

A ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA E A APLICAÇÃO DIRETA DO INCISO I DO ART. 7º; O DIREITO INTERNACIONAL, E A PROIBIÇÃO DAS DISPENSAS COLETIVAS

ALEXANDRE COUTINHO PAGLIARINI¹
CLÁUDIA COUTINHO STEPHAN²

RESUMO: Este texto trata da proteção à classe trabalhadora em face das dispensas coletivas em épocas de crise econômica global. As interpretações aqui utilizadas são constitucionalistas e também internacionalistas e seguem o raciocínio segundo o qual a Constituição brasileira de 1988, a partir dos pilares da dignidade humana e da construção do Estado de bem-estar social, autoriza a afirmação de que a dispensa coletiva deve ser evitada. Igualmente, normas internacionais em vigor, a exemplo das Convenções nº. 11, 98, 135 e 141 da OIT, tampouco autorizam dispensas coletivas unilaterais.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa Coletiva; Proteção Constitucional e Internacional; Crise Econômica; Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Internacional.

ABSTRACT: This study deal with the protection of the working class against mass (or collective) dismissal in times of global economic crisis. The interpretation exercised in this text is one of constitutional and internationalist nature. The Brazilian Constitution of 1988 is set upon the principles of human dignity and of the building of a welfare State. We can therefore say that mass dismissal must be avoided. In addition, international norms adhered to by Brazil— such as ILO Conventions 11, 98, 135 and 141 – forbid unilateral mass dismissals.

KEYWORDS: Mass (Collective) Dismissal; Constitutional and International Protection, Economic Crisis, Constitutional Law, Labour Law, International Law.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Desenvolvimento; a) Conceitos e posições doutrinárias sobre dispensa individual e dispensa coletiva no direito brasileiro e no direito comparado; b) Da aplicação do Direito Internacional Público (DIP) à Espécie; c) Sobre a eficácia de norma constitucional; d) Crise econômica global *versus* direitos fundamentais? Considerações finais; Referências Bibliográficas.

Artigo recebido em 17.03.2011. Pareceres emitidos em 10.04.2011 e 25.04.2011.

Artigo aceito para publicação em 31.05.2011.

¹ Pós-Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Lisboa. Doutor e Mestre em Direito do Estado pela PUC/SP. Professor Titular da UNIT (Aracaju/SE) e da FITS (Maceió/AL). Advogado. alexandrepagliarini@terra.com.br

² Pós-Doutoranda em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professora de Direito do Trabalho da PUC/MG, Poços de Caldas.

INTRODUÇÃO

Este texto científico analisa o instituto da dispensa coletiva de trabalhadores, também conhecida através da expressão *lay-off*, partindo, primeiramente, da diferenciação entre dispensa individual e coletiva.

Observa-se que o direito estrangeiro, especificamente no que tange à Holanda, Alemanha e Portugal disciplinam a questão de forma objetiva. Enquanto isso, no Brasil, a Constituição vigente, no art. 7º, inciso I, prevê expressamente apenas a dispensa individual, não havendo diferença legal entre despedida por motivos econômicos e dispensa sem justa causa. A Lei nº. 4.923/65, por sua vez, retrata a atual conjuntura econômica, propondo, inclusive, soluções jurídicas para evitar o desemprego em massa.

Discute-se a eficácia do inciso I, do art. 7º da Constituição de 1988, que precisa ser regulamentado através de lei complementar nele prevista para que a proteção contra a despedida arbitrária seja uma verdade jurídica e real. Faz-se necessário, portanto, o debate jurídico, em torno do art. 7º, incisos I e III e do art. 10 do ADCT, pautando-se na justificativa de que as normas de direitos fundamentais são marcadas pelo postulado da máxima efetividade da norma constitucional, considerando-se que uma norma constitucional positivadora de direito fundamental, seja ele individual ou social, só pode ser interpretada segundo o *postulado da máxima efetividade da norma constitucional*.

Após a apresentação do debate constitucional sobre o tema abordado, salienta-se que em tempo de crise econômica, o princípio da proteção, edificador de todo o Direito do Trabalho, equalizador da assimetria de forças caracterizadoras das relações de emprego, deve ser preservado.

Assim como se imprimiu exegese constitucional ao presente artigo para que se chegasse à conclusão da impossibilidade da *mass dismissal* e da aplicabilidade imediata do artigo 7º da Carta em vigor, inseriu-se, igualmente, no corpo do presente trabalho longo questionamento típico de direito internacional público, dando conta de como ele (o DIP) é visto pela Comunidade Internacional e de como ele é recepcionado pela Constituição brasileira de 1988, no que ficou claro que, nem sob um prisma constitucional, nem muito menos sob um prisma internacionalista, a *mass dismissal* é permitida em solo brasileiro.

Impõe-se, igualmente, a observância do princípio da continuidade da relação de emprego, que repudia a dispensa coletiva e o princípio do duplo controle social da dispensa operado pelos trabalhadores, através de entidades sindicais e pelo Estado, via intervenção administrativa.

Sustenta-se que em qualquer situação, inclusive em tempo de crise financeira, urge, primeiramente, valorizar e proteger o trabalho humano, posto

tratar-se de uma causa primária, enquanto o capital deve ser considerado como conjunto de meios de produção, permanecendo apenas como causa instrumental. Sob este aspecto, apresentam-se as considerações finais.

1. DESENVOLVIMENTO

a) Conceitos e posições doutrinárias sobre dispensa individual e dispensa coletiva no direito brasileiro e no direito comparado

A dispensa individual envolve um único trabalhador, ou, mesmo que atingindo empregados diferentes, não configura ato demissional grupal ou maciço. Sua origem é centrada num fato pertinente ao contrato individual de trabalho, tratando-se de direito potestativo.

A despedida coletiva, por sua vez, denominada como *lay-off*, abrange um número significativo de trabalhadores vinculados ao mesmo empregador. Segundo Antônio Álvares, “a dispensa coletiva importa o desligamento de um número significativo de empregados por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos” (ÁLVARES, 2009, p. 657).

