

DISPENSAS COLETIVAS: A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS, SOCIAIS E ECONÔMICAS

Nelma Karla Waideman Fukuoka¹

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. CRISE ECONÔMICA, DISPENSA COLETIVA E DESEMPREGO: IMPACTOS NO UNIVERSO DO TRABALHO. 2. O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. 3. A DISPENSA COLETIVA NO CENÁRIO JUSLABORAL BRASILEIRO. 3.1 PRESSUPOSTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PERSPECTIVA DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL. 3.2 A DISPENSA COLETIVA FRENTE AO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO E AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO. 4. A DISPENSA COLETIVA NA PERSPECTIVA DA CONVENÇÃO Nº 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 5. A RESPONSABILIDADE DO PODER PÚBLICO E DO SINDICATO. 6. A (DES)NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Resumo: o presente trabalho busca analisar a situação das dispensas arbitrárias coletivas no Brasil, cotejando a preservação de empregos conforme os ditames da Constituição Federal de 1988, bem como suas consequências no âmbito social e econômico. Para isso, serão apresentados os mecanismos legais previstos no ordenamento jurídico brasileiro e as decisões recentes dos nossos Tribunais. A legislação internacional também será estudada através das Convenções da Organização Internacional do Trabalho relevantes para o assunto.

Palavras-chave: trabalho; desemprego; dispensas coletivas; regulamentação.

Abstract: This paper aims to examine the situation of arbitrary dismissal in mass in Brazil, comparing the preservation of jobs according to the dictates of the Constitution of 1988 and its consequences for social and economic context. To do so, the legal mechanisms under Brazilian law and recent decisions of our courts will be presented. International law will also be studied through the Conventions of the International Labour Organization relevant to the subject.

Key-words: work; unemployment; collective layoffs; regulation.

Introdução

A economia mundial vem enfrentando uma de suas crises mais graves. Potências mundiais, antes fortes e inabaláveis, têm vivenciado situações inesperadas, tais como variações na bolsa de valores, desemprego, instabilidade econômica e crises internas, criando um movimento econômico que afeta todo o globo e prejudica principalmente os trabalhadores.

Nesse contexto, a presente obra visa trazer a situação de permanência dos trabalhadores brasileiros à margem de qualquer garantia formal de emprego e sustento, visto inexistirem regras positivas que coíbam a dispensa em massa como artifício empresarial de diminuição de custos da produção, anulando qualquer consideração pelo valor social do trabalho e pelo princípio da dignidade humana.

Nesse viés é que deve ser identificado e compreendido o direito à garantia de emprego contra o despedimento arbitrário ou injusto, segundo o disposto no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988. A partir desse dispositivo constitucional, também deve ser analisada a sua real eficácia jurídica,

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca.

principalmente nas questões de dispensas coletivas, através dos pressupostos da negociação coletiva, além do princípio da continuidade do contrato de trabalho e ao direito fundamental ao trabalho.

Para isso, cabe-nos também estudar o fenômeno da (in)aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro da Convenção nº 158 da OIT, a qual estabelece alternativas de regulamentação para o enfrentamento da crise, com a finalidade de regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva, disciplinando-as de modo diverso.

Diante de desse quadro, será analisada a responsabilidade dos sindicatos e do poder público perante os casos de dispensa coletiva no país. Por fim, serão expostos os desafios do Direito do Trabalho face ao desemprego e da revisão de modelo brasileiro de relações de trabalho, sob o enfoque do Direito Coletivo.

1. CRISE ECONÔMICA, DISPENSA COLETIVA E DESEMPREGO: IMPACTOS NO UNIVERSO DO TRABALHO.

A crise econômica global de 2008 evidenciou o desacerto do sistema capitalista, afetando gravemente as relações entre o capital e o trabalho. O desemprego, como fenômeno coletivo que atualmente se mostra, é coetâneo da moderna economia capitalista, apresentando-se como fenômeno estrutural em razão da extrema divisão do trabalho, dos métodos de produção, da distribuição e da acumulação de renda.² O uso da tecnologia e a exigência de trabalhadores extremamente qualificados pelo modelo toyotista cria um exército de reserva, pronto para ocupar postos de trabalho, cada vez mais raros, elevando as taxas de desemprego no contexto global.³

Neste contexto, é imperioso considerar os fatos políticos, econômicos e sociais decorrentes da globalização econômica, que têm imposto uma revisão crítica do processo judicial. Dentre eles está a crise econômica de 2008/2009, que se originou da tendência do mercado financeiro de crescer além do que permitem os recursos da economia real.

Por crise se entende algo eventual, passageiro e esporádico. Os riscos econômicos do empreendimento são do empregador, conforme o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, sendo do empregador o risco do negócio, não se pode transferi-lo aos empregados, nem mesmo em épocas de turbulência. Tais riscos sequer podem afetar os direitos dos trabalhadores, embora possam influenciar a continuidade do contrato de trabalho, caso a empresa encerre suas atividades.⁴

Apesar disso, os órgãos midiáticos constantemente noticiam reações das empresas à crise através de demissões em massa, corte de custos, fechamento de estabelecimentos, dentre outras medidas extremas.

No entanto, o núcleo de uma crise global não repousa na fria análise mercadológica, mas sim num aprofundamento das desigualdades sociais, na equidistância da justiça social e no empobrecimento da classe trabalhadora⁵. Diante dessas inseguranças do mundo do trabalho, o desemprego se mostra como a ponta mais visível desse verdadeiro *iceberg*⁶.

É evidente que a estrutura atual não consegue absorver o desemprego com o necessário equilíbrio, já que a atual lógica global favorece o desemprego e a diminuição do rendimento daquele que ainda consegue trabalho. Numa análise qualitativa do desemprego, nota-se que os empregos mais

² COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

³ GONÇAVES, Antônio Fabrício de Matos; KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: reflexos o modelo brasileiro e suas consequências na legislação trabalhista. In: **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 121, a. XXXIII, nov. 2013.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 129-130.

⁶ MATTOSO, Jorge. Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C. E.; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 27.

nobres se preservam para os segmentos de renda mais alta, embora em dimensão insuficiente para permitir a contínua mobilidade socioprofissional. O resultado disso se apresenta no “aprofundamento da crise de reprodução social no interior do mercado de trabalho”⁷, conforme esclarece Ricardo Luiz Coltro Antunes:

É certo que a mencionada crise atingiu, em cheio, a regulação das relações individuais e coletivas de trabalho humano, propondo-lhe mutações, por vezes teratogênicas, em nome da “modernização” de seus fundamentos elementares e – quiçá – das premissas constitucionais vigentes, na medida em que atinge e afeta, violentamente, a proteção de direitos fundamentais constitucionais.⁸

Todavia, para Souto Maior, o conseqüente achatamento das garantias sociais não se dá em virtude de crise, pois os lucros do capital têm sido cada vez maiores, mas em virtude da concorrência internacional⁹. Por sua vez, a mudança na natureza do trabalho também está contribuindo para a insegurança econômica dos trabalhadores, uma vez que muitos deles já não conseguem encontrar empregos com jornada integral e duração indeterminada¹⁰. Disto pode-se concluir que o Direito do Trabalho acaba se tornando a seara jurídica mais suscetível às transformações decorrentes do processo de globalização¹¹.

O despedimento do obreiro, quando ocorre pela manifestação volitiva lícita do empregador, representa, além dos números, uma profunda significação social, apresentando-se como forma de desequilíbrio social. Por meio dela, os empregados perdem seus empregos involuntariamente, e, conseqüentemente, o único meio de subsistência. E quando o desemprego perdura, pode haver conseqüências degradantes para quem se vê obrigado a ficar parado.¹²

A morte da força de trabalho global está sendo interiorizada por milhões de trabalhadores que experimentam sua própria morte individual, diariamente, nas mãos de empregadores que visam exclusivamente ao lucro e de um governo desinteressado. São aqueles que esperam o bilhete azul e, então, são forçados a trabalhar em jornada parcial mediante salário reduzido ou são empurrados para as filas do seguro-desemprego. A cada nova indignidade, sua confiança e sua autoestima sofrem mais um golpe; tornam-se descartáveis, depois irrelevantes e, finalmente, invisíveis.¹³

Porém, considera-se prejudicial, inclusive para a sociedade, que uma parte da população ativa encontre-se durante certo período desempregada, já que na perspectiva macroeconômica o desemprego também implica um alto custo, em razão da produção que poderia ter sido efetivada.¹⁴

Numa análise globalizada, pode-se notar que a perda de empregos gera uma cadeia de danos, envolvendo o trabalhador (diminuição do padrão de vida para sua família com a perda da renda; sentimento de inutilidade, desprestígio, impotência e rejeição social, podendo ocasionar problemas familiares e doenças; surgimento de problemas sociais, como a criminalidade, por exemplo); a empresa (pode representar a diminuição da produtividade; perda de trabalhadores qualificados, treinados e capacitados; redução do consumo); e também o Governo (aumentos de recursos destinados ao seguro-desemprego, gerando a necessidade do aumento da carga tributária para esse fim; diminuição do número de trabalhadores recolhendo sua parte da contribuição previdenciária, havendo diminuição na arrecadação da citada exação; o desempregado continua usando os benefícios que a

⁷ ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 122.

⁸ BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão dos princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 19.

⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁰ RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

¹¹ GODOY, Arnaldo Moraes. Globalização e Direito: a mundialização do capital e seus efeitos no modelo normativo brasileiro. In: **Argumentum Revista de Direito**, Marília, v. 3. Disponível em:

<http://www.unimar.br/biblioteca/publicacoes/pos/Direito_vol_03.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2014.

¹² MOCHÓN MORCILLO, Francisco; TROSTER, Roberto Luis. **Introdução à economia**. São Paulo: Makron Books, 1994.

¹³ RIFKIN, Jeremy. Op. cit.

¹⁴ MOCHÓN MORCILLO, Francisco; TROSTER, Roberto Luis. Op. cit.

saúde pública proporciona, sem estar contribuindo; há queda da produtividade nacional e, conseqüentemente, do Produto Interno Bruto (PIB); aumento da criminalidade e da miséria em certas regiões; diminuição do crescimento econômico do país).¹⁵

Mesmo diante de todo o exposto, é preciso lembrar que o ônus mais grave do desemprego ainda é suportado por quem o sofre diretamente, isto é, pelos desempregados. Conquanto se possa cogitar que o benefício do seguro-desemprego poderia mitigar esse ônus, não se pode esquecer dos casos em que o valor do benefício é inferior ao salário nominal, tampouco do fato de que nem toda a população tem acesso a essa benesse.

A situação econômica de um país acaba sendo refletida, aproximadamente, pela estrutura de emprego dos trabalhadores organizados sindicalmente¹⁶. Por consequência, Sérgio Pinto Martins observa que o desemprego também acaba tendo reflexos no índice de sindicalização dos empregados, pois o obreiro, ao perder o posto de trabalho, num segundo momento acaba se desfiliando da agremiação, que, então, deixa de arrecadar recursos para seus planos sindicais¹⁷.

Ademais, os desempregados também não entram em conta na política de negociação trabalhista, nem podem participar de greves. No entanto, do outro lado do espectro do emprego, o núcleo de pessoas que permaneceu empregado não carece de apoio sindical, podendo perfeitamente defender seus interesses através das comissões de fábricas¹⁸. Conseqüentemente, o enfraquecimento do sindicato diminui a capacidade de reivindicação.

2. O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

O trabalho é inerente ao ser humano e a ele está relacionado desde o início dos tempos. Por meio dele o ser humano se transforma e transforma o mundo. O trabalho, no entendimento de Enoque dos Santos Ribeiro, possui duas faces, como uma moeda: por um lado, geralmente, ele é um serviço ou uma atividade, prestado por um homem ou uma mulher em uma organização, uma empresa, ou ainda uma pessoa física; de outro lado, para a maioria dos indivíduos ele é a principal fonte de renda. Graças a esta dupla natureza que o trabalho se diferenciaria dos outros bens e serviços colocados à disposição dos consumidores nos outros mercados, já que como fonte de renda ele desempenharia um importante papel na distribuição do nível de vida no seio de uma coletividade.¹⁹

Na perspectiva do Direito, a atividade humana relativa ao trabalho incorpora, pelo menos, os cinco seguintes enfoques ou valores: econômico (é fonte de criação de renda e propicia o consumo de bens e serviços para a satisfação das necessidades humanas; fator ou elemento de custo da produção), jurídico (é um fator de criação de relação jurídica, fonte de direitos e obrigações entre o prestador e o tomador de serviços), político (é fator de crescimento da economia do Estado que o capacita a propiciar o bem-estar geral da coletividade), sociológico (é fator que propicia a maior intensidade de desenvolvimento, a expansão de contatos sociais e a inclusão social das classes trabalhadoras) e psicológico (fator trabalho é oportunidade de expansão e aperfeiçoamento da personalidade, fonte de projeção e afirmação social).²⁰

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit.

¹⁶ RÖSNER, Hans Jürgen. Concorrência global – Consequência para a política de negociação trabalhista. In: **O trabalho em extinção**. São Paulo: Fundação Knarad-Adenauer-Stifung, 1996. p. 26.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit.

