



VINÍCIUS CASTRO BARBOSA

DISPENSA COLETIVA: a necessidade da efetiva atuação sindical no processo das despedidas em massa.

MONOGRAFIA JURÍDICA

JUIZ DE FORA

2010



VINÍCIUS CASTRO BARBOSA

DISPENSA COLETIVA: a necessidade da efetiva atuação sindical no processo das despedidas em massa.

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da Professora Polliana Henrique Martins.

JUIZ DE FORA

2010

FOLHA DE APROVAÇÃO

DISPENSA COLETIVA: a necessidade da efetiva atuação sindical no processo das despedidas em massa.

Banca Examinadora:

(Prof^ª. Orientadora Polliana Henrique Martins)

(Prof. Dorival Cirne de Almeida)

(Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles)

Data de Aprovação ____ / ____ / ____

RESUMO

O presente trabalho acadêmico está voltado para a questão da dispensa coletiva, tema cada vez mais corrente no mundo globalizado e que evidencia os efeitos nefastos produzidos nas relações de trabalho pela dinâmica do capitalismo selvagem e pela sua extremada busca pelo lucro. O estudo leva em consideração principalmente o trabalhador e a relevância da proteção à sua dignidade, notadamente através da preservação dos empregos. A análise é voltada para os aspectos que envolvem o assunto no Brasil, país onde ainda não se tem uma legislação específica a regular a matéria. Procura-se identificar como a justiça tem lidado com os casos recentes que têm sido submetidos à sua apreciação. Intenta-se discutir o que deve ser feito para conferir maior proteção aos trabalhadores, mesmo sem a referida regulamentação. Nesse contexto, esclarece-se até que ponto há a necessidade da intervenção do sindicato profissional no processo desses despedimentos e como a negociação coletiva é importante para o exercício da efetiva representação dos interesses da respectiva classe obreira.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa Coletiva. Trabalhador. Sindicato.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. SINDICATO PROFISSIONAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E FUNÇÃO REPRESENTATIVA.....	8
1.1) Origem e fases do desenvolvimento sindical.	8
1.2) Evolução no Brasil.	9
1.3) A função representativa do sindicato profissional.	11
2. ANÁLISE DAS DISPENSAS COLETIVAS EM FACE DO REGIME JURÍDICO DAS DISPENSAS INDIVIDUAIS NO BRASIL.....	14
2.1) Conceito de dispensa coletiva. Distinção entre esta e a dispensa plúrima.	14
2.2) O regime jurídico da dispensa individual no ordenamento brasileiro.	16
2.3) Paralelo entre dispensa individual e dispensa coletiva.	21
2.4) Inviabilidade da aplicação do regime jurídico da dispensa individual no Brasil à dispensa coletiva.	22
3. A CONVENÇÃO 158 DA OIT E O DIREITO COMPARADO: DIRETRIZES E MEDIDAS ADOTADAS FRENTE ÀS DEMISSÕES EM MASSA.....	24
3.1) Convenção 158 da OIT.	24
3.1.1) Convenção 158 da OIT e as despedidas coletivas.	24
3.1.2) Vigência no Brasil e denúncia.	26
3.2) Direito comparado e dispensa coletiva: medidas protetivas que se	

destacam no plano externo.	28
4. DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL: ALTERNATIVAS PARA OS DESPEDIMENTOS E O CONTROLE EXERCIDO PELO PODER JUDICIÁRIO	31
4.1) Mecanismos alternativos.....	31
4.2) Controle realizado pelo Poder Judiciário nas dispensas coletivas ocorridas no Brasil.	33
5. ATUAÇÃO SINDICAL NAS DEMISSÕES EM MASSA: O DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A NECESSIDADE DA EFETIVA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	38
5.1) Negociação coletiva e sua amplitude no ordenamento pátrio.	38
5.2) Meios para a efetiva atuação sindical no processo das demissões em massa.	40
CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objeto principal o estudo da dispensa coletiva no Brasil, tendo por escopo apontar o importante papel a ser desempenhado pelos sindicatos¹, isto sob uma perspectiva do que pode ser feito de imediato para enfrentar o problema, dadas as peculiaridades que envolvem a questão no sistema jurídico pátrio.

O tema foi escolhido a partir do conhecimento sobre os casos recentes ocorridos no Brasil após o desdobramento de uma crise no mercado imobiliário estadunidense, iniciada no ano de 2009. Também influenciou a escolha desta temática a dimensão social envolvida, já que um só ato do empregador é capaz de determinar a concomitante perda de inúmeros empregos, gerando um enorme abalo nas relações sociais dos trabalhadores vitimados.