Na Holanda, a dispensa coletiva somente pode ocorrer com a permissão do órgão administrativo. Na Alemanha, o empregador fica obrigado a participar a agência (autoridade administrativa) sobre a dispensa, exigindo-lhe também tal informação ao conselho de empresa, esclarecendo o empregador sobre os motivos da dispensa, o número e as categorias de trabalhadores a serem despedidos, os prazos da dispensa, bem como os critérios de escolha dos que serão dispensados (ÁLVARES, 2009, p. 657).

O Código do Trabalho Português regulou a matéria nos arts. 419 e 420, e aprovou a Diretiva nº 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, que estabelece um quadro geral sobre informação e consulta dos trabalhadores (ALMEIDA, 2009, p. 111).

O ordenamento jurídico brasileiro regula expressamente apenas a dispensa individual, não havendo diferença legal entre despedida por motivos econômicos e dispensa sem justa causa. Entretanto, o Ministério do Trabalho, através das Portarias nº 3.218/87 e nº 01/92 faz referência à dispensa coletiva, sendo que a primeira portaria regula o acompanhamento das demissões coletivas, apontando soluções alternativas, como a redução da jornada, nos termos da Lei nº 4.923/65 e a previsão de férias coletivas; já a segunda portaria determina a fiscalização nas empresas em caso de dispensa em massa.

A Portaria nº 3.218/87 é considerada ineficaz, já que prevê apenas recomendações, inexistindo determinação penalizadora. Sendo assim, ausentes os mecanismos de coerção, tal norma tornou-se letra morta. Quanto à Portaria nº. 01/92, do MTPS (Ministério do Trabalho e Previdência Social), os motivos de sua reduzida efetividade se justificam no argumento de que um simples ato ministerial não poderia disciplinar matéria reservada à lei complementar.

Esclarece Nelson Mannrich, que a Lei nº. 62, de 5 de junho de 1935, já excluía a responsabilidade do empregador nos casos de força maior, quando fatos superiores à sua vontade afetassem sua segurança econômica,

determinando a ruptura dos contratos de trabalho, por justa causa (MANNRICH, 2000, p. 91).

Vale ressaltar, que o art. 18 § 2º e o art. 20, II, ambos da Lei nº 8.036/90, não excluem a responsabilidade do empregador quando rescinde o contrato de trabalho por extinção de estabelecimento na ocorrência de força maior, devendo depositar 20% (vinte por cento) da multa fundiária, atentando-se, para tal, ao art. 501 da CLT.

A Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, embora não tenha conceituado a dispensa coletiva, previu, no art. 2º, soluções alternativas à dispensa motivada por crise, a exemplo da redução da jornada ou do número de dias de trabalho durante três meses, possibilitando a prorrogação mediante redução salarial não superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitando-se o salário mínimo; proibiu a contratação de novos empregados por seis meses; priorizou a readmissão dos empregados despedidos em razão da crise econômica, bem como vedou o trabalho extraordinário, salvo nos casos de necessidade imperiosa, força maior, serviços inadiáveis ou inexecução geradora de prejuízo manifesto.

Quanto à redução da jornada e consequente redução salarial, a doutrina não é unânime quanto à recepção da Lei nº 4.923/65 pela Constituição de República, nos termos do art. 7º, inciso VI (MANNRICH, 2000, p. 91). Parece-nos mais acertado, contudo, reconhecer que a mencionada lei foi recepcionada pela Carta Política de 1988, sendo válida, tendo em vista a compatibilidade formal e material com a norma constitucional, quando elenca medidas alternativas que pugnam pela manutenção dos postos de trabalho. Tem-se que a Lei nº 4.923/65, de fato, retrata a atual conjuntura econômica, propondo, inclusive, soluções jurídicas para evitar o desemprego em massa.

No tocante à Constituição vigente, o art. 7º incisos I; III e o art. 10, I do ADCT, excluíram definitivamente o regime da estabilidade decenal, ressalvado o direito adquirido, e sendo assim, o empregador possui amplos poderes para dispensar o empregado, com ou sem justa causa, limitando-se a pagar a multa fundiária, conforme o caso, além de outros direitos a serem determinados por lei complementar, até hoje não editada.

Não há distinção legal entre despedida arbitrária ou sem justa causa, nem entre dispensa individual ou coletiva, podendo, então, o empregador dispensar o empregado sem qualquer motivo, inexistindo a garantia dos empregos (NASCIMENTO, 2009, p. 200).

b) Da aplicação do Direito Internacional Público (DIP) à Espécie

Importante destacar que em 23 de novembro de 1985, a 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT aprovou a Convenção nº 158, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, protegendo os trabalhadores contra a despedida arbitrária.

Em 1992, no dia 17 de setembro, tal convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional, sendo ratificada pelo Governo brasileiro em 4 de janeiro

de 1995, para vigorar após doze meses. Entretanto, somente em 10 de abril de 1996, através do Decreto nº 1.855, o Governo Federal publicou o texto oficial, promulgando a ratificação.

Posteriormente, em 20 de dezembro de 1996, através do Decreto nº 2.100, o Presidente da República promulgou a denúncia da tratativa internacional, anunciando que a mencionada convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de dezembro de 1997. Ressalte-se que segundo as regras e princípios básicos de Direito Internacional Público, mais especificamente da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, a atitude do governo brasileiro em denunciar não foi bem acolhida, podendo-se considerar na contramão da normativa internacional pelas seguintes razões: (i) o Brasil é membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT); (ii) o que um país se compromete internacionalmente a cumprir – *pacta sunt servanda* – deve ser levado a cabo; (iii) o processo formal de aprovação da Convenção 158 (OIT) foi respeitado; (iv) em nada a Convenção em tela viola a Constituição brasileira de 1988.