¹⁸ RÖSNER, Hans Jürgen. Op. cit.

¹⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito do Trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 1999.

²⁰ PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, 2009.

Nessa seara, apesar de a Constituição Federal²¹ prever uma série de garantias à classe trabalhadora, os fatores políticos atrelados aos econômicos impedem que estes direitos sejam fielmente efetivados. Por vezes, o Direito do Trabalho é menosprezado pelos próprios juristas.

É desencadeado um ciclo. O trabalhador desamparado e desmotivado não alcança o rendimento esperado, o que pode ocasionar a dispensa do mesmo. Desempregado, ele não consome o mesmo que consumiria se possuísse um emprego, afetando assim, a economia. E mesmo que não fosse dispensado, o baixo rendimento causa reflexos na produção, o que também atinge a economia. A condição de vida da classe trabalhadora se torna, então, um termômetro econômico e social.

Em muitas vezes, o emprego, além de representar a única fonte da sua própria subsistência e de sua família, representa, antes de tudo, a base de sua existência e da sua própria dignidade como pessoa humana. Nesse sentido, a Teoria dos Direitos Fundamentais do Homem funda-se na premissa do mínimo necessário para que o ser humano possa viver com dignidade a ponto de desenvolver, nos ensaios da experiência da vida, sua essência e sua personalidade, não se ocupando somente com a subsistência desse ser humano, mas também com a sua realização plena através de cada conquista alcançada e de cada valor que passa, dinamicamente, a agregar a existência e a potencialidade humanas.²²

A dignidade da pessoa humana é inerente a sua própria condição. Por isso, é indubitável que os ideais trabalho e dignidade humana são indissociáveis, sendo os direitos sociotrabalhistas uma parcela dos direitos fundamentais. E a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho, uma vez que o trabalho sem dignidade pode rebaixar o ser humano à condição análoga à de escravo ou até mesmo à de animal.

O pressuposto da proteção social do trabalhador, frente à supremacia econômica do empregador, expressão da desigualdade jurídica, é uma forma de colocar em situação de relativa igualdade os dois polos da relação de trabalho. Torna-se, na prática, o grande instrumento de alcance no plano social da dignidade humana.²³ Ao lado do direito à vida, a dignidade humana constitui o núcleo essencial dos direitos humanos, fundamentando e conferindo unidade não apenas aos direitos fundamentais, mas também à organização econômica. Trata-se de um primado claramente evidenciado no sistema da Constituição Federal de 1988, no qual a dignidade da pessoa humana é adotada em dois momentos: como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, *caput*)²⁴.

A Constituição Federal de 1988, complementando o art. 170, *caput*, ainda reafirma a supremacia do valor social do trabalho evidenciado como fundamento da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, inciso IV, da Lei Maior.

Ainda, numa clara opção de legitimar o valor social do trabalho, o constituinte institui, incansavelmente, o primado do trabalho humano sob um prisma categórico, também como base da Ordem Social, cujo preceito está insculpido no art. 193 da Constituição Federal.

O valor social do trabalho, como um dos princípios constitucionais que fundamentam nossa República, há de ser experimentado pela pessoa humana tanto no âmbito da sociedade como no da economia, numa exploração de conteúdos que requerem a necessidade de conjugar uma relação de complementaridade e tensão entre os aspectos de direito e de dever do trabalho humano.²⁵

De tal modo, abarca em si tanto a dimensão do direito a manter uma vida humana por meio da sobrevivência oportunizada por esse mesmo trabalho, como também a dimensão de dever, uma vez

²¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11 nov. 2014.

²² BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit. p. 61.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

²⁴ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p. 197-198.

²⁵ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

que a sociedade necessita da contribuição de todos para o seu adequado funcionamento e para a harmonização social.²⁶

Destarte, há de se visualizar as potencialidades transformadoras que são trazidas com as cláusulas principiologicamente constitucionais da valorização do trabalho humano e do reconhecimento do valor social do trabalho²⁷, as quais se mostram como um dos alicerces para a efetiva garantia da dignidade humana. Ou seja, a pergunta que se lança consiste na prevalência da Constituição, com a força de seus dispositivos em prol da dignidade da pessoa humana, ou da *lex mercatoria*, que converte tudo e todos em instrumento para a riqueza de poucos²⁸. É esse o dilema dos velhos e, ainda, dos novos tempos.

3. A DISPENSA COLETIVA NO CENÁRIO JUSLABORAL BRASILEIRO

A partir de 1988, o direito à garantia do pleno emprego foi trazido pelo art 7º da Constituição, o qual estabeleceu que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Pela atual ausência da lei complementar trazida pela norma, o empregador tem, então, um direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei e desde que arque com as reparações econômicas pertinentes.²⁹

Inexistindo justa causa, a também a demissão em massa será considerada como imotivada. No Brasil, as empresas praticam dispensas coletivas imotivadas à semelhança das individuais. Isto é, demitem por simples manifestação unilateral e potestativa de vontade³⁰. O espectro protetor do Direito do Trabalho em caso de dispensa coletiva, é, no entanto, mais amplo em comparação com as dispensas individuais³¹.

O Brasil, então, ainda está devendo alguma regulamentação satisfatória e específica de tal fenômeno desde pelo menos a vigência da atual Constituição. E a ausência de legislação acerca do tema da dispensa arbitrária coletiva – já delicado por sua natureza econômica e social – o torna ainda mais complexo, trazendo inúmeras questões de difícil equacionamento. A primeira delas refere-se ao próprio conceito de dispensa coletiva.³²

De modo geral, é aquela fundada em razões exteriores à relação laboral, sendo decorrentes de motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais. Disso decorre que, ao contrário do que se pensa, a dispensa coletiva não é forma de dispensa individual plúrima, porque nesta, para cada demitido, pode haver causa diferente e normalmente tem o propósito de substituição do demitido por outro empregado. Na dispensa coletiva, a causa é única e o propósito é a redução do quadro de pessoal da empresa.³³

Haveria, então, duas premissas para se caracterizar uma dispensa como coletiva: a) o rompimento contratual de forma plural; e b) uma causa real vinculadora³⁴. Cláudio Jannotti da Rocha

²⁶ Ibid.

²⁷ GRAU, Eros Roberto. Op. cit.

²⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MINAS GERAIS. Terceirização versus proteção constitucional. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mg/254-terceirizacao-versus-protecao-constitucional>>. Acesso em: 03 set. 2014.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

³⁰ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

³¹ Ibid.

³² FELTRE, Andrezza Nazareth. Op. cit.

³³ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

³⁴ GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa** – Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. Disponível em: <<http://blogdopancotti.blogspot.com.br/2012/08/dispensa-coletiva-na-reestruturacao-da.html>>. Acesso em: 10 nov. 2014.

acredita que, desse modo, também se enquadrariam como hipótese de dispensa coletiva aquelas realizadas não simultaneamente, mas com habitualidade, ligadas sempre ao mesmo motivo³⁵.

Outra questão diz respeito ao procedimento da negociação e ao conteúdo do ajuste coletivo propriamente dito, que abrangem os critérios fixados para a dispensa, de maneira a proibi-la ou a determinar certas providências para sua apuração. Em diversas publicações sobre o assunto, não se é discutida a impossibilidade da dispensa, apenas se busca um meio de evitar a demissão de mais funcionários que o necessário³⁶. Muitos sustentam que, pelo fato de não existir norma expressa que limite a dispensa coletiva, esta poderia ocorrer “livremente”, pois o julgador estaria restrito a decidir nos limites da lei (e lei não existiria)³⁷.

Enquanto se verifica a falta de regramento da matéria aqui tratada, esta vem sendo suprida em alguns acordos e convenções coletivas através da introdução de cláusulas que estabelecem os mais variados critérios para a demissão coletiva, inspirados geralmente nos costumes (por exemplo, Plano de Demissão Voluntária – PDV) ou nas diretrizes da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho.³⁸

Também em decorrência da falta de sensibilização do Legislativo, convém realçar, com muito maior propriedade, o papel que tem sido desempenhado pelo exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, que tem sido muito mais sensível a essas questões, mormente no âmbito de primeiro grau de jurisdição, que, como se sabe, é exercido principalmente pelos Tribunais Regionais do Trabalho.³⁹

A partir disso, desde 2009, em julgamento de dissídio coletivo acerca da despedida de mais de 4 mil trabalhadores por uma grande empresa, em face de grave retração econômica, fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria dos votos, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.

Esse julgamento teve o importante condão de estabelecer a diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos dessa medida.⁴⁰

3.1 Pressupostos da negociação coletiva na perspectiva doutrinária e jurisprudencial

Além de o trabalho possuir valor social, toda e qualquer empresa – principalmente as grandes indústrias – também tem um compromisso social. Analisando esse viés, a dispensa coletiva, para ser considerada lícita, deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real e justa necessidade empresarial (que seja capaz de colocar em xeque sua própria existência) e precedida de uma negociação coletiva ou de um dissídio coletivo econômico, sob pena de ser considerada ato arbitrário, o que causaria sua nulidade.⁴¹

Primeiramente, cabe dizer que a busca incessante, pelo menos teórica, da harmonização de interesses econômicos e sociais pelos sindicatos é constitucionalmente assegurada pela negociação coletiva⁴². A negociação é, antes de tudo, inerente ao Direito Coletivo. O art. 114 da Constituição Federal de 1988, em seu §1º, estabelece que “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica”. A subtração ou esvaziamento do processo de negociação coletiva ocasiona, assim, a nulidade de todos os atos posteriormente praticados.⁴³

³⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 219-228, jan./jun. 2010.

³⁶ FELTRE, Andrezza Nazareth. Op. cit.

³⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

³⁸ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

³⁹ COSTA, Orlando Teixeira da. Op. cit.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

⁴¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Op. cit.

⁴² TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

⁴³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

O impacto social das dispensas coletivas é enorme, mas, sem ainda existir uma estrutura legislativa que impeça a dispensa em massa, é importante analisar a possibilidade de o Judiciário rever tais casos. Os processos coletivos são meios que permitem a intervenção do Estado-Juiz nos conflitos coletivos que reclamam atuação estatal urgente, pronta e eficaz em prol da paz social.⁴⁴

Nesse sentido, a Constituição Federal preocupou-se com a negociação coletiva, tornando-a obrigatória para o início da tentativa de solução dos conflitos coletivos (art. 144, §1º). Além disso, privilegiou as entidades sindicais, conferindo-lhes participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).⁴⁵

Nesse quadro, o Tribunal Superior do Trabalho, quando do polêmico julgamento de dissídio coletivo acerca da demissão de cerca de 4.200 trabalhadores pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A (Embraer) e pela Eleb Equipamentos Ltda., em face da grave retração na atividade econômica à época, se pronunciou nos seguintes termos:

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS - EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º, e 170, VIII, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, observados os fundamentos supra.” (TST. RODC: 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000. SDC. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgamento: 10/08/2009. Publicação: 04/09/2009)

Em 2013, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral na matéria constitucional tratada num Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 647651), no qual se questionava o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que fixou a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para que uma empresa possa promover a demissão em massa de empregados (TST-RODC 309/2009-000-15-00.4).

No recurso ao STF, a Embraer e a Eleb Equipamentos Ltda. alegaram que a decisão violou diversos dispositivos constitucionais e que o TST, ao criar condições para a dispensa em massa, estaria atribuindo ao poder normativo da Justiça do Trabalho tarefa que a Constituição teria reservado a lei complementar, invadindo assim a esfera da competência do Poder Legislativo. As empresas ainda afirmaram que sua sobrevivência estaria ameaçada pela interferência indevida no seu poder de gestão, aspecto que violaria o princípio da livre iniciativa⁴⁶.

Tal cenário, então, reafirma categoricamente o acirrado debate acerca da legalidade da dispensa coletiva sem a passagem prévia e obrigatória pela negociação coletiva. Ou seja, coloca-se em confronto de um lado o direito potestativo (porque ainda não regulamentado) de o empregador dispensar seus funcionários e de outro lado a obrigatoriedade ou não da prévia negociação coletiva para a validação das demissões em massa.

Para Maria Hemília Fonseca, um direito, seja ele econômico, cultural ou social, só pode ser qualificado como um “direito”, em toda a plenitude da palavra, não só pelo fato de a conduta ser

⁴⁴ FELTRE, Andrezza Nazareth. Op. cit.

⁴⁵ RIPPER, Walter Wiliam. **O poder normativo da justiça do trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004**. São Paulo: LTr, 2007.

⁴⁶ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Necessidade de negociação para demissão em massa tem repercussão geral reconhecida. **Notícias STF**, Brasília, 2 abr. 2013. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=234798>>. Acesso em: 5 fev. 2014.

cumprida pelo Estado ou por particulares, senão também pela possibilidade de reclamar o seu descumprimento “ao menos em alguma medida”⁴⁷.

Torna-se um equívoco, assim, sustentar a ausência de normas para determinar a obrigatoriedade de submissão das partes envolvidas no conflito coletivo de trabalho à negociação coletiva. Assim sendo, a defesa da negociação coletiva, como forma de evitar a demissão coletiva, é um passo rumo à real democracia, ao efetivo uso do Poder do Povo, à valorização do ser humano enquanto cidadão e à valorização do trabalho enquanto elemento vital à sociedade.

