo diretrizes para que os empregadores os privem de empregos em larga escala. Até mesmo ações civis públicas têm sido usadas para proteger amplamente os trabalhadores de demissões coletivas.

2261

Ao utilizar seus poderes normativos constitucionais para resolver conflitos coletivos de trabalho, a recente jurisprudência nos tribunais trabalhistas, incluindo o TST (Tribunal Superior do Trabalho), passou a reconhecer que os empregadores não são livres para promover demissões coletivas sem aviso prévio.

A negociação coletiva proporciona soluções que melhor servem o bem-estar dos colaboradores, e conseqüentemente da sociedade, ao colocar em diálogo todas as partes diretamente envolvidas na necessidade do despedimento coletivo.

Por outro lado, prevenir os despedimentos coletivos é uma medida de justiça social através das forças de intervenção do Estado, da negociação coletiva e do exercício dos poderes normativos ou através do contencioso civil público. Isso ajuda a nivelar o equilíbrio de poder entre empregados e empregadores e distribui melhor o impacto econômico e social das demissões coletivas.

O art. 193 da Constituição Federal exige a proteção dos trabalhadores contra as demissões coletivas promovidas pelos empregadores. O dispositivo introduz uma restrição que limita a livre iniciativa dos empregadores de demitir trabalhadores em massa.

Com o advento da reforma trabalhista (lei n. 13.467/2017) as demissões coletivas passaram a ser parcialmente regulamentadas pelo art. 477-A da CLT. O instrumento legal que consiste na valorização e fortalecimento das negociações coletivas, entretanto, ressalta que não é necessária a autorização do sindicato para que ocorra uma demissão coletiva, passando os trabalhadores a estarem desprotegidos quanto a uma demissão coletiva, conforme resultado da pesquisa de gráfico 03.

Nota-se que a única explicação possível, especialmente no que diz respeito ao controle convencional, é que a negociação coletiva é essencial para a eficácia da regularização das demissões em massa. Para a conceituação da demissão coletiva, pode-se recorrer ao direito comparado, que é fonte oficial subordinada ao direito brasileiro de acordo com o artigo 8º da CLT. Esse entendimento tem sido adotado pela Justiça do Trabalho brasileira mesmo após a entrada em vigor da reforma trabalhista. Concluiu-se que o contratante tem o ônus de demonstrar suficientemente que não é cabível a aplicação das medidas provisórias nº. 927/2020 e nº. 936/2020, que tem por objetivo assegurar manutenção do contrato de trabalho. Deve-se destacar que caso o empregador não comprove o cabimento, poderá estar sujeito à pena nula de despedimento coletivo, pelo que só poderá ser efetuado em última instância.

2262

Pode-se afirmar que as medidas provisórias nº. 927/2020 e nº. 936/2020, criadas durante a pandemia, foram medidas que asseguraram, em parte, a manutenção do contrato de emprego, sendo que foi uma medida parcialmente efetiva nos casos de uma dispensa coletiva, pois diante do quadro da pandemia do COVID 19, a dispensa coletiva se tornou uma realidade, conforme demonstrado no gráfico 2, houve um aumento no fluxo de desligamento de um grande número de trabalhadores, e dessa forma elevou os índices de desempregos e de trabalhadores informais no Brasil, conforme demonstrado no gráfico 4 e 5.

Ao final, observa-se também o fortalecimento de modalidades informais de trabalho que estão reunindo grande número de pessoas, que não puderam entrar no mercado de trabalho em crise, ocasionado pela pandemia Covid 19, tendo em vista, que com o agravamento da crise econômica, a sociedade busca alternativas de sobrevivência. Assim aumenta a fragilidade das Instituições trabalhistas, que devido à informalidade, a insegurança dos direitos dos trabalhadores e a flexibilização das normas trabalhistas, acabam criando limitadores de sua atuação. Observada a última reforma trabalhista e o

consequente enfraquecimento no trabalho dos sindicatos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020.

AGENCIA BRASIL EBC. **Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>. Acesso em: 13/02/2023.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS-IBGE. Estatísticas sociais IBGE/2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias>. Acesso: 11/02/2023.