Em fevereiro de 2008, o Presidente da República encaminhou ao Congresso Nacional mensagem para nova ratificação da Convenção. Tempos depois, por 20 (vinte) votos a 1 (um), os parlamentares, na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, aprovaram parecer do deputado Júlio Delgado (PSB/MG) contrário à ratificação, sendo encaminhado pedido de arquivamento da mensagem presidencial à mesa da Câmara dos Deputados.

A discussão contemporânea já não é mais sobre a constitucionalidade ou não da vigência da Convenção nº. 158, nem sobre a (in)constitucionalidade da denúncia da mesma convenção – visto que tal ato foi praticado pelo Presidente da República, e não pelo Congresso Nacional.

Entende-se que tanto o Presidente da República quanto o Congresso Nacional têm autoridade para denunciar um tratado internacional sem que precise(m) um do outro; efetivamente, esta autoridade pode ser exercida sem a participação do outro responsável pelo *treaty-making-power*, e isto ocorre pelo seguinte: se, para fazer sustentar um tratado em seu berço de nascimento são necessárias duas vontades concordantes (a do Presidente e a do Congresso), então a falta de uma destas vontades sustentadoras faz tombar o acordo internacional.

O Presidente e o Congresso são os dois pilares de sustentação do tratado; logo, na falta de um deles, cai o pacto. De qualquer modo, ressalta-se que em Direito Internacional Público, o condutor da política internacional de um Estado soberano é exclusivamente o Chefe do Executivo, o único com voz internacional de representatividade (PAGLIARINI, 2002, p. 84), (REZEK, 2009, p. 54).

b.1) Do Direito Internacional Público (DIP) na Comunidade Internacional e no Brasil

b.1.1) O DIP na Comunidade Internacional

Um juiz de uma Corte Permanente Internacional, ao julgar, por exemplo, um litígio entre Estados soberanos, deve aplicar o DIP, e não o direito do

Estado “x”, nem o do “y”. Numa comparação, é como age um ministro do Supremo Tribunal Federal: em caso de conflito de normas de dois Estados da federação brasileira, ele deverá aplicar a Constituição e usá-la para resolver o impasse; aliás, para sua excelência, sempre a Constituição será o nexo de validade de todas as outras normas jurídicas produzidas.

No sentido acima exposto, o DIP sempre terá preponderância hierárquica sobre os direitos nacionais; e tal afirmação, para um internacionalista, é absolutamente provida de lógica; caso contrário, não se terá DIP (ou seja, o DIP não poderá ser considerado como *Direito*) e não mais serão necessários juízes internacionais, nem as suas respectivas Cortes permanentes. Neste sentido, nas próximas linhas, interessante será entender as lições de Kelsen.

De fato, para Hans Kelsen (KELSEN, 2006, p. 61/88), o *DIP é Direito*, isto porque existe a sanção, ou seja: um ato de força socialmente organizado e autorizado oficialmente pela Comunidade Internacional, ato este que se explicita na represália ou na guerra, significando isto que na hipótese de um Estado ver os seus interesses (direitos) ofendidos por um outro Estado, o Estado ofendido poderá criar uma situação que, em condições normais, não seria permitida, reagindo, portanto, à violação provocada por este outro Estado. Para o austríaco, a violação dos interesses entre os Estados constitui-se num delito internacional – não se devendo compreender aqui a palavra *interesse* egoisticamente, mas devendo-se, sim, ler, “interesses entre Estados” como expressão sinônima de *Direitos estabelecidos entre Estados* e de algum modo violados. A reação ao delito é uma sanção, e a sua aplicação é feita pelo próprio Estado ofendido, por faltar na comunidade internacional um órgão que seja encarregado dessa tarefa, como os existentes nas ordens jurídicas nacionais. Caso estejam Estados litigantes, entretanto, inseridos numa mesma ordem jurídica – numa Organização Internacional – poder-se-á vislumbrar a aplicação da sanção pelo terceiro ente (a Organização Internacional), e não pelo Estado cujo direito fora violado. Mas a regra é ainda a da falta de centralidade na Comunidade Internacional, isto por conta da inaplicabilidade do conceito de soberania estatal para o DIP. Inclusive, quanto à soberania, entendia realmente Kelsen que era um conceito que, se existisse, só poderia se aplicar ao Direito Internacional Público, e não às dezenas de ordens jurídicas nacionais: ora, se soberania quer dizer *poder total*, então como pode no mundo haver 192 poderes totais (192 é o número correspondente ao de Estados filiados à ONU). O DIP, então, é uma ordem normativa das condutas humanas, obrigando pessoas, mediata ou imediatamente. Porém, os destinatários imediatos das normas de DIP são só os sujeitos clássicos de DIP (Estados e Organizações Internacionais); os indivíduos são destinatários mediatos, em regra. Kelsen percebe que não há uma centralização da criação e da aplicação do direito na ordem jurídica internacional. Trata-se o DIP, segundo ele, de uma ordem jurídica *primitiva*, cujo último estágio de evolução tende para a formação de um Estado mundial, nos moldes dos Estados nacionais contemporâneos. De qualquer modo, conclui Kelsen que o DIP é superior

hierarquicamente aos direitos nacionais, razão pela qual se lhe dá a coroa de “rei do Monismo Jurídico”, com o DIP no topo de uma-só (daí o monismo) ordem jurídica chamada Direito.

Efetivamente, a **tendência**, até dos governos que ratificaram a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, é a de começarem abrir as suas soberanas portas para o entendimento de que o DIP é superior e deve ser aplicado, implementando-se, assim, maior centralidade ao DIP, e fungindo-se, destarte, do primitivismo denunciado cientificamente por Kelsen. Tal **tendência** é o que se depreende do preâmbulo da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, **quando**: 1) reconhece a importância cada vez maior dos tratados como fonte do direito internacional e como meio de desenvolver a cooperação pacífica entre as Nações, quaisquer que sejam os seus regimes constitucionais e sociais; 2) constata que os princípios do livre consentimento e da boa fé e a regra *pacta sunt servanda* são universais; 3) proclama o respeito universal e efetivo dos direitos do homem e das liberdades fundamentais; 4) afirma que as regras do direito internacional consuetudinário continuarão a reger as questões não reguladas na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.