3.2 A dispensa coletiva frente ao Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho e ao direito fundamental ao trabalho

O posicionamento do Judiciário, acima analisado, pode ser considerado como um esboço de visão pós-positivista da solução de conflitos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho, que surgiram com a crise econômica mundial, sendo formulado com base em princípios jurídico-constitucionais, sem a necessidade de incorrer em “orientação de direito alternativo ou em exótico exercício de hermenêutica constitucional”⁴⁸.

As normas constitucionais referentes à tutela do obreiro compõem o microssistema constitucional de proteção ao trabalhador. Esse microssistema reflete o pressuposto da proteção social do trabalhador, que é a raiz sociológica do Direito do Trabalho e imanente a todo o seu sistema jurídico⁴⁹. Frente à supremacia econômica do empregador, expressão da desigualdade jurídica, aparece como forma de colocar em situação de relativa igualdade (material) os dois polos da relação de trabalho.⁵⁰

A celebração da relação de emprego se faz por meio do contrato, em um acordo tácito ou expresso, consoante o disposto no art. 442 da CLT. A instituição jurídica do contrato decorre da instituição jurídica da propriedade. Disso decorre que o contrato, como toda propriedade, possui uma função social, como define também o Código Civil, em seu art. 421: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”⁵¹. À esta função social, se conformará o contrato quando as partes se pautarem pelos valores da solidariedade (CF, 3º, I) e da justiça social (CF, 170, *caput*), da livre iniciativa, for respeitada a dignidade da pessoa humana (CF, 1º, III,) não se ferirem valores ambientais (CDC, 51, XIV), etc.⁵²

A função social não se apresenta para eliminar a autonomia privada, mas apenas para restringi-la. Não estamos mais no regime puro do *pacta sunt servanda*, haurida do liberalismo dos séculos XVII e XIX, porquanto a conservação do contrato, a sua manutenção, bem como a continuidade de execução subordinam-se às regras da equidade e do equilíbrio contratual, em que os princípios reitores são a boa-fé objetiva e a função social do contrato. E é também com essa visão de contrato, oriunda do Código Civil de 2002, portanto, que temos de apreciar os contratos de trabalho cuja extinção ocorre na dispensa coletiva⁵³.

Dessa forma, o contrato de trabalho, desde sua configuração clássica dada pelos doutrinadores, apresenta como um dos requisitos de sua redação laboral o princípio da continuidade, cujo postulado fundamenta a manutenção do pacto laboral – só podendo ser rescindido nas hipóteses previstas em lei ou por vontade das partes – visando à conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador⁵⁴. Grande parte dos estudos sobre o direito ao trabalho destaca a sua correlação com o

⁴⁷ FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

⁴⁸ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit. p. 41.

⁴⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

⁵⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 1999. p. 232.

⁵¹ PAULA, Carlos Alberto Reis de. Op. cit..

⁵² Ibid..

⁵³ Ibid.

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. A continuidade do contrato de trabalho. São Paulo: Atlas, 2000.

direito à garantia no emprego, “uma vez que a perda do posto de trabalho pode impedir a realização efetiva daquele”.⁵⁵

Na evolução jurídica brasileira sobre a dispensa do empregado podem ser vislumbrados três períodos básicos: o antigo modelo jurídico celetista, que impunha forte contingenciamento à vontade empresaria; o modelo liberalista inaugurado pelo FGTS, atenuando substancialmente o papel do princípio da continuidade da relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro, mas que conviveu, até 5.10.1988, com o velho sistema da CLT; e, finalmente, a fase jurídica regulada pela Constituição Federal de 1988.⁵⁶

Atualmente, a CLT não possui capítulo ou título que trata da política de emprego, sendo esta tratada apenas em âmbito constitucional. Como ensina Maurício Godinho Delgado, o advento da Constituição Federal de 1988 trouxe importantes inovações no tocante ao tratamento jurídico da extinção do contrato de trabalho. Duas dessas inovações indicam clara superação do velho sistema celetista de garantia do tempo de serviço e do contrato, ao mesmo tempo em que universalizavam regime do FGTS. A terceira inovação seria a busca de um sistema novo para contingenciamento do puro exercício potestativo da vontade empresarial no instante da ruptura dos contratos de trabalho, resultado da combinação de importantes preceitos constitucionais.⁵⁷

A fragilidade do nosso sistema para a dispensa de empregados permitiu a formação de uma série de vícios, como as dispensas retaliativas (represália a uma atitude legítima do empregado) e as dispensas para obstar a elevação dos salários (problema conhecido como “rotatividade da mão-de-obra”), o trabalho da gestante etc.⁵⁸ Os números mostram que a principal causa das rescisões de contrato de trabalho no Brasil é exatamente aquela sem justa causa, correspondendo a 70,8% em 2010, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego.⁵⁹

Nos trabalhos que geraram a Carta Magna de 1988, a estabilidade jurídica no emprego foi um dos temas mais controvertidos, chegando nas primeiras etapas da Constituinte a serem aprovadas disposições estabelecendo a estabilidade plena do emprego. Vale, aqui, uma explanação, trazida nas palavras de Andrezza N. Feltre:

Inicialmente, é importante distinguir a estabilidade laboral de busca pela manutenção do emprego. A primeira é direito no qual o empregado conta com a impossibilidade de rescisão do seu contrato de trabalho, salvo por justa causa, por uma razão específica estipulada por lei ou negociação coletiva. A segunda é voltada para a função social do trabalho e as vantagens sociais abrangidas pela permanência do empregado em um mesmo local de trabalho por um período continuado.⁶⁰

Tal proposta, contudo, por acordo entre a maioria das lideranças político-partidárias, foi substituída pela garantia de emprego, hoje inscrita no art. 7º, inciso I da CF de 1988⁶¹, nele dispondo que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Adicionalmente, foi lançada a ideia de aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, nos termos da lei (art. 7º, XXI, CF/88).

Ademais, tal regra constitucional relaciona-se à regra transitória contida no *caput* e inciso I, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, que

⁵⁵ FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009. p. 195.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 771.

⁵⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010-2011: Seguro-desemprego. DIEESE: São Paulo, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A333FE61F01334173D3761A38/seg_desemprego.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2014.

⁶⁰ FELTRE, Andrezza Nazareth. Op. cit.

⁶¹ SUSSEKIND, Arnaldo. Op. cit.

dispõe a limitação da proteção prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 ao aumento para quatro vezes da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e §1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o mencionado dispositivo constitucional para disciplinar a matéria.

O texto é fruto de negociação entre os constituintes de 1988, e, em hermenêutica constitucional, não remete ao legislador ordinário assegurar apenas o direito à indenização ao empregado.⁶² Para Sussekind, a regra estabelecida pela Constituição é a da efetividade do trabalhador no emprego, sendo a diretriz que prevalecente na Assembleia Constituinte a de dificultar a despedida do empregado, tornando-a mais onerosa, ao invés de proibi-la, ainda que arbitrária.⁶³

As normas constitucionais atreladas ao princípio da relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa são verdadeiro desdobramento do princípio do valor social do trabalho humano, parte premente e inerente aos direitos fundamentais sociotrabalhistas. Possuem, como chave de abertura, o inciso I do art. 7º do texto constitucional, além de outros que visem à melhoria das condições de vida do trabalhador⁶⁴, conforme a seguir se observa:

A Constituição Federal de 1988 positivou e inaugurou o novo paradigma do Estado Democrático de Direito, a exigir uma nova postura do Judiciário, mais adequada às ideias concebidas dentro desse novo contexto jurídico. O trabalho, manifestação da personalidade, é o instrumento pelo qual alguém passa de indivíduo a pessoa e passa a ter respeito no ambiente social em que se manifesta. Pelo trabalho humano se produzem os bens da vida, enquanto se criam, transformam ou se adaptam os recursos naturais, para a satisfação das necessidades humanas individuais e coletivas. A agregação de valores a esses recursos propicia o surgimento de capital. Sob essa ótica, em um regime capitalista, como o nosso, indiscutivelmente o capital e o lucro têm finalidades sociais.⁶⁵

O inciso I do art. 7º, cabe observar, adveio como consequência de um “acordo” entre os interesses representados pela Assembleia Constituinte e objetivou a substituição da pretendida estabilidade pela indenização compensatória, motivo pelo qual se vinculou, em sede de Disposições Constitucionais Transitórias, um determinado valor que vigeria a esse título até que viesse uma Lei Complementar dispendo sobre a questão⁶⁶.⁶⁷ Nesse sentido, pontua Ana Paula Tauceda Branco:

Aquilo que se desejou através da norma em comento foi tão-somente que se dificultasse a despedida arbitrária por meio da imputação de um *plus* de onerosidade ao empregador, ou seja, o interesse econômico também aqui fica reproduzido, visto que claramente se observa a tendência no sentido de proteger, no máximo, uma “indenização”, ao invés de impor limites ao direito potestativo de dispensar do empregador, inviabilizando ou mesmo proibindo a dispensa arbitrária ou imotivada e, sendo assim, justificar a dispensa passou a ter muito mais relevância do que manter o emprego.⁶⁸

Nesse contexto, cai de uma vez por todas a estabilidade decenal (art. 492, CLT), passando a obrigatório o regime do “FGTS” (inciso III do art. 7º da CRFB), quase que como antídoto para o pretenso “mal da estabilidade do trabalhador no emprego”.⁶⁹ A chamada “Lei do FGTS” (Lei 8.036/90), em seu art. 18, §1º, permitindo a despedida sem justa causa mediante o pagamento de multa, pode ser considerada, então, como um fator facilitador para a dispensa de empregados como meio de reduzir custos.⁷⁰

⁶² PAULA, Carlos Alberto Reis de. Op. Cit.

⁶³ SUSSEKIND, Arnaldo. Op. cit.

⁶⁴ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

⁶⁵ PAULA, Carlos Alberto Reis de. Op. cit.

⁶⁶ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

⁶⁷ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

⁶⁸ Ibid. p. 67.

⁶⁹ Ibid. p. 68.

⁷⁰ FELTRE, Andrezza Nazareth. Op. cit.

O problema crucial do dispositivo em tela encontra-se no fato de que a manutenção da relação de emprego deve ser alcançada, já que a verba dela advinda tem natureza alimentar, ou seja, provê a possibilidade de “comer” e, tendo se alimentado pode, aí sim, o trabalhador e seus familiares sobreviverem, quiçá, dignamente.⁷¹

Mas, como tudo na vida, apresenta-se o “outro lado da moeda”:

A complexidade da matéria se acentua quando se constata que nos dias de hoje a adoção de um sistema rígido de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ferir diretamente o direito ao trabalho daqueles que não possuem emprego. Há, inclusive, quem afirme que a ampliação de normas garantidoras de estabilidade, como alternativa para se alcançar uma situação de pleno emprego, conduz a situações de desemprego encoberto ou subemprego. Por esta razão, este instituto vem perdendo o caráter de mito ou ideia-força de defesa e garantia dos direitos dos trabalhadores.⁷²

Partindo de uma visão sistêmica do Direito, defronta-se, inevitavelmente, com o princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana que pode funcionar, ou melhor, ser viabilizado nos espectros das relações laborais de emprego, através do princípio da relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, responsável pelo direito à garantia de emprego devidamente albergado pelos incisos II e IV do art. 1º da Carta Magna, bem como pelos artigos 170 e 193.⁷³

Referindo-se aos fundamentos do Estado brasileiro, o inciso IV do art. 1º da Constituição Federal enuncia, por sua vez, num mesmo dispositivo legal, estar ele sustentado tanto no *valor social do trabalho* como na *livre iniciativa*, conforme a seguir exposto:

Isso significa que restam elevados à condição de Princípios Constitucionais dois valores advindos da Teoria Constitucional dos Direitos Fundamentais, nascidos em duas fases diversas, quais sejam: a segunda e a primeira etapa, respectivamente e, portanto, advindos de duas plataformas emancipatórias diferentes, já que enquanto o princípio constitucional da livre iniciativa apresenta-se como um corolário natural do direito fundamental à *liberdade* (incisos II, XIII e XVII do art. 5º), o princípio constitucional do valor social do trabalho, por seu lado, se dá por conhecer por via da *igualdade* (*caput* do art. 5º). Na verdade, isso só serve para robustear a posição do constituinte originário de abarcá-los de modo a integrar todas as dimensões dos Direitos Fundamentais do Homem, numa postura de plena harmonia com a doutrina que aponta como sendo algumas das características desses direitos a indivisibilidade e a universalidade.⁷⁴

Ambos os princípios constitucionais, colocados num único dispositivo normativo, a princípio pode parecer paradoxal, mas, de fato, não o é, uma vez que a Constituição Federal não pode ser compreendida apenas em função da lógica de um só desses princípios, dado que seu conteúdo vai muito além das evidências que cada qual deles isoladamente demonstraria, especialmente, quando nos atemos ao princípio jurídico constitucional fundamental da dignidade humana.⁷⁵

Obrigar a empresa a manter os empregados sem produzir ou sem mercado para os seus produtos é condená-la a fechar as portas. No entanto, a liberdade do empregador para praticar a demissão individual não pode ser estendida para a prática da dispensa coletiva, em razão das naturais consequências do seu ato para uma coletividade de pessoas, com repercussões sociais diversas.⁷⁶

Eros Grau lembra os ensinamentos de José Afonso da Silva, afirmando que deve se dar prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado⁷⁷. Para aquele, a “*livre iniciativa* não se resume, aí, a ‘princípio básico do liberalismo econômico’ ou a

⁷¹ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

⁷² FONSECA, Maria Hemília. Op. cit. p. 196.