Neste estudo, será feito um breve relato acerca da evolução histórica dos sindicatos nos países desenvolvidos, diferenciando-a da ocorrida no Brasil e também uma exposição em volta dos aspectos atinentes à função representativa dessas entidades sindicais. O objetivo é apontar alguns aspectos que influenciaram o atual modelo sindical brasileiro e os meios de atuação colocados à disposição do sindicato para representar a respectiva classe trabalhadora, destacando-se aqueles a serem utilizados frente às demissões em massa.

O que estará em voga também é a análise da dispensa coletiva em contraposição ao regime jurídico das dispensas individuais vigente no Brasil. A partir da explicitação do conceito de dispensa coletiva e do modo como são realizadas as demissões individuais no país, restará claro que os dois tipos de despedimento não podem se submeter às mesmas condições. Percebe-se a necessidade prática de ser regulamentada a proteção ao emprego, disposta no artigo 7º, inciso I, da CF/88, especialmente em relação às dispensas coletivas, adotando-se o critério da motivação para identificá-las, juntamente com a previsão de medidas para evitá-las ou limitá-las.

As diretrizes da Convenção 158 da OIT e medidas adotadas em outros ordenamentos jurídicos devem ser consideradas quando da abordagem deste tema, bem como os motivos que levaram o Brasil a denunciar aquele instrumento internacional, cabendo outras propostas

¹ Sempre que for feita menção ao termo “sindicato”, sem qualquer adjetivo que o defina, está-se referindo à entidade representativa dos trabalhadores.

externas que poderiam influenciar uma eventual regulamentação das demissões em massa no país.

Importante ressaltar que existem medidas previstas expressamente em nosso ordenamento para combater o problema, mas que dependem de negociação coletiva, da mesma forma que o Poder Judiciário tem exercido um grande controle nos casos que eclodiram recentemente no Brasil, caracterizando um importante avanço representado pelas decisões favoráveis aos trabalhadores e pelos argumentos utilizados para demonstrar a ilicitude dos atos demissionais. Ocorre que o entendimento manifestado nessas decisões ainda não é corroborado amplamente no âmbito jurisprudencial.

Assim, o direito fundamental à negociação coletiva como meio para a efetiva atuação do sindicato no processo das dispensas coletivas é uma hipótese a ser aventada para resolver o problema mencionado. Nesse tocante, importa analisar a forma com que a entidade sindical deve proceder para garantir maior proteção aos trabalhadores representados e, para tanto, defende-se a preferência pela intervenção preventiva do sindicato em detrimento de uma participação meramente pautada em repreender as dispensas que já estiverem em curso.

Com efeito, o presente trabalho não tem como fundamento analisar os mecanismos que devem ser implementados por uma eventual e necessária legislação sobre dispensa coletiva. Tem, isto sim, a perspectiva de mostrar que o sindicato deve ter um papel de destaque na defesa da respectiva classe obreira e que existem meios para tanto, não obstante o cenário de alarmante desamparo legislativo quanto ao tema.

1. SINDICATO PROFISSIONAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E FUNÇÃO REPRESENTATIVA.

No presente capítulo, realizar-se-á uma breve exposição acerca do surgimento e da progressiva regulamentação das modernas associações defensoras da classe trabalhista ao longo da história, destacando-se as peculiaridades de sua evolução no Brasil. Em um segundo momento, serão abordados os principais aspectos atinentes à função representativa dos sindicatos profissionais, tendo em vista que seu esclarecimento é de primordial importância para a compreensão do papel a ser desenvolvido por tais entidades em meio ao processo das dispensas coletivas.

Antes do início do desenvolvimento das referidas temáticas, faz-se necessária referência ao conceito de sindicato profissional, definição que, em linhas gerais, será adotada ao longo do presente trabalho. Para isso, reportamo-nos à obra de Maurício Godinho Delgado, que assim dispõe:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2008, p.1325)

1.1) Origem e fases do desenvolvimento sindical.

O sindicato tem sua origem atrelada à consolidação da sociedade capitalista, surgindo como resposta à disparidade econômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego. De um lado o empregador, dono do capital e dos meios de produção; do outro o trabalhador, detentor exclusivamente da mão-de-obra. Com esse desnivelamento de forças, a classe trabalhadora se submetia a todos os interesses do empregador, já que não havia outra alternativa para que fosse mantido o emprego, meio imprescindível para a subsistência pessoal e da família. Nesse contexto, mostrou-se indispensável a união dos trabalhadores como forma de enfrentar o todo poderoso empregador, em prol da substancial melhoria das condições de trabalho.

Não há um consenso doutrinário no que se refere ao marco inicial de existência do sindicato. Entretanto, é cediço que ele aconteceu na Inglaterra, no cenário de afirmação da Revolução Industrial, daí se espalhando para o resto do mundo.