Por fim, **aos olhos do DIP**, para afirmar a superioridade deste sobre os direitos nacionais, assim estatuíram os seguintes dispositivos da *Convenção* acima comentada:

“**Artigo 26.º- Pacta sunt servanda**: Todo o tratado em vigor vincula as Partes e deve ser por elas cumprido de boa fé.

Artigo 27.º- Direito interno e observância dos tratados: Uma Parte não pode invocar as disposições do seu direito interno para justificar o incumprimento de um tratado”.

b.1.2) O DIP no Brasil

No item b.1.1, foi visto o que o DIP pensa de si próprio. Aqui não! Será estudada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e, a partir dela, como o Brasil se posiciona diante de eventual conflito entre norma de DIP e norma interna.

(i) A regra geral é a de que tratados e leis federais se equivalem, pelo fato de ambas estarem submetidas ao controle de constitucionalidade (art. 102, III, b). Assim sendo, caso haja conflito entre tratado e lei, deve-se aplicar a norma mais recente, seja ela um tratado, seja ela uma lei – *Lex posterior derogat priori* ou, para os ingleses, regra *later in time*. Segue nosso posicionamento importante parcela da doutrina nacional (REZEK, 2009, p. 101). O texto literal do art. 102, III, b da Carta Política em vigor é: “**Art. 102- Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: (...) III- julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida: (...) b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal**”.

Nenhuma norma da Carta de 1988 autoriza os intérpretes a entender que tratados internacionais *comuns* são superiores às leis federais brasileiras.

(ii) Mas nem todo acordo internacional é possuidor, no Brasil, da mesma estatura hierárquica que a lei federal. Há exceções de *supralegalidade*, e delas abaixo trataremos:

(ii.i) Tratados internacionais de direito tributário: reza o art. 98 do CTN (Código Tributário Nacional) que “*Os tratados e as convenções internacionais revogam ou modificam a legislação tributária interna, e serão observados pela que lhes sobrevenha*”. A exegese correta para este dispositivo é a seguinte: a) trata-se o CTN de norma com estatura complementar, tendo recebido tal *upgrade* pela Suprema Corte brasileira por conta do fato de o Congresso Nacional, após a CF/88, ainda não haver legislado complementarmente para normatizar as regras gerais de direito tributário (art. 146, III). Sobre o fato de o CTN ser norma complementar, é enfatizado (REZEK, 1986, PP. 122/123) que tal complementaridade é decisiva para que se possa fugir à regra geral de que tratados e leis, perante a CF/88, são dotados da mesma hierarquia; b) sendo o tratado tributário posterior à lei tributária interna, o primeiro afasta a aplicabilidade desta; c) estando em vigor o tratado de direito tributário, deve o legislador nacional observar os seus termos, a fim de que não positive projeto de lei tributária que venha afrontar os dispositivos do pacto preexistente, mas, caso o legislador nacional insista na referida positividade doméstica, então deverão os aplicadores do direito afastar a aplicabilidade da lei brasileira posterior.

(ii.ii) tratados sobre transportes internacionais: está inscrito no *caput* do artigo 178 da Constituição em vigor: “*A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade*”. Interprete-se: com a atual redação do art. 178, estabeleceu a Carta que a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre se dê por lei. Logo, a lei do Congresso Nacional deverá dispor sobre os assuntos elencados de maneira soberana. Entretanto, ressalvou o constituinte uma parte: a lei brasileira não poderá dispor ilimitadamente acerca da ordenação do transporte internacional. Assim, há dois regimes sobre ordenação de transportes: 1º) a lei interna disporá com ampla liberdade acerca da ordenação dos transportes nacionais em território brasileiro; 2º) a lei interna não disporá com ampla liberdade sobre a ordenação do transporte internacional, pois deverá respeitar os tratados internacionais.

(ii.iii) tratados de extradição: a norma infraconstitucional pátria que dita regras *gerais* sobre extradição é a Lei 6.815/80, conhecida como Estatuto do Estrangeiro, sendo os tratados bilaterais os veículos introdutórios de normas *especiais* de extradição. Portanto, as normas de tratado de extradição que obriga dois países podem ser inseridas no contexto normativo de lei especial.

Já as normas constantes num diploma legal interno que disponha sobre

extradição são consideradas como inseridas em lei geral. Assim, num pedido de extradição que a Bélgica aviar ao Brasil, solicitando-lhe que entreguemos cidadão seu, aplicar-se-á o tratado celebrado entre Brasil e Bélgica em 1957; afasta-se a aplicabilidade da Lei 6.815/80, nesta hipótese. Por outro lado, na hipótese de um pedido de extradição aviado pela Rússia ao Brasil, o Supremo Tribunal Federal o avaliaria à luz do Estatuto do Estrangeiro – pela falta de tratado específico entre estes dois países –, devendo a reciprocidade operar como base jurídica do pedido, o que significa que só seria deferida a extradição se a Rússia promettesse acolher, em eventual caso inverso futuro, o pedido do Brasil, processando-o à luz de seu direito doméstico.

(ii.iv) tratados para a integração na América Latina: consta na Carta da República que *“A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios (caput do art. 4º): (...)Parágrafo único - A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações”*.

A exemplo do que se fez na União Europeia, desejou o constituinte originário de 1988 inserir o Brasil num contexto mais internacionalizado, e, neste caso específico do parágrafo único do artigo quarto, num verdadeiro contexto de direito comunitário. Assim sendo, só se pode inferir que qualquer tratado internacional (ou normativa comunitária do Mercosul ou da Aladi (Associação Latino-Americana de Integração) suplantará normas unilaterais brasileiras (leis) que disponham sobre as relações do Brasil com os demais países da América Latina. Só assim se alcançará uma *integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações*. Deste modo, a Constituição estará a ser respeitada.