⁷³ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. Cit. p. 68.

⁷⁴ Ibid. p. 72.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

⁷⁷ GRAU, Eros Roberto. Op. cit.

‘liberdade de desenvolvimento da empresa’ apenas – à liberdade *única* do comércio, pois, em outros termos: não se pode visualizar no princípio tão-somente uma afirmação do capitalismo.”⁷⁸

Para Renato Alessi:

Dois aspectos devem ser neste passo considerado. O primeiro respeita ao fato de que a referência, sempre reiterada, à liberdade de iniciativa econômica como *direito fundamental* apenas se justifica quando da expressão – “direito fundamental” – lançamos mão para mencioná-la como direito constitucionalmente assegurado. O texto constitucional não a consagra como tal, isto é, como *direito fundamental*. Ademais, a liberdade de iniciativa econômica é liberdade mundana, positivada pela ordem jurídica. O segundo, à circunstância de que não há limitação ao *direito* de liberdade econômica (liberdade de iniciativa econômica), mas, tão-somente à *liberdade econômica*. Isso porque o regime de liberdade de iniciativa econômica é aquele definido pela ordem jurídica. Vale dizer: o direito de liberdade econômica só tem existência no contexto da ordem jurídica, tal como o definiu a ordem jurídica. Por certo que, na comparação entre ordens jurídicas distintas, poder-se-á afirmar que nesta, em relação àquela, a liberdade de iniciativa econômica é mais – ou menos – dilatada, em decorrência de ser menos ou mais limitada. Não, porém que o *direito* de liberdade econômica aqui ou ali seja limitado, neste ou naquele grau. O direito de liberdade econômica é direito integral nos quadrantes da ordem jurídica positiva que o contempla.⁷⁹

Sintetiza, assim, Eros Grau:

De resto, quanto ao preceito inscrito no parágrafo único do art. 170, que se tem enfatizado, na afirmação de que reiteraria, consolidando, o caráter liberal da ordem econômica na Constituição de 1988, tem relevância normativa menor. Pois é certo que postulação primária da liberdade de iniciativa econômica é liberdade pública precisamente ao expressar *não sujeição a qualquer restrição estatal senão em virtude de lei*. O que esse preceito pretende introduzir no plano constitucional é tão-somente a sujeição ao *princípio da legalidade em termos absolutos* – e não, meramente, ao *princípio da legalidade em termos relativos* (art. 5º, II) – da imposição, pelo Estado, de autorização para o exercício de qualquer atividade econômica. Em nada, pois, fortalece ou robustece o princípio da *livre iniciativa* em sua feição de *liberdade de iniciativa econômica*.⁸⁰

Cabe ressaltar que as opiniões sobre o assunto não são plenamente uniformes. Em artigo publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho, o desembargador Júlio Bernardo do Campo analisa a situação sob outra perspectiva da aqui até então apresentada:

De fato, à primeira vista pode até parecer que princípios constitucionais poderiam favorecer e justificar a intervenção direta do Estado no mercado de trabalho, mesmo de forma unilateral, para obstar a dispensa coletiva, já que seu desiderato seria preservar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, idéia, no entanto, um tanto falaciosa, já que havendo colidência de princípios constitucionais, sabido que a Magna Carta igualmente consagra a livre iniciativa, cuja característica mais notável é a de conceder ao empreendedor econômico a ampla liberdade de administrar e gerir sua empresa, com o objetivo nada irrepreensível de buscar lucros e não amargar prejuízos.⁸¹

E conclui que “A se considerar o panorama jurídico atual, a restrição empresarial de proceder a dispensas coletivas depende de profundas alterações no texto constitucional, jamais, todavia, para proibi-la, em face do princípio inarredável da livre iniciativa, mas sim para torná-la mais dificultosa”.⁸²

Nesta direção, também, na doutrina estrangeira, Antonio Martín Valverde destaca que “precisamente com o fim de tutelar o direito ao trabalho se defende a necessidade de um sistema de

⁷⁸ Ibid. p. 204.

⁷⁹ Ibid. p. 206-207.

⁸⁰ GRAU, Eros Roberto. Op. cit. p. 207.

⁸¹ CAMPO, Júlio Bernardo. **O Estado pode obstar a dispensa coletiva?** TRT 3ª Região, Belo Horizonte, 3 fev. 2009. Disponível em: <http://trt.gov.br/download/artigos/pdf/96_estado_dispensas_coletivas.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2014.

⁸² Ibid.

livre despedida, ou se ataca a rigidez do uso da força de trabalho, estabelecida em algumas normas garantidoras do direito ao posto de trabalho”⁸³.

Percebe-se, pelo discurso acima, que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, “não obstante seja o bem maior (na vertente ‘vida humana’ tutelada pelo Ordenamento Jurídico Pátrio), sofre uma rançosa dificuldade por parte da doutrina e da jurisprudência, no sentido de não conseguirem construir um real e definido conceito jurídico”⁸⁴. E, além:

Nos parece correto adotar o posicionamento que defende serem algumas daquelas normas jurídicas constitucionais que integram o referido subsistema sociotrabalhistas localizado no art. 7º do Texto Constitucional, típicos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e, via de consequência, verdadeiras cláusulas pétreas – conforme reza o §4º do art. 60.⁸⁵

Afinal,

entendemos que eles foram ali inseridos visando garantir o mínimo de dignidade para os trabalhadores, de forma a impelir a todos os setores nacionais o desafio de afirmar a dignidade humana também na pessoa do trabalhador, a despeito das corriqueiras e estratégicas crises econômicas que fatalmente desembocam em propostas tendentes ou a favorecer os direitos patrimoniais em detrimento dos direitos sociais, ou mesmo a entabular intenções de interferências do poder do poder econômico e político, para buscar impor um recolhimento do sistema jurídico constitucional, pelas vias da hermenêutica, como a suposta melhor saída efetiva às insaciáveis necessidades do mercado econômico, acarretando, conseqüentemente, uma verdadeira economização colocada a serviço desse mesmo mercado com o fito de se empenharem em minimizar o tom de rigidez das conquistas sociais trabalhistas alçadas ao texto constitucional.⁸⁶

A questão crucial, que se opõe à efetividade dos direitos trabalhistas, é principalmente o discurso prevalecente, que se volta sempre para o equívoco das leis, pregando a flexibilização e a desregulamentação. Tal discurso, que tem como pano de fundo a redução dos custos do trabalho, impede que se possa pensar no efetivo aprimoramento das relações de trabalho, que pressupõe, em grande medida, a adoção de um novo tipo de regulação, e não, simplesmente, a ausência de normas.⁸⁷

4. A DISPENSA COLETIVA NA PERSPECTIVA DA CONVENÇÃO Nº 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Convenção nº 158 da OIT estabeleceu alternativas de regulamentação para o enfrentamento da crise, com a finalidade de regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva, disciplinando-as de modo diverso.⁸⁸

Tal norma chegou a se tornar plenamente vigente no Brasil, tendo sido ratificada pelo Decreto-Lei nº 68 de 17 de setembro 1992 e publicada no Diário Oficial em 11 de abril de 1996. O respectivo depósito perante a OIT foi feito pela Missão Permanente do Brasil em Genebra, razão pela qual, muitos autores nacionais, entre eles Antônio Álvares da Silva e José Alberto Couto Maciel, já sustentavam que a garantia (permanente) no emprego estaria em vigor no país desde 5 de novembro de 1996, isto é, um ano após o aludido depósito, independentemente de decreto presidencial.⁸⁹

⁸³ VALVERDE apud FONSECA, Maria Hemília. Op. cit. p. 196.

⁸⁴ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit. p. 55.

⁸⁵ Ibid. p. 55.

⁸⁶ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit. p. 21.

⁸⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

⁸⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A proteção da relação empregatícia no Estado Democrático de Direito. In: **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). São Paulo: LTr, 2013.

No entanto, a eficácia da Convenção passou a ser questionada apenas oito meses depois do início de sua vigência, o que acabou inviabilizando sua aplicabilidade⁹⁰. O Executivo, no entanto, mediante o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, acatando a interpretação que se tornou dominante no sentido da inaplicabilidade da Convenção no ordenamento jurídico nacional, denunciou a Convenção para cessar sua vigência a partir de 20 de novembro de 1997⁹¹. Juntamente, o STF concedeu liminar na ADIN-1480-3-DF, suspendendo os efeitos da referida Convenção⁹².

Na visão de Souto Maior, “isso se deu por influência da ideologia da flexibilização das relações de trabalho. O resultado, caso prevalecesse a ideologia contrária, poderia muito bem ter sido outro”⁹³.

Ainda que a Convenção em tela tenha deixado de vigorar em nosso território, suas diretrizes têm servido como roteiro importante para o devido equacionamento da questão da dispensa em massa de trabalhadores⁹⁴. Assim sendo, cabe aqui um detalhamento das diretrizes principais da Convenção.

Como ideia central da Convenção, “um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido ligado à aptidão ou conduta do trabalhador, ou fundando nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento, ou do serviço”⁹⁵. Ou seja, estipula, como regra geral de conduta no tocante às rupturas contratuais por ato empresarial, a observância do critério da motivação da dispensa.⁹⁶

Para a dispensa coletiva, antes de tudo, seria necessária a fundamentação em “necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, “por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos”. Quanto ao modo de apuração ou análise dos motivos alegados não haveria problemas de eficácia, valendo como parâmetro legal a regra e as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais já previstas no art. 165 da CLT⁹⁷.

Além disso, esse tipo de dispensa pressupõe uma discussão prévia dos motivos com os representantes dos trabalhadores interessados, além da notificação à autoridade competente, cientificando-a da sua pretensão, dos motivos da dispensa, do número de trabalhadores atingidos e do período em que as dispensas ocorrerão⁹⁸. Vale lembrar que na legislação brasileira não se encontra instituto similar.⁹⁹

A Convenção nº 158 tem, indiscutivelmente, influenciado a modificação de sistemas jurídicos, o que também se faz sentir em nosso país. Diversas questões foram discutidas sobre os seus efeitos em nosso ordenamento jurídico.¹⁰⁰

Em primeiro lugar se discutiu a constitucionalidade formal de tal preceito¹⁰¹, já que o art. 7º, inciso I, da Carta Magna dispõe que a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa deve resultar de lei complementar, que possui quórum qualificado para aprovação. Essa, portanto, seria a única via normativa possível para a regulamentação da matéria¹⁰². Cabe ressaltar que essa compatibilização se faz exclusivamente no tocante à Constituição Federal, pois as demais regras infraconstitucionais não são óbice à aplicabilidade de Convenção¹⁰³.

Para Antônio Álvares da Silva:

⁹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

⁹¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

⁹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 772.

⁹³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 210.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1179.

⁹⁵ FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009. p. 197.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

⁹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 337.

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit.

⁹⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit.

¹⁰¹ SILVA, Antônio Álvares da. Op. Cit.

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit.

¹⁰³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

A lei complementar, prevista no art. 7º, I, terá como conteúdo a dispensa arbitrária ou sem justa causa e a indenização compensatória “dentre outros direitos”. Já a Convenção 158 tem espectro bem mais amplo pois regulamenta o “término da relação de trabalho por iniciativa do empregador”, o que não coincide com dispensa arbitrária ou sem justa causa. Tem, como é óbvio, abrangência bem maior. [...] Sendo, pois, diferentes os objetos, exclui-se a eiva de inconstitucionalidade.¹⁰⁴

Neste mesmo sentido, na visão de Souto Maior:

Assim, a Convenção 158, estando de acordo com o preceito constitucional estatuído no art. 7º, inciso I, complementava-o, e não havia qualquer validade no argumento de que a ausência de lei complementar, em razão de seu *quorum* qualificado, negava a aplicabilidade da Convenção, até porque a formação de uma Convenção, que se dá no âmbito internacional, exige muito mais formalismos que uma lei complementar, sendo fruto de um profundo amadurecimento internacional quanto às matérias por ela tratadas.¹⁰⁵

A segunda ordem de argumentos diz respeito à correlação e compatibilidade das normas de origem externa – tratados e acordos internacionais – com o ordenamento jurídico interno¹⁰⁶, ou seja, a hierarquia entre a Constituição e a Convenção. Cabe lembrar que as normas dos tratados fazem parte do direito brasileiro, nos termos dos artigos 49, inciso I, e 84, inciso VIII, além do §2º do art. 5º, todos da Constituição Federal de 1988, que estabelece serem os tratados internacionais – gênero do qual constituem espécies as Convenções da OIT – regras complementares às garantias individuais e coletivas estabelecidas na Constituição¹⁰⁷.