A evolução sindical caminhou junto com o processo de democratização nos países de capitalismo central, mas em certos momentos históricos esteve ameaçada por eventuais regressões autoritárias no tratamento da matéria pelas legislações, como as resultantes do nazifascismo e do corporativismo. Foram três as fases marcantes do desenvolvimento das associações sindicais nesses países (DELGADO, 2008).

A primeira delas é a denominada fase da proibição sindical, na qual não era conferida validade aos sindicatos pelos ordenamentos jurídicos da época, de modo que, em alguns casos as práticas sindicais foram inclusive consideradas criminosas. É o que se deu, por exemplo, na França com o advento do Código Penal Napoleônico de 1810 e na Inglaterra com a promulgação do Seditious Meeting Act de 1817.

A segunda fase corresponde à tolerância jurídica com os sindicatos e sua descriminalização. Mostrou-se de forma mais acentuada e pioneira na Inglaterra, onde já pelos anos de 1826 e 1827, o ordenamento inglês reconheceu o direito de associação, mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos.

Finalmente, a terceira fase é a do reconhecimento do direito de coalizção e livre organização sindical, que atingiu vários países europeus a partir da segunda metade do século XIX. Dentre as legislações que aderiram ao novo modelo que regulamentava a liberdade sindical, destacam-se as de países como a Dinamarca, Alemanha, França, Espanha e Itália.

1.2) Evolução no Brasil.

Diversamente do que ocorreu na Europa, onde as associações sindicais começaram a surgir e a se organizar a partir da Revolução Industrial, no Brasil os trabalhadores passaram a se unir em associações para a defesa de seus interesses somente a partir do final do século XIX e início do século XX. Dois fatores que influenciaram nesse início do sindicalismo brasileiro foram a abolição da escravatura e a promulgação da Constituição de 1891, esta que consagrou o direito de associação, desde que fosse exercido de forma pacífica.

Entretanto, antes de 1930, as manifestações sindicais eram incipientes e isoladas, de tal maneira que não ensejavam disciplina jurídica que as conferisse autonomia no plano do Direito. Nesse período, o quadro econômico-social e a forte influência anarquista impediram que houvesse efetiva organização e pressão por parte do movimento operário. (DELGADO, 2008)

Entre 1930 e 1945, período conhecido como “Era Vargas”, o governo repreendeu as manifestações de autonomia do movimento operário e, através da legislação, instaurou um modelo de organização justralhista no qual o Estado exercia um controle soberano e ilimitado. Exclui-se de tal período os anos de 1934 e 1935, pois a Constituição de 34 trouxe normas favoráveis à liberdade e autonomia sindicais, mas que logo foram esvaziadas pelo governo federal que retomava seu controle com a instauração do estado de sítio de 1935.

Na área sindical, o decreto 19.770/31 determinou que fosse criada uma estrutura sindical oficial, formada por um sindicato único cuja validade estaria condicionada à aprovação do Estado e que, se considerado apto, seria tido como órgão colaborador deste. Por sua vez, a Constituição de 1937 ratificou o modelo corporativista e trouxe novas diretrizes para consolidá-lo. Nessa esteira, a política oficial intensificou ações voltadas a repelir manifestações políticas autonomistas.

Em 1943, tal modelo foi reunido em um único diploma normativo, qual seja, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei 5452). Nas décadas posteriores foi mantido praticamente intacto, de tal forma que a fase de oficialização autoritária e corporativista do modelo sindical brasileiro estendeu-se até pelo menos a Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988 trouxe inegáveis avanços democráticos na disciplina das questões sindicais, mas continuou prevendo institutos que representam resquícios indesejáveis do antigo modelo autoritário. Entre as normas inovadoras, destacam-se aquelas que consistem em suporte para a normatização autônoma, tais como o artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e os artigos compreendidos entre o 8º e o 11. São dispositivos que estimulam a atuação sindical e a negociação coletiva. Ademais, é da maior relevância democrática a previsão do art. 8º, inciso I, proibindo qualquer interferência ou intervenção do Estado nas organizações sindicais.

Por outro lado, na contramão dos avanços democráticos sobreditos, a Lei Maior manteve a contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV, *in fine*) e os preceitos que obrigam a

unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II). Desta forma, deu-se continuidade a mecanismos que atuam como barreiras à representatividade sindical.

1.3) A função representativa do sindicato profissional.

A organização dos trabalhadores no plano coletivo está historicamente vinculada à finalidade de compensar a sua hipossuficiência nas relações laborativas, mostrando-se como meio apto a unir forças que, individualmente consideradas, não teriam condições eficazes de lutar por seus interesses profissionais, sociais e políticos. Nesse cenário é que atuam as organizações sindicais, associações cuja finalidade essencial é representar os referidos interesses da classe obreira.