(iii) tratados internacionais de direitos humanos – regras equivalentes às normas constitucionais: são várias as razões que induzem os brasileiros a não terem dúvidas sobre a hierarquia constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos de que o Brasil fizer parte, e este entendimento já era possível antes da atabalhoada Emenda Constitucional 45/2004. Enumeremo-nas:

1ª) a partir da consideração de que a Constituição nasceu, por escrito e formalmente, no final do século XVIII para cumprir a função de estruturar o Estado e a de *proclamar e garantir direitos fundamentais*, só se pode inferir que normas de direitos humanos são normas materialmente constitucionais.

2ª) O preâmbulo da Constituição em vigor fala em *“(...) assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna (...)”*. Isto significa que, antes de tudo, o Brasil do constituinte de 88 é um país que deve primar pela observância ampla dos direitos fundamentais. Complementam e concretizam o que aqui é dito os

artigos 1º, II, III e IV; 3º, IV; 5º, §1º; 6º; 7º; 8º; 9º; 10º; 11; 12; 13; 14; 15, dentre vários outros mais específicos plasmados formalmente na Carta.

3ª) No que tange às relações internacionais do Brasil, quis a Assembleia Nacional Constituinte de 1988 que este país fosse regido, dentre outros princípios, pelo da *prevalência dos direitos humanos* (art. 4º, II); *prevalência... frise-se!*

4ª) Desejamos aqui apelidar o § 2º do art. 5º de *janela aberta para a prevalência dos direitos humanos*. Através da interpretação desta normativa, infere-se que o constituinte de 1988, humildemente, não desejou fechar o elenco de direitos fundamentais somente nos setenta e oito incisos casuísticos do artigo quinto. Deixou, destarte, a *janela aberta* para que também se possa considerar como norma de direito humano a proveniente de princípios constitucionais e de tratados internacionais. Isto significa que a Constituição criou três edifícios de peso Constitucional para a construção dos direitos humanos com a mesma estatura e a mesma eficácia de seu próprio texto formalmente escrito. Os três edifícios constitucionais de direitos humanos são: (a) aqueles elencados enumeradamente na Carta; (b) os que os intérpretes da Constituição apontarem como decorrentes de princípios constitucionais de direitos humanos; (c) os que forem formalizados em tratados internacionais de que o Brasil fizer parte.

5ª) Informa CANÇADO TRINDADE (1987, pp. 109/116) que os constituintes de 1988 aceitaram a sua proposta de que se imprimisse ao tratados de direitos humanos hierarquia constitucional, e daí resultou o parágrafo segundo do artigo quinto.

6ª) A Emenda Constitucional 45 é inconstitucional! Isto porque criou uma dificuldade para os tratados internacionais de direitos humanos. A partir da referida emenda, tais tratados passaram a dever tramitar no Congresso como se emendas constitucionais fossem, e, como é sabido, antes da EC/45, os tratados internacionais tramitavam pelo Congresso necessitando de maioria simples em sua votação única. Ora, criar um caminho – como criou a EC/45 – que dificulte a caracterização e a execução de normas de direitos humanos, num país de democracia tardia, é, para além da ignorância, má vontade e violação explícita ao preexistente art. 60, § 4º, que, em português claro, prescreve que não deve ser objeto de deliberação proposta de emenda tendente a abolir (ou diminuir o grau de abrangência dos) os direitos fundamentais. Entretanto, a EC/45 criou norma formalmente constitucional, e, enquanto não for derrubada pela Corte Suprema, deve ser aplicada. Daí, pergunta-se: e os tratados de direitos humanos que o Brasil ratificou antes da emenda em tela? A resposta é: são normas materialmente constitucionais, do mesmo modo, por tratarem-se de normas de direitos humanos; são normas que, na época, seguiram o trâmite que existia (ato jurídico perfeito), o mesmo da votação da lei ordinária, sendo, portanto, tais tratados, perfeitamente aceitáveis como normas de direitos humanos porque, apesar de naquele tempo serem votados no Congresso como leis ordinárias, na realidade – em

sua substância material – veiculavam já aqueles tratados normas materialmente constitucionais por serem tratados de direitos humanos.

A afirmação é peremptória: tratados internacionais de direitos humanos têm hierarquia constitucional no sistema jurídico brasileiro pelas razões acima expostas, e sobre isso já falamos em outros livros (PAGLIARINI, 2007, p. 133), no que somos coincidentes, em opinião, com doutrina de escol (SARLET, 2007, pp. 331; PIOVESAN, 1996, p. 99)

c) Sobre a eficácia de norma constitucional

Discute-se, sim, a eficácia do inciso I, do art. 7º da Constituição de 1988, que precisa ser regulamentado através de lei complementar nele prevista (mas que ainda não vigora), para que a proteção contra a despedida arbitrária seja uma verdade jurídica e real. Para a doutrina constitucionalista, as normas de direitos fundamentais são marcadas pelo postulado da máxima efetividade da norma constitucional, denominado por André Ramos Tavares de maximização das normas constitucionais (TAVARES, 2010, p. 416).

Logo, enquanto o legislador complementar não cumprir a função que lhe foi aberta pela própria Carta da República, há que se interpretar que a dispensa coletiva sem lastro em justificativa alguma é inconstitucional, e, neste caso, deveria o próprio Judiciário, caso acionado, intervir no sentido de fazer valer o direito humano ao trabalho, uma vez que, sem dúvida, a dispensa coletiva não gera somente desemprego em massa, mas, por isso e por causa disso, verdadeira depressão econômica que certamente reflete em todos os campos das negociações individuais ou coletivas.

Sendo assim, até os dias atuais, não é raro ocorrer dispensas coletivas, envolvendo um grande número de trabalhadores, com a justificativa de fatores vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, bem como em decorrência de causas disciplinares, tecnológicas ou financeiras, com respaldo analógico no artigo 165 da CLT.

Renato Rua de Almeida observa que a doutrina tradicional ainda identifica no ordenamento jurídico pátrio a natureza potestativa implícita no ato unilateral do empregador de extinguir o contrato de trabalho, até mesmo nas despedidas coletivas, sem qualquer limite ou condição (ALMEIDA, 2009, p. 35).