No Brasil, a incorporação das convenções internacionais segue o seguinte trâmite: a) a ratificação é precedida pela aprovação da Convenção pelo Congresso Nacional; b) após a aprovação há a formalização da ratificação exercida pelo governo federal, o que se efetiva pelo depósito do instrumento na RIT (Repartição Internacional do Trabalho, da OIT); c) doze meses após o depósito da ratificação, a convenção estará apta a entrar em vigor no Estado-membro. Todavia, no Brasil, a vigência da Convenção depende de publicação do seu texto, mediante decreto do Presidente da República, em Diário Oficial¹⁰⁸. Vale lembrar que todos esses trâmites de validade foram cumpridos em relação à Convenção 158 da OIT.

No Brasil, também ainda não são tão claras a posição normativa (ou hierárquica) que os Tratados Internacionais de Proteção de Direitos Humanos assumem no plano interno e as obrigações deles decorrentes. O tema suscita discussões tanto no plano doutrinário quanto no jurisprudencial¹⁰⁹, conforme a seguir se observa:

Por tratar das regras inerentes à regulamentação da dispensa, limitando-a a causas determinadas, a Convenção 158 tem um objetivo mais amplo que se desprende da relação de trabalho e tangencia os direitos humanos, pois, restringindo a dispensa, cuida do direito ao trabalho e, uma vez existente este, da sua permanência e dos direitos do trabalhador nas rescisões. Sua importância começa no Direito do Trabalho, mas o transcende. Salta para o Direito Constitucional e termina sua viagem axiológica junto aos próprios direitos humanos, aos quais se agrega o trabalho e os inúmeros temas sociais, políticos e econômicos que suscita¹¹⁰.

A reforma do Judiciário, promulgada em dezembro de 2004 através de Emenda Constitucional nº 45, passou a conferir status de emenda constitucional a tratados e convenções internacionais sobre

¹⁰⁴ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit. p. 43.

¹⁰⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 333.

¹⁰⁶ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit.

¹⁰⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁰⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁰⁹ FONSECA, Maria Hemília. Op. cit.

¹¹⁰ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit. p. 21-22.

direitos humanos que tenham sido aprovados com rito e quórum similares aos de emenda – três quintos de cada Casa do Congresso, em dois turnos (art. 5º, §3º, c/c art. 60º, §2º, CF/88)¹¹¹.

Posteriormente, em sessão realizada em dezembro de 2008, o STF modificou, em parte, sua jurisprudência sobre o *status* normativo das regras internacionais ratificadas pelo Brasil. Fixou o patamar *supralegal* dessas regras (acima das leis ordinárias e complementares), desde que referentes a convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos (para a generalidade dos documentos internacionais ratificados, a *status* clássico de simples diploma legal foi preservado). E este nível será ainda mais elevado caso a ratificação tenha sido feita com o quórum especial referido pelo §3º do art. 5º da Constituição Federal (*status* de Emenda Constitucional)¹¹².

E, finalizando a discussão, ressalta Maurício Godinho Delgado o princípio da vedação do retrocesso, inerente aos Direitos Humanos, em suas múltiplas dimensões:

O mesmo se aplica a regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos trabalhistas – que têm óbvia natureza de direitos humanos: em situações de aparente conflito entre regras internacionais ratificadas (Convenções da OIT, por exemplo) e regras legais internas, *prevalece o princípio da norma mais favorável ao trabalhador*, quer no que tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado.¹¹³

Há vozes, ainda, que sustentam a inconstitucionalidade do decreto de denúncia, vez que é da competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (CF, art. 49, I), e não do Presidente da República, isoladamente.¹¹⁴ Além do mais, conforme nos lembra Souto Maior, “a denúncia somente poderia ocorrer após dez anos de vigência da Convenção no ordenamento nacional”.¹¹⁵

O gesto do Governo brasileiro causou indignação no meio jurídico nacional, cabendo aqui lembrar a advertência do jurista Antônio Álvares da Silva feita antes mesmo da publicação do Decreto de denúncia da Convenção nº 158:

O Brasil, livremente, ratificou um tratado. Submeteu-se à aprovação interna na forma de sua Constituição. Depositou-o no órgão de origem, publicou o decreto promulgador. Agora, contrariamente ao art. 46 do Tratado de Viena e art. 11 da Convenção de Havana, querem subtrair-lhe a validade interna e, o que é pior, com argumentos formais e inconvincentes. Estamos dizendo “sim” para a sociedade das nações e dizendo “não” internamente ao que perante eles livremente convenciamos. A dubiedade nunca foi um atributo recomendável nos homens ou nos povos. Ao Supremo Tribunal Federal cabe, mais uma vez, repor o país no leito da História. O Brasil não pode fugir a seus compromissos livremente assumidos na comunidade internacional. É hora de dizermos, perante nós mesmos e perante o mundo, que somos um país sério.¹¹⁶

Cumpre registrar que, ao mesmo tempo em que denunciou a Convenção nº 158 da OIT, o Presidente da República do Brasil submeteu à consulta dos interlocutores sociais um anteprojeto de lei complementar, regulamentando o art. 7º, inciso I, da CF. O anteprojeto incorpora alguns princípios da Convenção nº 158 da OIT, mas, lamentavelmente, confere ao empregador, e não à Justiça do Trabalho, a faculdade de reintegrar ou indenizar o empregado na hipótese de dispensa arbitrária ou sem justa causa¹¹⁷.

O STF, ademais, está julgando a ADI nº 1.625-3, em que se discute a (in)constitucionalidade do Decreto nº 2.100/96. Seu primeiro relator, o ministro Joaquim Barbosa, em seu voto, julgou integralmente procedente a ação, entendendo que a denúncia feita pelo Presidente da República

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho Op. cit. p. 154.

¹¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit.; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹¹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹¹⁶ SILVA apud LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit. p. 248.

¹¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit.

(Decreto nº 2.100/96) não poderia ser unilateral, devendo, assim como para aprovação de uma convenção, ter sido submetida à manifestação do Congresso Nacional, ao qual cabe “resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais”, nos termos do art. 49, inciso I, da CF¹¹⁸.

De tal arte, se for declarado definitivamente inconstitucional o Decreto nº 2.100/96, a Convenção nº 158 da OIT volta a vigorar no Brasil, impossibilitando a dispensa arbitrária ou sem justa causa.¹¹⁹

Nesse ínterim, adverte Carlos Henrique Bezerra Leite:

Não obstante, enquanto tramita a Adi n. 1.625-3 qualquer juiz ou tribunal, no exercício do controle difuso, poderá declarar *incidenter tantum* a inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100/96 e acolher o pedido de reintegração formulado em ações trabalhistas com fundamento na Convenção n. 158 da OIT.¹²⁰

Diante de todo o exposto, pode-se extrair que a Convenção possui densidade normativa suficiente para se autoaplicar, permanecendo a indagação da real necessidade de promulgação de lei complementar, consoante ao previsto no art. 7º, inciso I, da CF¹²¹.

5. A RESPONSABILIDADE DO PODER PÚBLICO E DO SINDICATO

Diante de todo o exposto, resta claro que a proteção contra a dispensa coletiva é de extrema importância nos presentes dias já que, sendo a dignidade inerente à própria condição de pessoa humana, esta anuncia a obrigação de todas as demais pessoas – inclusive do Estado – de promover e propiciar-lhe as condições mínimas para sua existência e inclusão social.¹²²

Olhando para o passado, quando da Revolução Francesa prevaleceram as ideias liberais, as quais trouxeram o afastamento da intervenção do Estado, principalmente na economia, com a consagração das ideias de Adam Smith (1776). Porém, o Estado não deixou em nenhum momento de se abster por completo de intervir na ordem econômica, em maior ou menor grau.

Assim, já na primeira metade do século XIX, diagnosticava-se uma violenta pauperização do proletariado naquela sociedade em que os contratos de emprego firmados ente o rico e o pobre tinham suas cláusulas absolutamente convalidadas pela tal Estado Liberal, o que acabou por levar sindicatos e partidos operários a reivindicarem a intervenção Estatal na vida econômica e social, regulamentando o mercado de trabalho. A luta pelo intervencionismo dava-se ante o desejo social de que o Estado deixasse de ser um mero árbitro e se comprometesse, na qualidade de Poder Público, com as ações positivas na economia e com a criação de condições institucionais, que viessem a efetivar o exercício desses direitos que somente pareciam ter sido, durante a vigência do Estado Liberal, materialmente conquistados.¹²³

O movimento desses trabalhadores foi embasado teoricamente pelo manifesto comunista de Karl Marx e, juntamente com os reflexos do cartismo na Inglaterra e à Comuna de 1871, na França, passaram a minar as até então sólidas bases do Estado Liberal. Pode-se afirmar, então, que os direitos fundamentais (direitos humanos positivados) foram traduzidos como fruto dessa plataforma emancipatória formulada no século XIX, no seio dos países europeus industrializados, fazendo parte da segunda dimensão dos direitos humanos que se materializa nos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais – dentre eles os direitos sociotrabalhistas.¹²⁴

A partir de 1919, com a Constituição de Weimer na Alemanha, houve a crescente constitucionalização do Estado Social de Direito, consubstanciando-se na importante intenção de

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit.

¹²² BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

¹²³ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit. p. 42.

¹²⁴ Ibid.

converter em direito positivo várias aspirações sociais, elevadas à categoria de princípios constitucionais protegidos pelas garantias do Estado de Direito. As constituições passam a contar, então, com as normas programáticas político-sociais, além do tradicional estatuto político, contendo os princípios e normas sobre a ordenação social, os fundamentos das relações entre pessoas e grupos.¹²⁵

Os Estados de Bem-Estar Social surgiram a partir da grande depressão econômica de 1929 nos EUA. Foi a opção escolhida na tentativa de combater os problemas resultantes da grande crise econômica que atingiu todo o mundo, trazendo redução da atividade econômica, desemprego, fechamento de empresas, fome e desestabilização da vida social.¹²⁶

Com a intensificação do advento da globalização, houve a implantação do projeto neoliberal. As mudanças da nova ordem mundial interligaram mercados. O fim do *welfare state* e o capital cada vez mais volátil apresentaram para o mundo um novo tipo de Estado, o Estado mínimo, um Estado fiscalizador que não consegue mais dar respostas a muitas questões, dentre elas o desemprego.¹²⁷

A partir disso, com a atual opção de vários países por modelos de economia de livre mercado, tem-se como consequência de crescente negligência do Poder Público quanto à vigência e a garantia dos direitos econômicos e sociais¹²⁸, já que, por mais que se o negue ou se pretenda enunciá-los como convergentes, titulares de capital e de trabalho são movidos por interesses distintos¹²⁹. E, quando chamados a dar resposta ao desemprego estrutural, os Estados soberanos tentam atrair o capital, oferecendo para ele benesses como isenção de impostos e redução dos encargos sociais, flexibilizando os direitos dos trabalhadores, quebrando a lógica do Direito protetivo.¹³⁰

Daí porque o capitalismo moderno, renovado, pretende a conciliação e composição entre capital e trabalho. Essa pretensão de conciliação e composição entre ambos é instrumentalizada através do exercício, pelo Estado, de uma série de funções.¹³¹ Impõe-se, por isso, ao Estado Democrático e Social a função de criar mecanismos que assegurem liberdade e acesso ao mercado de trabalho.¹³² Para tanto,

O Estado não deverá se afastar da cena das relações capital-trabalho, mas redirecionar seu foco de atuação: de onipotente diretor das normas de regulação do sistema de relações de trabalho para o exercício de um papel de fomento e de proteção dos direitos sindicais, de estímulo à prática da negociação coletiva de trabalho, de valorização dos princípios da autonomia privada coletiva, além de se colocar como o condutor da ratificação das mencionadas Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da necessária reforma constitucional.¹³³

A ordem econômica estabelecida na Constituição de 1988, em seu art. 170, optou pelo modelo capitalista de produção, também conhecido como economia de mercado (art. 219), cuja base está na apropriação privada dos meios de produção e na iniciativa privada (art. 170). Porém, a análise dos quatro princípios da ordem econômica previstos no caput do citado art. 170 – valorização do trabalho humano, livre iniciativa, existência digna, conformidade com os ditames da justiça social – apontam no sentido da ampla possibilidade do intervir na economia, e não somente em situações absolutamente excepcionais.¹³⁴

Nesse contexto também está o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que dispõe que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, hoje fixada pelo art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, dentre outros direitos.

¹²⁵ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit.

¹²⁷ GONÇAVES, Antônio Fabrício de Matos; KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. Op. cit.

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ GRAUS, Eros Roberto. Op. cit.

¹³⁰ GONÇAVES, Antônio Fabrício de Matos; KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. Op. cit.

¹³¹ GRAUS, Eros Roberto. Op. cit.

¹³² PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

¹³³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006. p. 185.

¹³⁴ MORAES, Alexandre de. Op. cit.