AMADO, João Leal. **A cessação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Decisões inovadoras em dissídios coletivos**. In:

ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir Oliveira da. (Coord.). *Direitos coletivos do trabalho na visão do TST: homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito*. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10/02/2023. 2263

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Instrumentos de coleta. PNAD COVID-19** [Internet] 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/instrumentos_de_coleta/doc5586.pdf. Acesso em: 11/02/2023.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF. 13/07/2017. Acesso em: 15/02/2023.

BRIÃO, Andréa. **Proteção do trabalho frente as dispensas coletivas**. Revista LTr, São Paulo, a. 74, n. 4, 2010.

CIDH. Resolución n. 1/2020. **Pandemia y derechos humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020)**. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 09/02/2023.

CORTE IDH. **Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20 de 9 de abril de 2020**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/Declaracao_1_20_PORT.pdf. Acesso em: 09/02/2023.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

FRANCO, David Silva; SILVA, Deise Luiza da Ferraz. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt&format=pdf>, Acesso em: 04/04/2023.

GRAU, Antônio Baylos; REY, Joaquín Pérez. **A dispensa ou a violência do poder privado**. Editora LTr, São Paulo, 2009.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. *Revista LTr*, São Paulo, a. 38, n. 7,1974.

JOÃO PAULO II, Papa. **Laborem Exercens**. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A (1991). **Fundamentos de Metodologia Científica** (3ª ed.). São Paulo: Atlas.

LOURO, Henrique da Silva. **Reforma Trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Migalhas, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/270379/reforma-trabalhista-extensao-e-limites-do-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 11/02/2023.

2264

KAPLOW, Louis; SHAVE, Steven Il, 2002. "**On the Superiority of Corrective Taxes to Quantity Regulation**," *American Law and Economics Review*, Oxford University Press, vol. 4(1), pages 1-17, January.

KREIN, José Dari; Oliveira, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade** Organizadores. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

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

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou : CLT compa-rada e comentada**. Disponível em: *Minha Biblioteca*, (2nd edição). Editora Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Disponível em: *Minha Biblioteca*, (39th edição). Editora Saraiva, 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antesdepois-reforma-trabalhista>. Acesso em: 09/02/2023.

MIRANDA, Jorge. **O regime dos direitos sociais.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 47, n. 188, out./dez. 2010.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira.** *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da*

9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 115-116, jul./ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção** Nº 158. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 14/02/2023.

PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil.** *Revista LTr*, São Paulo, a. 74, n. 5, maio 2010.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **Dispensa coletiva e negociação.** *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta formalidade e enfraquece sindicatos.** *Revista Repórter Brasil*, 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos>. Acesso em: 09/02/2023.

2265

PEROVANO, D. G. **Manual de Metodologia Científica.** Curitiba, Editora: Juruá, 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. **A dispensa em massa e a pandemia do Covid-19.** *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 477-507, jul. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos; NETO, Silvio Beltramelli; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Manual do grupo de trabalho de controle de convencionalidade do Ministério Público do Trabalho: Temas da Lei n. 13.467/2017, "reforma trabalhista" à luz das normas internacionais.** Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2018.

QUEIROZ, Marcelle Giesteira de. **Sindicatos em crise: a defesa dos direitos dos trabalhadores à luz da reforma trabalhista.** Trabalho de conclusão de curso (graduação em direito) - Universidade Federal de Fluminense, Faculdade de Direito, Niterói, 2019. 44 p: il.

RISTER, Carla Abrantkoski. **Direito ao desenvolvimento: antecedentes, significados e conseqüências.** São Paulo: Renovar, 2007.

SANTOS, Enrique Ribeiro dos. **A Dispensa Coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista.** Publicado em: RST Nº 338. Agosto/2017. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20338_miolo.pdf. Acesso em 13/12/2017.

SANTOS, Filipe Dias dos; SANTOS. Douglas dos; AGUILERA, Paula. **Cidade e Trabalho:** Informalidade e desemprego na pandemia. Jusbrasil,2021. Disponível em: <https://douglasscubafe.jusbrasil.com.br/artigos/1221823806/informalidade-e-desemprego-na-pandemia>. Acesso em: 11/02/2023.