Sob esse aspecto, a crise, na acepção econômica, é uma das justificativas pautadas pelos empregadores para a rescisão do pacto laboral. Constitui um fenômeno do modelo capitalista, ou seja:

“grave desequilíbrio conjuntural entre a produção e o consumo, acarretando aviltamento dos preços e/ou moeda, onda de falências e desemprego, desorganização dos compromissos comerciais; fase de transição entre um surto de prosperidade e outro de depressão, ou vice-versa” (HOUAISS, 2009, p. 872).

Como possui várias dimensões que se correlacionam com as variações do sistema econômico nacional, empresarial e mundial, a crise econômica

tem uma ligação direta com a questão dos empregos, sendo considerada como companheira do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 63).

No entanto, não é possível a aceitação da liberdade contratual de despedir em massa, desconsiderando o direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa insculpida na Constituição vigente, e também em face ao paradigma da ilicitude contratual por abuso de direito, nos moldes dos arts. 187 e 422 do Código Civil.

d) Crise econômica global *versus* direitos fundamentais?

Todavia, incontestavelmente, a crise financeira que assolou os Estados Unidos da América no segundo semestre de 2008, abalou profundamente a economia de produção e aumentou o índice de desemprego, repercutindo seus graves efeitos em todo o mundo, voltando à baila a questão referente à despedida coletiva como medida estratégica para as empresas, sob a desculpa de evitar mal maior, quer seja, sua extinção. É certo, entretanto, que um mal – a crise impulsionada pelos Estados Unidos – não pode impulsionar uma injustiça que fira o direito constitucional ao trabalho digno e estável.

Observa-se que o art. 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não elenca a crise econômica como hipótese típica e taxativa de justa causa para rescisão do contrato de trabalho. De qualquer forma, não se pode permitir juridicamente que o empregador exerça o direito potestativo de rescisão unilateral do contrato de trabalho, dispensando coletivamente seus empregados, visto que o Texto Constitucional vigente, a partir dos pilares magnos da dignidade humana e da construção do Estado de Bem-Estar Social, autoriza a afirmação de que a dispensa coletiva deve ser evitada. Sendo assim, configura a dispensa coletiva uma agressão aos princípios constitucionais valorizadores do trabalho, da justiça social, do bem-estar e da segurança, entre outros.

Diante do exposto, pergunta-se: é o Direito do Trabalho um Direito Fundamental? A resposta é sim, mas não quer isso dizer que ele não possa sofrer modificações ao longo do tempo, atendendo aos reclames da contemporaneidade. Contudo, não se pode admitir, referentemente à dispensa coletiva, que ela possa ser manipulada pelas empresas, sob a alegação de que o legislador infraconstitucional não regulamentou através de lei complementar, o inciso I, do art. 7º, da Carta Magna.

Desse modo, a impossibilidade de dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro passa a ser considerada como um direito fundamental contra o qual não se pode impor retrocesso, tendo o inciso I, do art. 7º da Carta em vigor, aplicabilidade imediata.

Importante, também, observar, que o § 1º do art. 5º da Constituição de 1988 possui a natureza de princípio, devendo ser interpretado como um mandado de otimização ou maximização de todo o ordenamento dos direitos fundamentais, de forma a imprimir ao Estado a tarefa de reconhecer e possibilitar o seu maior grau de eficácia (SARLET, 2007, p. 220).

Sendo assim, tal preceito é capaz de gerar uma presunção em favor da plena aplicabilidade das normas definidoras de direitos fundamentais, buscando-se a máxima efetividade da norma constitucional. Esta lição está evidente na doutrina moderna, quando dispõe que pela ausência da regulamentação legal do art. 7º, inciso I, da Constituição vigente, a eficácia horizontal deste direito fundamental social deve ser garantida pela exigência do cumprimento pelo empregador, nas dispensas coletivas, dos valores da boa fé objetiva e dos seus deveres anexos.

Segundo Gilmar Mendes, o princípio da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais "(...) valeria como indicador de aplicabilidade da norma constitucional, devendo-se presumir a sua perfeição, quando possível (...)" (MENDES, 2010, p. 330).

Considera-se, portanto, que uma norma constitucional positivadora de direito fundamental, seja ele individual ou social, só pode ser interpretada segundo o *postulado da máxima efetividade da norma constitucional*. Isto significa que uma norma definidora de direito humano deve ser aplicada pelo magistrado independentemente de norma infraconstitucional, devendo ele próprio, o magistrado, tratar de imprimir efetividade àquilo que foi determinado pelo constituinte originário. Ressalta-se que a falta de norma regulamentadora de direito humano, em casos particulares, pode ensejar o ajuizamento de Mandado de Injunção, bem como Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (BASTOS, 2010, p. 78).

Desse modo, tais valores impregnam o conteúdo do contrato de trabalho como fonte subsidiária, por força do parágrafo único do art. 8º da CLT. Nesta esteira, é possível afirmar que as normas de Direito do Trabalho pertencem à segunda geração dos direitos humanos, juntamente com normas constitucionais relativas à saúde e à educação públicas, por exemplo, (TAVARES, 2010, p. 35).

Além do exposto, é imperativo que em tempos de globalização e crise econômica, o princípio da proteção, edificador de todo o Direito do Trabalho, equalizador da assimetria de forças caracterizadoras das relações de emprego, seja preservado.

Igualmente, impõe-se a observância do princípio da continuidade da relação de emprego, que repudia a dispensa coletiva e o princípio do duplo controle social da dispensa operado pelos trabalhadores, através de entidades sindicais e pelo Estado, via intervenção administrativa. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho tem instaurado inquéritos civis para investigar eventual abuso no poder de dispensar (TAVARES, 2010, p. 35).