Retomemos o posicionamento, já anteriormente defendido neste trabalho, de que normas jurídicas constitucionais sociotrabalhistas são típicos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e, via de consequência, verdadeiras cláusulas pétreas (conforme o §4º do art. 60). Disso advém, naturalmente, a instância da juridicidade e da efetividade plena desses direitos, já que, nessa condição, devem ser tidos e respeitados pelo Poder Público Estatal como direitos equiparáveis aos direitos individuais no que concerne à sua função precípua e à sua estrutura jurídica no Sistema, o qual os acolheu com destacada importância, tanto por meio das normas originariamente nacionais como em função daquelas estrangeiras que ingressaram pelas portas dos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da Constituição Republicana. Por esse motivo têm força e poder para serem cobrados quanto à sua concretização por meio do implemento de Políticas Públicas Estatais que os viabilizem em respeito, “especialmente, à Doutrina da Aplicação Progressiva, adotada pelo Brasil e que determina que o máximo de recursos disponíveis seja utilizado para concretizá-los”¹³⁵. Segundo Ana Paula Taucedo Branco:

Isso é afirmado em consonância com o objetivo de justiça social da República brasileira, pautada na reserva do possível ante o inegável e expresso interesse do Estado brasileiro em prever ou destinar recursos financeiros aptos a concretizarem a *busca do pleno emprego*. Afinal, trata-se de um princípio estabelecido prioritariamente pelo constituinte originário, na qualidade de objetivo fundamental (incisos I e III do art. 3º) e de finalidade essencial da República, estando, portanto, o Poder Público a ele subordinado e, corolariamente, obrigado a efetuar despesas públicas coerentes com as opções políticas e as metas assumidas democraticamente, até que seu fim seja efetivamente alcançado.¹³⁶

Partindo dessa análise da extensão do Estado e a incapacidade privada de alcançar todos os campos e setores, existem os “corpos intermediários”. Entre eles estão os sindicatos, que possuem parcelas de atribuições e competências estatais (“poderes” no sentido amplo). Os sindicatos, em suma, são os entes representantes dos interesses das categorias trabalhadoras/profissionais ou empresariais/econômicas, que possuem direitos, garantias e deveres assegurados por lei e com objetivos comuns de tutelarem os interesses de seus membros.¹³⁷

Pela leitura do art. 8º, III, da Constituição, nota-se que os sindicatos existem para a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria. Além disso, pelo disposto no inciso VI do mesmo artigo descobre-se a preocupação do legislador constituinte em garantir o equilíbrio das partes na negociação coletiva e evitar que os acordos ou convenções coletivas de trabalho se apresentem como legítimas imposições da vontade do empregador, ao estabelecer que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”¹³⁸.

Para Enoque Ribeiro dos Santos, os sindicatos no mundo moderno apresentam-se como uma das únicas instituições capazes de defender, de maneira efetiva, os interesses individuais e coletivos de seus associados, pois detêm legitimidade, representatividade, poder político e reconhecimento por parte dos empregados, do Estado e da sociedade civil.¹³⁹

Jorge Luiz Souto Maior vai além:

O papel importante dos sindicatos é o de dar corpo e configuração à consciência de classe dos trabalhadores, possibilitando uma luta mais organizada e com maior força negocial em direção a conquistas mais abrangentes, generalizáveis, que possibilitem a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores como um todo.¹⁴⁰

Numa visão complementar do tema (e talvez a mais importante na discussão do caso em tela), nota-se que:

¹³⁵ BRANCO, Ana Paula Taucedo. Op. cit. p. 64.

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹³⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de. Op. cit.

¹³⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Op. cit.

¹⁴⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 277.

Além dessas tradicionais funções econômicas, sociais, jurídicas e políticas, o sindicato tem tido importante papel como veículo da democracia em vários países do mundo e hoje estão sendo chamados a participar de intenso debate nacional, em vários temas que perpassam a dimensão social e penetram em todos os demais setores da vida social, para colaborar com o Estado na formulação e implementação de políticas macro e microeconômicas que levam à modernização das instituições das nações.¹⁴¹

O Brasil, ademais, é signatário de diversos tratados internacionais que tratam a respeito dos sindicatos. Estes tratados, adicionados à evolução das lutas entre classes, culminaram na instituição e proteção das entidades sindicais no âmbito constitucional, com regulamentações e limites à atuação sindical, fixados por diversas leis. Como se vislumbra, trata-se de um organismo com “profundas raízes” no Sistema Jurídico Brasileiro, ou melhor, trata-se de um verdadeiro “ente” com garantias inerentes ao Estado Democrático Brasileiro.¹⁴²

A importância da organização sindical no Brasil é trazida ao longo do texto constitucional de 1988, pela qual obteve assento em diversos dispositivos, como o da livre associação e do direito de reunião, como garantias e direitos individuais (art. 5º e seus incisos); o direito social, com sua imprescindibilidade nas questões trabalhistas (artigos 7º a 11); e chega às atividades jurisdicionais, como ente reconhecido para tutelar ou até intervir nos conflitos dos trabalhadores/categorias (art. 114). Isso para não citar os demais dispositivos constitucionais correlatos, como por exemplo, à tributação, à ordem social e, aos dispositivos processuais para tutela coletiva.¹⁴³

Por outro lado, o ente sindical não está esvaziado de funções ou atribuições. Pelo contrário, ele é (deveria ser) o detentor da incumbência de buscar o equilíbrio para a tensão constante entre o poder do capital e a classe operária, embora precipuamente, esta seja uma atribuição estatal (de pacificar os conflitos), como já citado, que a delega a um “corpo intermediário”, principalmente pelas vias da negociação coletiva.¹⁴⁴

A necessidade da participação dos sindicatos é patente para que os efeitos gerados por uma dispensa coletiva possam ser diminuídos, como: despedida dos mais jovens, pessoas que não possuem dependentes, não dispensar mulheres grávidas e pessoas próximas à aposentadoria. Dessa forma, deverão os sindicatos envolvidos na negociação coletiva buscar soluções diversas para o enfrentamento da crise, sem que isso signifique a resolução coletiva dos contratos de trabalho.¹⁴⁵

Todavia, hoje os sindicatos se encontram em uma encruzilhada, consequência do processo de “descoletivização”, “que não só provocou, como vem provocando enormes fissuras em sua configuração na Europa, nos Estados Unidos da América e também no Brasil, embora entre nós em menor densidade, devido à falta de densidade sindical.”¹⁴⁶

Por isso que parcela dessa ausência ou (in)submissão à negociação coletiva se atribui à “fraqueza do sistema sindical” brasileiro e da carência de efetividade dos instrumentos de pressão coletiva disponibilizados aos trabalhadores, como o esvaziamento do “poder de greve”. Isso sem contar pela opressão histórica do poder econômico sob a “classe-que-vive-do-trabalho”.¹⁴⁷

E, a fim de evitar esse processo crescente de “descoletivização”, os sindicatos necessitam opor-se à flexibilização das normas de trabalho e esforçar-se para manter a padronização a fim de conservarem suas funções de representação e sobreviverem como instituições. Ao mesmo tempo, na sua missão mais valorosa, os sindicatos terão de encontrar respostas capazes de conjugar os interesses das empresas com o ponto de vista dos empregados.¹⁴⁸

¹⁴¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Op. cit. p. 267.

¹⁴² ROCHA, Cláudio Jannotti da. Op. cit. p. 226.

¹⁴³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁴⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Op. cit. p. 267.

¹⁴⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁴⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Op. cit.

6. A (DES)NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

Indiscutivelmente, a sociedade sofre uma crise sem precedentes, afinal, vive-se um afrouxamento de valores. Isso tem reflexo certo no âmbito do Direito, visto que se refere a uma ciência social e, como tal, intimamente ligada à dinâmica social. Motivo pelo qual os rumos que perpassam a sociedade geram ego imediato, ou pelo menos deveriam gerar, no seio da ciência jurídica.¹⁴⁹

À conta disso, por pertencermos a uma geração de profissionais e estudiosos do Direito, acabamos vivenciando este momento histórico de uma “crise” inimaginável, pois, no que concerne à própria ciência do Direito e, especialmente, no que tange ao sistema jurídico nacional, esse afrouxamento de valores é patente e, sem dúvida, na perspectiva holística da sociedade e do Estado, vem influenciando sobremaneira o Direito, na pessoa de seus pensadores e profissionais, a ponto de, por vezes, parecer fragilizar aos seus próprios institutos fundantes.¹⁵⁰

É certo que a mencionada crise atingiu em cheio a regulação das relações individuais e coletivas de trabalho humano, propondo-lhe mutações, por vezes teratogênicas, em nome da “modernização” de seus fundamentos elementares e, por que não, das premissas constitucionais vigentes, na medida em que atinge e afeta, violentamente, a proteção de direitos fundamentais constitucionais.¹⁵¹

Um dos problemas mais instigantes a serem enfrentados na análise dos direitos sociais, como um todo, diz respeito justamente à sua efetivação/concretização.¹⁵² E é somente a partir da institucionalização dos direitos que se poderá reconhecer o seu caráter normativo – vinculante. Nesta medida, Robert Alexy reconhece que os direitos do homem “devem ser transformados em direito positivo para que seu cumprimento seja garantido”¹⁵³.

Apesar de o Direito do Trabalho tem por objeto, primordialmente, a proteção do trabalhador subordinado, hipossuficiente, na relação clássica do contrato de trabalho, permanecem os trabalhadores brasileiros à margem de qualquer garantia formal de emprego e sustento, visto inexistirem regras positivas que coíbam a dispensa em massa como artifício empresarial de diminuição de custos em sua produção.¹⁵⁴

Nunca devemos olvidar que cabe ao Direito em geral, e ao Direito do Trabalho em particular, o papel relevante de redistribuir a riqueza e a apropriação dela. E para que ele desempenhe este nobre papel que lhe é destinado, impõe-se a sua adaptação aos novos tempos, porém, esta adaptação, precisa ser no sentido preservacionista da ética, da justiça, a qual somente é possível com a ampliação de tutelas e o alargamento do Direito do Trabalho. Esse procedimento deve abranger as novas relações decorrentes do novo modo de produção, organização e gerência, significando esta tutela a construção e aplicação de mecanismos capazes de possibilitar inclusão social, participação na riqueza, combater a insegurança social que tem se revelado inerente ao processo¹⁵⁵. Para Souto Maior:

A questão crucial, que se opõe à efetividade dos direitos trabalhistas, é o desemprego, mas este não pode ser, em hipótese alguma, creditado ao direito do trabalho. [...] Aliás, o discurso prevalecente, que se volta sempre para o equívocos das leis, pregando a flexibilização e a desregulamentação, que tem como pano de fundo a redução dos custos do trabalho, impede que se possa pensar no efetivo aprimoramento das relações de trabalho, que pressupõe, em grande medida, a adoção de um novo tipo de regulação, e não, simplesmente, a ausência de normas.¹⁵⁶

¹⁴⁹ BRANCO, Ana Paula Tauceda. Op. cit.

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² FONSECA, Maria Hemília. Op. cit.

¹⁵³ Ibid. p. 85.

¹⁵⁴ PÔRTO, Marcos da Silva. A terminação do contrato de emprego. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José. (Coords.). **Fundamentos dos direito do trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França.** São Paulo: LTr, 2000.

¹⁵⁵ JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização.** São Paulo: LTr, 2000.

¹⁵⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 164-165.

No mundo dos fatos, o ordenamento jurídico, de modo geral, tenta contribuir com a recuperação econômica das empresas e incentivar a produção capitalista sem desconsiderar a posição social dos trabalhadores. Seus remédios, totalmente excepcionais e temporários, não legitimam a aniquilação de empregos ou impõem sofrimentos aos trabalhadores. A lógica trazida, na verdade, é a de que devem ocorrer sacrifícios recíprocos aos empregados e ao empregador, “pressupondo-se que esses remédios vigorem, necessariamente, por prazo determinado, vez que seu propósito é o da retomada da condição econômica anterior e não o de eternizar o retrocesso (desautorizado pelo “caput” do artigo 7º, da CF e pelos princípios consagrados na teoria dos direitos fundamentais).”¹⁵⁷

Silva, ao citar o economista Edward J. Amadeo, alerta:

[...] o principal indicador de baixa qualidade dos empregos é o índice de rotatividade. Cerca de 50% dos trabalhadores do setor formal estão há menos de dois anos no mesmo emprego... A elevada rotatividade do emprego é uma evidência de que o custo da demissão não é alto Parece ser mais barato demitir e readmitir um trabalhador do que preservar o seu emprego ao longo de um ciclo econômico. [...] com a perspectiva de uma relação de emprego mais duradoura, tanto empregado quanto empregador passam a ter uma atitude mais cooperativa, aumentando a produtividade – o que reduz o “custo Brasil” e aumenta a competitividade.¹⁵⁸

Essa facilitação e esse “barateamento” da dispensa, analisados pelo economista citado, é um dos fatores do desemprego. Uma das medidas para evitá-lo é, então, a limitação do direito de dispensar, fato reconhecido até mesmo numa visão econômica do problema¹⁵⁹. Segundo Antônio Álvares da Silva:

Precisamos ter uma justa medida e procurar a linha, nem sempre nítida e perceptível, do que sejam medidas protecionistas que dificultam a produtividade e encarecem o trabalho e proteção social necessária do trabalhador para que a prestação de trabalho permaneça num nível de justiça e equilíbrio social. Caso contrário, sacrifica-se o social sem se beneficiar o econômico.¹⁶⁰

Nesse contexto que a atualização do Direito do Trabalho é necessária para enfrentar os desafios do próximo milênio, dentre os quais o desemprego constitui-se uma das principais ameaças, a solução não deve se restringir ao campo econômico, cabendo ao Direito do Trabalho papel decisivo e preponderante. Este não deve se submeter, para isso, pura e simplesmente às regras ditadas pela economia, embora o conteúdo das regras a serem ditadas pelo direito tenha forte conteúdo socioeconômico.¹⁶¹

Aliás, a manutenção de um Direito do Trabalho com base na predominância do interesse social e nos Direitos Humanos, o que tem sido reforçado nos últimos anos por obra dos Tribunais do Trabalho, foi o que impediu o Brasil de afundar na crise econômica mundial de 2008.¹⁶²

Portanto, a proteção contra a dispensa coletiva é de extrema importância nos presentes dias, tendo em vista a alteração causada no mundo do trabalho pela Terceira Revolução Industrial, ou seja, a passagem do fordismo para o toyotismo – mesmo que no Brasil o toyotismo ainda não seja um modelo uniforme, pois se mistura com o fordismo¹⁶³. Para Cláudio Janotti da Rocha:

No novo paradigma do trabalho e do emprego, suscitado pela substituição das formas clássicas de trabalho com base no modelo taylorista e fordista pelo advento do trabalho com base na era da informação e do conhecimento, que tem como característica uma prestação de serviços mais

¹⁵⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **PDV: o “neoliberalismo” extemporâneo de Zago e a responsabilidade do Co.** Disponível em: <<http://movimentonossaclasse.blogspot.com.br/2014/09/pdv-o-neoliberalismo-extemporaneo-de.html>>. Acesso em: 3 set. 2014.

¹⁵⁸ AMADEO apud SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit. p. 20.

¹⁵⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit.

¹⁶⁰ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit. p. 20-21.

¹⁶¹ Id. Ibid.

¹⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁶³ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Op. cit.

flexível, precária de certa forma desprotegida das garantias tradicionais de estabilidade e segurança no emprego, cabe um papel fundamental ao Direito do Trabalho na contribuição da crise do emprego.¹⁶⁴

Existem muitos questionamentos quanto à realização da dimensão coletiva do direito ao trabalho, principalmente quanto à sua efetivação. Contudo, “quando o constituinte brasileiro fez menção à ‘busca do pleno emprego’ como um dos princípios a ser atendido pela ordem econômica, constitucionalizou esta ação como uma obrigação, e não como uma mera opção”.¹⁶⁵ Ora, já mais do que chegou a vez do Direito do Trabalho viver e conviver com o fenômeno da constitucionalização. O ato do empregador que extingui os contratos de trabalho de maneira massiva por motivos de causa objetiva sempre será delimitado pelos direitos fundamentais do trabalhador à luz do ditame constitucional.¹⁶⁶

E mesmo, apesar da previsão constitucional, doutrina e jurisprudência dominantes após 5 de outubro de 1988 tenderam a compreender que os preceitos dos incisos I e XXI do art. 7º constitucional não teriam o condão de produzir efeitos imediatos, na qualidade de normas programáticas que seriam¹⁶⁷. O tempo que corre inexorável, quase vinte e dois anos da promulgação da Carta Magna, consagra no mundo dos fatos a perenidade de norma que nasceu com o caráter de provisória¹⁶⁸. Nas palavras de Mário Gonçalves Júnior:

Esse descompasso está chegando ao ponto de se tornar também irreversível: desde as privatizações, demissões coletivas ocorreram aos montes e a sociedade não contou com defesas específicas. Hordas de empregos foram dizimadas, lançando os respectivos trabalhadores à própria sorte. Ainda que venhamos a finalmente alterar o Direito do Trabalho - para torná-lo mais coletivo e menos individualista -, em especial quanto às demissões coletivas arbitrárias, é bem provável que a sociedade brasileira já terá feito por conta própria suas "reformas" no mercado de trabalho com a legislação trabalhista disponível, assumindo as conseqüências legais comuns para demissões sem justa causa, arbitrárias ou não.¹⁶⁹

Mas é preciso deixar claro o caráter dirigente de nossa CF/88, negando a procedimentalidade dos seus princípios e caracterizando-os como substantivos e até mesmo compromissórios, porém, dotados de normatividade suficiente para sua aplicação e interpretação¹⁷⁰.

A partir dessa visão constitucional, os direitos e garantias surtem efeitos horizontais, o que abre espaço para o ativismo judicial. Na omissão do legislador que não procura assegurar ao trabalhador sua dignidade mediante edição de lei que proteja sua relação empregatícia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa é imperativa a conduta jurisdicional para salvaguardar tais direitos.¹⁷¹

Mas cabe uma ressalva:

Ora, as decisões mencionadas são difusoras no sistema jurídico pátrio, mas os E. TRT's ao concluírem pelo vício no negócio jurídico e pela ilicitude na conduta dos agentes envolvidos restringiram-se, pois: ou determinaram as empresas a indenizar os obreiros (com diversas formas), ou remeteram as partes a um acordo específico para as demissões. *Outros mecanismos jurídicos poderiam ter sido utilizados e mais efetividade às normas trabalhistas alcançadas*, incluindo, aplicações de sanções às empresas. Porém, o marco difusor foi a consideração e evidencialidade pacífica de abusividade e ilicitude nas condutas dos empregadores em praticarem as demissões em massa, e sempre unilaterais. (grifamos)¹⁷²

¹⁶⁴ Id. Ibid. p. 281.

¹⁶⁵ FONSECA, Maria Hemília. Op. cit. p. 152-153.

¹⁶⁶ DOMINGUES, Pablo Sá. **Crise econômica, dispensa coletiva & preservação de empregos**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10317/Pablo%20S%C3%A1%20Domingues.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

¹⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit.

¹⁶⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de. Op. cit.

¹⁶⁹ JÚNIOR, Mário Gonçalves. Op. cit.

¹⁷⁰ DOMINGUES, Pablo Sá. Op. cit.

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit

Nesse sentido, algumas ideias legislativas têm surgido para socorrer o descabro descumprimento dos preceitos assegurados aos trabalhadores e aos representantes de classes. Como o Projeto de Lei nº 6.356/2005 do Deputado Federal Vicentinho, que em suma prevê os “índices” para se ter a demissão coletiva nos casos descritos e remete as partes à negociação coletiva.¹⁷³

A partir dos fatos desencadeados com a crise de 2008, os deputados Ivan Valente e Manuela D’Ávila (PCdoB), juntamente com outros mais, apresentaram o Projeto de Lei 5.353/2009, que ora tramita na Câmara dos Deputados, aguardando apreciação conclusiva das Comissões Legislativas. No PL, o legislador claramente se inspirou no direito estrangeiro e acertadamente atendeu aos comandos constitucionais de proteção ao trabalhador e promoção do diálogo entre as partes com a devida participação dos sindicatos representativos de categorias.¹⁷⁴

Se a dispensa individual, por si só, já deve observar o papel social do trabalho, a coletiva, então, deve ser tratada com maiores cuidados ainda, uma vez que afeta de forma considerável todo um grupo, com reflexos maiores na própria sociedade. Uma dispensa coletiva causa um impacto bem maior do que uma dispensa individual, e, em consequência, não pode obedecer à mesma lógica e tampouco merecer o mesmo tratamento jurídico. Uma despedida em massa deve merecer e receber uma maior regulação jurídica¹⁷⁵. Na opinião de Francisco Pedro Jucá:

Embora possa parecer, em princípio, contradição, não é simplificando e diminuindo pela chamada desregulamentação das relações que se enfrenta adequadamente o problema, mas, ainda que suprimindo formalidades, é ampliando as formas de regulamentação, tornando-as mais largas, mais ampliadas, mais capazes de albergar as novas figuras e os novos modos.¹⁷⁶

A partir disso, sem maiores divagações, pode ser constatar que os pressupostos do regime geral do Direito do Trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego na despedida individual são insuficientes para fazer frente à gravidade do fenômeno da dispensa coletiva¹⁷⁷. Ainda, para Souto Maior:

Acrescente-se que em se tratando de cessações coletivas a avaliação dos interesses individuais em jogo não é delimitadora da questão, tendo a jurisprudência fixado o pressuposto de que a cessação coletiva de relações de emprego não pode ser concretizada sem um diálogo com a sociedade, ou, no mínimo, com os interessados diretos, os trabalhadores, representados por seu sindicato.¹⁷⁸

Mas nos cabe refletir, ademais, que:

Estamos bastante atrasados, mas a dispensa coletiva permanece chaguenta --- talvez menos purulenta do que no auge das privatizações ---, pois é imprevisível aonde a globalização e as profundas transformações do mercado de trabalho ainda nos levarão. Essas mudanças, ainda em pleno curso e avassaladoras, impõem-nos atualmente reformar todo o direito material do trabalho, de maneira que hoje a regulamentação da demissão coletiva, sozinha, provavelmente seria outro remendo. Mas, ainda assim: ruim sem ela, pior sem ela. Mesmo que teimemos no Direito do Trabalho de Vargas, a demissão coletiva continuará reclamando alguma regulamentação.¹⁷⁹

Neste contexto é que deve ser identificado e compreendido o direito à garantia de emprego contra o despedimento arbitrário ou injusto, segundo o disposto no art. 7º, I da Constituição Federal de 1988, a partir do qual também deve ser analisada a questão relacionada com a obtenção da sua real eficácia jurídica, principalmente nas questões de dispensas coletivas.

¹⁷³ Documento disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/362814.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

¹⁷⁴ DOMINGUES, Pablo Sá. Op. cit.

¹⁷⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Op. cit.

¹⁷⁶ JUCÁ, Francisco Pedro. Op. cit. p. 90.

¹⁷⁷ PANCOTTI, José Antônio. Op. cit.

¹⁷⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁷⁹ JÚNIOR, Mário Gonçalves. Op. cit.

O inciso I, do art. 7º da Constituição não se apresenta como norma de eficácia plena, mas como norma de eficácia limitada, pois deve o legislador complementá-la. A lei complementar, para Sérgio Pinto Martins, “tanto dirá respeito à indenização compensatória, como à proteção da relação de emprego”¹⁸⁰.

Algumas diretrizes à lei complementar são apontadas por Souto Maior, no sentido de que, numa cessação coletiva, a iniciativa do empregador deve se basear em “real necessidade, devidamente comprovada, sendo precedida de um Plano de Recuperação, do qual participem também os trabalhadores e o próprio Estado”¹⁸¹. Explica o autor que:

A lógica é a de que ocorram sacrifícios recíprocos aos empregados e ao empregador, pressupondo-se que esses remédios vigorem, necessariamente, por prazo determinado, vez que seu propósito é o da retomada da condição econômica anterior e não o de eternizar o retrocesso (desautorizado pelo “caput” do artigo 7º., da CF e pelos princípios consagrados na teoria dos direitos fundamentais).¹⁸²

O projeto de lei que se dignar a tratar sobre dispensas coletivas por motivos objetivos adversos deverá contemplar a negociação coletiva como ferramenta principal para a preservação de empregos¹⁸³ (mesmo as normas jurídicas já possibilitando uma ampla liberdade sindical, com efetivação da atividade negocial e respeito ao Direito do Trabalho, bastando a aplicação dos tratados internacionais, das normas constitucionais e infraconstitucionais).¹⁸⁴

Nessa discussão poder-se-ia lembrar que o espaço da negociação coletiva é justamente este de aprimorar e atualizar a legislação. Mas, em épocas de crise, o poder negocial dos trabalhadores é sensivelmente reduzido e estes praticamente lutam para não perder as conquistas já auferidas¹⁸⁵. Por isso, é preciso, ao mínimo, que se leve ao Poder Legislativo um projeto seguro e efetivo de reforma sindical, atribuindo-se aos sindicatos, dentre outras reformas necessárias, a obrigação de se impor às empresas a participação sindical sempre que ocorrerem demissões em massa.¹⁸⁶

Desse modo a contemporaneidade do assunto parece inquestionável, notadamente quando se verifica que atualmente o respeito aos direitos fundamentais constitui o principal interesse público, transformando-se na base do sistema político e revelando-se marcante o clamor para que a imperatividade constitucional seja efetivamente garantida e aplicada.

A reconstrução da normatividade do mundo do trabalho, nesse viés, nega a desregulamentação do tema, por entender que é impossível e impraticável num país de organização social e econômica tão complexa como o nosso, remeter temas tão fundamentais à autonomia coletiva da vontade, quando sabidamente apenas em uma minoria ela realmente pode ser expressa idônea e viavelmente.¹⁸⁷

Não é viável, na concepção de Jucá, que se pretenda estabelecer um ato único. Mas, antes disso, um processo de manutenção gradual e de convivência de diversas ordens de tutelas, porque todas são necessárias em circunstâncias específicas. Por exemplo, deve ser preservado um espaço para a atuação da fonte negocial.¹⁸⁸

E, nesse ponto, nos incumbe analisar as ponderações de Antônio Álvares da Silva:

A intervenção do legislador é apenas compensatória e regulativa. Serve para aumentar o poder dos fracos para enfrentar o poder econômico e social dos mais poderosos. Mas uma mudança na relação de poder, tornando-se o fraco mais forte do que os fortes, jamais se deu por obra do legislador. Portanto aos sindicatos resta o exercício de sua liberdade que consiste na negociação coletiva, cujo conteúdo principal é exatamente obter regras mais favoráveis que,

¹⁸⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p. 218.