A jurisprudência pátria tem inferido tratamento jurídico diferenciado entre dispensas individuais e coletivas, sustentando a existência de abuso por parte da empresa, que sem prévia negociação coletiva dispensa coletivamente contingente de empregados (TRT 15ª REG/ DC-00309-2009-000-15-00-4). É bem verdade, igualmente, que existem decisões contrárias que reputam como lícita tal conduta patronal, ante a ausência de norma jurídica expressa

que obrigue o empregador a negociar antecipadamente com as entidades de classe e buscar outros métodos que precedam a dispensa coletiva.

No ano de 2009, em julgamento de dissídio coletivo sobre despedida coletiva de empregados justificada por grave retração econômica, a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria de votos, decidiu que “a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.” Ressalvou o Relator Min. Maurício Godinho Delgado que “a *d.* maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, observados os fundamentos supra” (DELGADO, 2010, p. 1041).

Observa-se que a ordem constitucional prevê não apenas o princípio da dignidade da pessoa humana, no art. 1º, III; como também, o da valorização do trabalho, nos arts. 1º, IV; 6º e 170, VIII, e o princípio da intervenção sindical nas questões trabalhistas, no art. 8º, III e VI. Devem, por conseguinte, tais dispositivos da Carta Magna ser complementados com o que consta de direitos fundamentais nos tratados de direitos humanos que o Brasil tem em vigor, mesmo aqueles anteriores à EC/45 – também válidos como normas constitucionais de direito humanos, segundo André Ramos Tavares, para quem a tese da incorporação constitucional automática via § 2º do art. 5º seja mantida para os tratados ratificados antes da publicação da EC n. 45/2004 (TAVARES, 2007, p. 77) – nutrido da mesma opinião que explicitamos supra.

Desse modo, se do ponto de vista econômico, são inevitáveis as mudanças impostas pelas leis do mercado na seara das relações entre capital e trabalho, em prol da manutenção da empresa e do emprego, é necessário que seja preservada a pessoa humana como tarefa inafastável do Estado Democrático de Direito. Justifica-se que de nada adiantaria a previsão normativa da valorização do trabalho, se nas relações jurídicas que o tem como conteúdo, ele for desprezado.

Argumenta-se, ainda, que, à medida que o Estado intervém para salvar as empresas, a sociedade deve exigir a intervenção estatal para resguardar o trabalho humano, posto ser ele, e não o capital, a razão de tudo.

O certo é que existem diplomas internacionais ratificados, a exemplo das Convenções nº 11, 98, 135 e 141 da OIT, que não autorizam dispensas coletivas unilaterais e potestativas, por se tratarem de ato coletivo inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, exigindo, conseqüentemente, a participação dos respectivos sindicatos das categorias profissionais. Além do exposto, a negociação é inerente ao Direito Coletivo, e no Brasil, a obrigação de negociar coletivamente está implícita nos §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição de 1988.

É necessário, primeiramente, que se reconheça juridicamente a diferenciação entre despedida individual e coletiva, visto que os impactos familiares, sociais e econômicos são totalmente distintos. Inegavelmente, a despedida em massa repercute de forma negativa não apenas no patrimônio moral e material de cada trabalhador, mas na sociedade como um todo,

mediante o crescimento dos índices de pobreza, criminalidade, insegurança e revolta (FABIANO & RENAULT, 2009, p. 310).

Por fim, o Direito do Trabalho precisa ser compreendido e aplicado à luz dos princípios constitucionais e internacionais valorizadores da dignidade humana, para que sejam reduzidas as injustiças sociais. Desse modo, é inaceitável, juridicamente, a dispensa coletiva imediata, sem prévia tentativa de negociação coletiva, e dessa assertiva advém à necessidade de se afirmar permanentemente a supremacia da Constituição da República e do Direito Internacional em prol da concretização dos direitos fundamentais.

Entende-se que o moderno Direito do Trabalho não pode se distanciar dos instrumentos de controle de dispensa do trabalhador, haja vista existirem procedimentos que envolvem, desde simples consultas prévias às representações trabalhistas, até autorizações administrativas, e finalmente, a atuação jurisdicional.

Como alternativa jurídica e social para o enfrentamento da crise econômica global, salienta-se a previsão constitucional da redutibilidade salarial via negociação coletiva em busca da manutenção dos postos de trabalho, como também, a alternativa da suspensão coletiva dos contratos de trabalho, também através da negociação coletiva.

Entende-se que o sistema jurídico trabalhista brasileiro não está preparado para o enfrentamento de crises econômicas, porque faltam mecanismos que prevejam as dispensas coletivas, e inegavelmente, a crise econômica convive com o Direito do Trabalho, sendo necessário e urgente seu aperfeiçoamento, pois como é senso comum, se o Direito ignora a realidade, a realidade se vingará e ignora o Direito.

A propósito, o agente do direito deve buscar a efetividade do direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, inadmitindo, portanto, a liberdade contratual como direito potestativo de despedida coletiva.

Sendo assim, e em qualquer situação, inclusive em tempo de crise financeira, urge, primeiramente, valorizar e proteger o trabalho humano, pois como observou o Papa João Paulo II, trata-se de uma causa primária, enquanto o capital deve ser considerado como conjunto de meios de produção, permanecendo apenas como causa instrumental (PAULO II, 2003, p. 13).

Na verdade, tem razão Antônio Álvares, quando sustenta que “onde há trabalho, há dinamismo, construtividade, progresso e bem-estar social. Onde não há trabalho há desemprego, miséria, estagnação social e desconstrutividade” (ÁLVARES, 2009, p. 651).

Com efeito, o Estado-Nação deve intervir cada vez mais nas relações jurídicas, garantindo a realização dos direitos fundamentais dos cidadãos, essencialmente através do trabalho, enquanto meio preponderante para assegurar direito à vida com dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, não é possível a aceitação jurídica da liberdade contratual de despedir em massa, desconsiderando o direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa insculpido na Constituição vigente, e também em face ao paradigma da ilicitude contratual por abuso de direito, nos moldes dos arts. 187 e 422 do Código Civil.