¹⁸¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ DOMINGUES, Pablo Sá. Op. cit.

¹⁸⁴ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁸⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

¹⁸⁶ VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. Op. cit.

¹⁸⁷ JUCÁ, Francisco Pedro. Op. cit. p. 112.

¹⁸⁸ Ibid. p. 113.

sem a formalidade e a demora das leis dos parlamentos, operem esta compensação com rapidez e eficiência, atendendo-se às necessidades e contingências do momento histórico.¹⁸⁹

Num exercício interpretativo mais preciso, observa-se que as normas jurídicas já possibilitam uma ampla liberdade sindical, com efetivação da atividade negocial e respeito ao Direito do Trabalho, bastaria a aplicação dos tratados internacionais, das normas constitucionais e infraconstitucionais.¹⁹⁰

Por decorrência, como já discutido anteriormente, o Brasil necessita da ratificação da Convenção 158 da OIT, em todo o seu conteúdo acerca da demissão em massa, adotando-se o instituto da “a ampla negociação coletiva” (para aquilo que a negociação seja possível),¹⁹¹ podendo, especialmente nas relações de trabalho mais tradicionais, ter amplitude mais acentuada.¹⁹² Ou seja, a lei complementar deverá tratar das restrições legais de direitos, não afeitos à negociação coletiva.¹⁹³

E, tomando o diploma legal internacional como base, além dos estudos de direito comparado, “necessita da formulação de normas com eficácia e garantia de segurança jurídica plena, especialmente quanto aos critérios quantitativos de desligamentos para que se considere demissão coletiva”.¹⁹⁴

E esta ampliação também pressupõe a manutenção da presença do Estado, como poder político institucionalizado, intermediando o processo de convivência conflitual inerente à vida em sociedade¹⁹⁵. O direito é a via que a sociedade possui para viver em um sistema contributivo de solidariedade, mas o Estado é o ente garantidor dessa ferramenta.¹⁹⁶ Ou seja, o enfraquecimento dos Estados nacionais leva à existência de uma extensão considerável de zonas que deixam de ser regidas pelas normas do Estado de direito. De um lado, o Estado deixa de exercer funções que são tradicionalmente de sua responsabilidade e, de outro, renuncia a normatizar setores de atividades novos ou se revela incapaz de realizar.¹⁹⁷

Portanto, a constitucionalização, advinda com o Estado Social, consubstanciou-se na importante intenção de converter em direito positivo várias aspirações sociais, elevadas à categoria de princípios constitucionais protegidos pelas garantias do Estado de Direito¹⁹⁸. Logo, também é do Poder Público que a sociedade espera pelas medidas garantidoras de uma vida social de bem estar e justiça¹⁹⁹.

Como efeito desse fenômeno, atualmente, os papéis se invertem. A burguesia que antes defendia o direito, dada a sua concepção dogmático-formalista, que permitia um enorme campo de atuação para a consecução de seus interesses particulares, hoje ataca o direito (de cunho social), exatamente porque esse campo ficou sensivelmente reduzido. Para a burguesia, antes, o que valia era o apego à lei; hoje, o seu desrespeito, a sua desmoralização. O mesmo ocorrendo no que se refere ao Estado. Daí advêm as noções de flexibilização do direito trabalhista, um direito social por excelência, e do Estado mínimo. Aqueles que se beneficiam do direito social deveriam defender a ordem normativa, mas, levados pela ideologia neoliberal, acabam, também, considerando o direito um mal, assim como o Estado.²⁰⁰

Por fim, após toda exposição aqui feita, é cristalino que o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil precisa ser submetido a uma verdadeira transformação para se adequar ao mundo dos fatos e ser um verdadeiro instrumento de justiça social, de redistribuição de renda e de inclusão social de largas camadas de trabalhadores que vivem hoje no limbo do desemprego.

¹⁸⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Op. cit. p. 14-15.

¹⁹⁰ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² JUCÁ, Francisco Pedro. Op. cit.

¹⁹³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. Op. cit.

¹⁹⁴ VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. A demissão coletiva no direito brasileiro.

Revista JurisFIB, Bauru, v. III, a. III, dez. 2012. Disponível em:

<<http://www.revistajurisfib.com.br/artigos/1359118566.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

¹⁹⁵ JUCÁ, Francisco Pedro. Op. cit.

¹⁹⁶ VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. Op. cit.

¹⁹⁷ ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

¹⁹⁸ MORAES, Alexandre de. Op. cit.

¹⁹⁹ VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. Op. cit.

²⁰⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 214.

Considerações Finais

Inicialmente, verificou-se que, diante da internacionalização da economia, a crise financeira ocorrida em 2008 nos Estados Unidos da América surtiu efeitos avassaladores nos mercados globais. Por consequência lógica, todos estes fatores afetaram a empregabilidade em escala também global, obrigando governos a cotejarem dispensas coletivas, dignidade dos trabalhadores, preservação de empregos e empresas.

No cenário gerado desde então, a proteção legal contra as despedidas coletivas arbitrárias ou sem justa causa representa assunto atual e de especial relevância, na medida em que novos paradigmas são ditados pela ordem econômica mundial favorável aos países centrais e que inexoravelmente se instala em face do atual processo de globalização, refletindo nos países de economia dependente, como o Brasil, os seus efeitos mais perversos, como, por exemplo, o agravamento do desemprego.

Pôde-se demonstrar que à luz dos diversos princípios, valores e regras da Constituição Federal de 1988, a proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa é um direito fundamental dos trabalhadores. E, quando da análise dos desafios do Direito do Trabalho face ao desemprego, não se pode olvidar da revisão de nosso modelo de relações de trabalho, sob o prisma do Direito Coletivo, tendo especial relevância o tema das dispensas coletivas arbitrárias. Na perspectiva desse estudo, o assunto fora retratado sob o enfoque do Direito do Trabalho e seu princípio protetor, dada a sua incapacidade de evitar a onda de despedimentos que se alastrou por todo o mundo.

Destacou-se a importante premissa de que empresas somente podem dispensar coletivamente em caso de extrema necessidade (que coloque em risco sua própria existência), pois a hipótese de simples diminuição do lucro não enseja suporte fático (verdadeira causa) para uma dispensa massiva. Isto porque, na verdade, a diminuição de ganhos nada mais é que fato corriqueiro – e quase sempre cíclico – da vida econômica.²⁰¹

Corolário lógico de tudo isso é que o trabalhador não pode sofrer sozinho, nem prioritariamente, as consequências de uma crise econômica, até mesmo porque é a parte fraca da relação. Comprovada a necessidade de uma dispensa massiva, os empregados merecem uma proteção para além da prevista para a dispensa individual.²⁰²

Como o direito legislado brasileiro não trata do assunto das dispensas coletivas, não há no ordenamento jurídico brasileiro um texto legal que a defina. Em consequência disso, prevalece no país uma fórmula que não é de todo satisfatória, conforme disposto no art. 7º, inciso I, que assegura a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar.

Portanto, a denúncia vazia de um contrato de emprego é aceita, fora das exceções de estabilidade provisória, tendo em vista a ausência de regulamentação do art. 7, inciso I, da CF e pela duvidosa validade da denúncia da Convenção nº 158 da OIT feita pelo Brasil.

Enquanto isso, a jurisprudência tem sido suscitada a suprir essa lacuna para impedir que as ameaças de desemprego sejam utilizadas como argumento para a diminuição de direitos. Por isso, os Tribunais têm se posicionado claramente no sentido de que as dispensas coletivas devem ser definidas em negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores, considerando exercício abusivo do direito a dispensa que não atenda a essa condição, conforme prevê a Convenção nº 158 da OIT.

E, buscando-se equacionar a melhor fórmula de preservar empregos e, concomitantemente, buscar a sobrevivência da empresa em momentos de crise, tem-se que esta se daria pela disciplina da dispensa coletiva por causas objetivas pelo Poder Legislativo, preenchendo a atual lacuna existente; pelo Poder Judiciário que, frente ao fenômeno de constitucionalização do Direito, contemplando os direitos fundamentais na sua eficácia horizontal e na sua força normativa, haja de forma ativista a fim de impedir que trabalhadores se vejam lesados pelo abuso de exercício do direito do empregador e

²⁰¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da. Op. cit.

²⁰² Ibid.

resgare a sociedade empresária para sobreviver a conjuntura econômica adversa e futuramente volte a gerar externalidades positivas para a sociedade; e, finalmente, pela ação do Poder Executivo, que deve promover a ratificação da Convenção nº 158 da OIT e junto com o Congresso internalizá-la em nosso ordenamento elaborando novas Políticas Públicas para empregos mediante cenário de crise econômica.

É incontestável, portanto, a certeza prevaiente na atualidade da imperativa necessidade de modernizar e atualizar o Direito do Trabalho face à realidade econômica, no sentido de enfrentar os grandes desafios próprios desse ramo do direito, dentre os quais a crise do emprego se no afigura o mais complexo.²⁰³

Referências

ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão dos princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11 nov. 2014.

CAMPO, Júlio Bernardo. O Estado pode obstar a dispensa coletiva? **TRT 3ª Região**, Belo Horizonte, 3 fev. 2009. Disponível em: <http://trt.gov.br/download/artigos/pdf/96_estado_dispena_coletiva.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2014.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DOMINGUES, Pablo Sá. **Crise econômica, dispensa coletiva & preservação de empregos**.

Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10317/Pablo%20S%C3%A1%20Domingues.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

FELTRE, Andrezza Nazareth. **Negociação coletiva como pressuposto para a dispensa em massa**. 2012. 101 f. Dissertação (Mestrado) – FUMEC, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/andrezza_nazareth_feltre.pdf>.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

GODOY, Arnaldo Moraes. Globalização e Direito: a mundialização do capital e seus efeitos no modelo normativo brasileiro. **Argumentum Revista de Direito**, Marília, v. 3, 2003. Disponível em: <http://www.unimar.br/biblioteca/publicacoes/pos/Direito_vol_03.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2014.

²⁰³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 1999.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa – Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. Disponível em: <<http://blogdopancotti.blogspot.com.br/2012/08/dispensa-coletiva-na-reestruturacao-da.html>>. Acesso em: 10 nov. 2014.

GONÇAVES, Antônio Fabrício de Matos; KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: reflexos o modelo brasileiro e suas consequências na legislação trabalhista. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 121, a. XXXIII, nov. 2013.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000.

JÚNIOR, Mário Gonçalves. Demissão coletiva. In: **Academia Brasileira de Direito**. Disponível em: http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=869&categoria=Lei%20Pel%C3%83%C2%A9>. Acesso em: 2 dez. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A proteção da relação empregatícia no Estado Democrático de Direito. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATTOSO, Jorge. Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C. E. B. O; MATTOSO, J. E. L. (Orgs). **Crise e trabalho no Brasil**: Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010-2011: Seguro-desemprego. DIEESE: São Paulo, 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A333FE61F01334173D3761A38/seg_desemprego.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MINAS GERAIS. **Terceirização versus proteção constitucional**. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-mg/254-terceirizacao-versus-protacao-constitucional>>. Acesso em: 3 set. 2014.

MOCHÓN MORCILLO, Francisco; TROSTER, Roberto Luis. **Introdução à economia**. São Paulo: Makron Books, 1994.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, p. 39-67, 2009.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa coletiva e negociação. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 2, abr./jun. 2011. Disponível em:

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/25343/016_reisdepaula.pdf?sequence=1>. Acesso em: 5 fev. 2014.

PÔRTO, Marcos da Silva. A terminação do contrato de emprego. In: IORDANI, F. A. M. P.; MARTINS, M. R.; VIDOTTI, T. J. (Coords.). **Fundamentos dos direito do trabalho**: Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França. São Paulo: LTr, 2000.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

RIPPER, Walter Wiliam. **O poder normativo da justiça do trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004**. São Paulo: LTr, 2007.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 81, v. 51, p. 219-228, jan./jun. 2010.

RÖSNER, Hans Jürgen. Concorrência global – Consequência para a política de negociação trabalhista. In: **O trabalho em extinção**. São Paulo: Fundação Knarad-Adenauer-Stifung, 1996.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamento do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

_____. **O Direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões polêmicas de direto do trabalho**: a Convenção 158 da OIT e a garantia no emprego; Juizado Especial de causas trabalhistas. São Paulo: LTr, 1996. v. VIII.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **PDV: o “neoliberalismo” extemporâneo de Zago e a responsabilidade do Co**. Disponível em: <<http://movimentonossaclasse.blogspot.com.br/2014/09/pdv-o-neoliberalismo-extemporaneo-de.html>>. Acesso em: 3 set. 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Necessidade de negociação para demissão em massa tem repercussão geral reconhecida. **Notícias STF**, Brasília, 2 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=234798>>. Acesso em: 5 fev. 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Acesso em: 20 jul. 2014.

VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. A demissão coletiva no direito brasileiro. **Revista JurisFIB**, Bauru, v. III, a. III, dez. 2012. Disponível em: <<http://www.revistajurisfib.com.br/artigos/1359118566.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2015.