Entende-se que as normas de direitos fundamentais são marcadas pelo postulado da máxima efetividade da norma constitucional, e desse modo, a impossibilidade de dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro passa a ser considerada como um direito fundamental contra o qual não se pode impor retrocesso, tendo o inciso I, do art. 7º da Carta em vigor, aplicabilidade imediata.

Importante observar, que o § 1º do art. 5º da Constituição de 1988 possui a natureza de princípio, devendo ser interpretado como um mandado de otimização ou maximização de todo o ordenamento dos direitos fundamentais, de forma a imprimir ao Estado a tarefa de reconhecer e possibilitar o seu maior grau de eficácia (SARLET, 2007, p. 57).

O Direito Internacional Público (DIP) deve ser enfrentado a partir de duas visões: uma internacionalista; a outra, a partir do que estatui o direito nacional plasmado na Constituição. A visão internacionalista, conforme visto em longas linhas colocadas no desenvolvimento deste trabalho prega ser o DIP superior aos direitos nacionais. Por outro prisma, o da Constituição brasileira de 1988, o DIP equivale à lei federal brasileira, sendo assim para os tratados internacionais; logo, caso haja conflito entre tratado e lei, aplica-se a norma mais recente. As exceções de supralegalidade são quatro, as dos tratados: de direito tributário; de transportes internacionais; de extradição; de união latino-americana. Não obstante, ainda há uma verdadeira exceção de equivalência constitucional: a dos tratados internacionais de direitos humanos que, pela janela aberta do §2º, do art. 5º, da CF/88, são equiparados às regras formais e aos princípios constitucionais de direitos humanos, sendo, portanto, a EC/45, de dezembro de 2004, absolutamente inconstitucional, pelas razões minuciosamente expostas no corpo deste texto científico.

Portanto, no que tange ao direito do trabalho (que é um direito regulado por cima, na própria Carta), verifica-se, também nele, que existem diplomas internacionais ratificados, a exemplo das Convenções nº. 11, 98, 135 e 141 da OIT, que não autorizam dispensas coletivas unilaterais e potestativas, por se tratarem de ato coletivo inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, exigindo, conseqüentemente, a participação dos respectivos sindicatos das categorias profissionais. Além do exposto, a negociação é inerente ao Direito Coletivo, e no Brasil, a obrigação de negociar coletivamente está implícita nos §§ 1º e 2º do artigo 114 da Constituição de 1988.

Por fim, o Direito do Trabalho precisa ser compreendido e aplicado à luz dos princípios constitucionais e internacionais valorizadores da dignidade humana, para que sejam reduzidas as injustiças sociais. É inaceitável, por conseguinte, a dispensa coletiva imediata, sem prévia tentativa de negociação coletiva, e dessa assertiva advém a necessidade de se afirmar permanentemente a supremacia da Constituição da República e do Direito Internacional em prol da concretização dos direitos fundamentais.

Vale lembrar, que em tempos de globalização e crise econômica, o princípio da proteção, edificador de todo o Direito do Trabalho, equalizador da assimetria de forças caracterizadoras das relações de emprego, seja preservado, impondo-se, igualmente, a observância do princípio da continuidade da relação de emprego, que repudia a dispensa coletiva e o princípio do duplo controle social da dispensa operado pelos trabalhadores, através de entidades sindicais e pelo Estado, via intervenção administrativa.

Sendo assim, se do ponto de vista econômico, são inevitáveis as mudanças impostas pelas leis do mercado na seara das relações entre capital e trabalho, em prol da manutenção da empresa e do emprego, é necessário que seja preservada a pessoa humana como tarefa inafastável do Estado Democrático de Direito.

Finalmente, justifica-se que de nada adiantaria a previsão normativa da valorização do trabalho, se nas relações jurídicas que o tem como conteúdo, ele for desprezado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. *Subsiste no Brasil o Direito Potestativo do Empregador nas Despedidas em Massa?* Revista LTR 73-04/391. São Paulo: LTr, Abril 2009.

ALVARES, Antônio. *Dispensa Coletiva e o Controle pelo Judiciário.* Revista LTr. 73-6/650-670. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional.* 22. ed. Atualizado por MEYER-PFLUG, Samantha. São Paulo: Malheiros, 2010.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *(In) Assembleia Nacional Constituinte: ata das Comissões.* Vol. 1, nº 66, (supl.). Brasília, 27 mai. 1987.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr. 2010.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *Crise Financeira mundial-tempo de socializar prejuízos e ganhos.* Revista LTr. 73-12/1500-1509. São Paulo: LTr. 2009.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.* São Paulo: Objetiva. 2009.

JOÃO PAULO II. *Encíclica "Laborem Exercens", 14.09.81.* In: João Paulo II Encíclicas. Armando Casimiro Costa e Ives Gandra da Silva Martins Filho (Org.). São Paulo: LTr. 2003.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito.* São Paulo: Martins Fontes, 2006.

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

MENDES, Gilmar Ferreira *et alii*. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Crise Econômica, Despedimentos e Alternativas para a Manutenção dos Empregos*. Revista LTr. 73-01/7-16. São Paulo: LTr. 2009.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. *Constituição e direito internacional: cedências possíveis no Brasil e no mundo globalizado*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

_____. & SARLET, Ingo. Manifesto em favor da democracia (e dos direitos humanos) no Estado nacional, na comunidade internacional e na sociedade civil. (In) *Direitos Humanos e Democracia*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1996.

REZEK, Francisco. *Direito Internacional Público: curso elementar*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Jurisprudência do Supremo e direito tributário. (In) *Revista de Direito Tributário*, Seção Conferências e debates. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 37, 1986.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. & PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. Direitos fundamentais, reforma do Judiciário e tratados internacionais de direitos humanos. (In) *Direitos Humanos e Democracia*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. *Direito Fundamental à Educação*. In: *Anima Revista Eletrônica*. v. 1, I ed. Curitiba, 2010.

_____. *Reforma do Judiciário no Brasil pós-88*. São Paulo: Saraiva, 2007.