Considerada, pois, a mais importante função desempenhada pelo sindicato profissional, a representação é a manifestação da liberdade de exercício das funções sindicais, uma das dimensões da liberdade sindical.

É relevante ressaltar que a definição de representação não se confunde com a de representatividade. Os conceitos são próximos, mas não se equivalem, tanto que a OIT diferencia as terminologias no intuito de que critérios de representatividade sejam estabelecidos como parâmetros para que a representação sindical seja conferida. A distinção é melhor explicitada por Murilo César Buck Muniz, que assim assinala:

Representatividade significa a efetividade da representação, relaciona-se com a sua legitimidade. É a capacidade das organizações sindicais de exprimir os interesses reais dos representados. Exclui a ideia de simples representação por autorização, como uma espécie de mandato. Pressupõe a expressão da vontade real do grupo representado e não uma vontade presumida, outorgada ou simplesmente formal. (MUNIZ, 2009, p.259)

Esclarecida tal diferenciação, passa-se a discutir as principais dimensões englobadas pela função representativa, dando especial atenção à atuação judicial, isto em razão dos meios processuais em que ela se apresenta.

Na dimensão privada, os sindicatos atuam junto aos empregadores, colocando-se abertos ao diálogo ou em confronto com os donos do capital, sempre na busca da satisfação dos interesses coletivos da categoria. Neste ponto, a função representativa se confunde com a negocial, vez que através dela é buscado o entendimento entre patrões/sindicatos patronais e

representantes dos trabalhadores, com o intuito de que sejam celebrados instrumentos coletivos de trabalho.

Quanto à dimensão administrativa, o sindicato procura se relacionar com o Estado, intentando resolver dificuldades na sua área de atuação trabalhista. São exemplos da participação sindical perante a Administração Pública Direta a presença em mesas redondas e o auxílio na fiscalização junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e o acompanhamento de procedimentos administrativos de investigação a fundamentar a propositura de ações civis públicas, perante o Ministério Público do Trabalho.

Também é de destaque a dimensão pública, que é aquela na qual a organização sindical busca o debate com a sociedade civil, interagindo com esta a fim de esclarecer quais são as melhores ações a serem tomadas para a proteção dos interesses dos trabalhadores.

Já em relação à dimensão judicial, a atuação do sindicato pode ocorrer de duas formas: representação no sentido estrito, por meio da qual os trabalhadores conferem um mandato à entidade para que esta os represente; e representação como sujeito coletivo próprio, em que age diretamente em prol de todos os membros da categoria, associados ou não. Nessa hipótese, tem-se como exemplos a participação nos dissídios coletivos e os casos de substituição processual. Quanto a essa, encontra-se prevista no art. 8º, inciso III, da CRFB.

A interpretação atual desse dispositivo², firmada pelo Supremo Tribunal Federal ao julgar o Recurso Extraordinário³ nº 210029 e acompanhada pela Justiça do Trabalho, é no sentido de que o sindicato pode atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada, tendo sido consagrada hipótese de substituição processual pela norma constitucional.

Sobre referido entendimento, ressalta-se sua consonância com o princípio constitucionalmente consagrado do acesso à justiça. É o que defende Ilse Marcelina Bernardi Lora:

² Art. 8º, III, CF/88: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

³ O referido RE foi interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo (RS) contra antiga decisão do Tribunal Superior do Trabalho que não autorizava a substituição processual pelo sindicato.

A nova interpretação que vem sendo conferida pela Justiça do Trabalho ao art. 8º, III, da Constituição Federal, merece encômios, pois viabiliza a concretização do acesso à justiça de milhares de trabalhadores. A experiência demonstra que no curso do contrato de trabalho, ainda que ocorra lesões a direitos, os trabalhadores não costumam ajuizar demandas individuais, ante o temor do desemprego. Por isso, salutar admitir-se a atuação do sindicato, o que robustece sua legitimidade e sua condição de autêntico corpo intermediário, a par de permitir o estabelecimento das condições necessárias para a integral, sistemática e dinâmica prestação jurisdicional que todos almejam. (LORA, 2007, p.410)

Pelo exposto, tem-se que a função representativa dos sindicatos se estabelece em vários meios de atuação. Nesse tocante, podem ainda ser citadas a participação dessas entidades nas homologações de rescisões dos contratos de trabalho, na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e nas comissões de conciliação prévia. Com efeito, a representação sindical dos trabalhadores se manifesta em um vasto leque de medidas que propiciam uma defesa mais ampla da classe obreira e que, se ainda estão longe de eliminar as diferenças econômico-sociais e de poder presentes na relação de emprego, pelo menos servem para minorar os seus efeitos e trazer esperança de melhorias para o laborante.

É nesse contexto que está inserida a importância da intervenção sindical nos casos de dispensa coletiva. Como ainda será visto nesse trabalho, ao se deparar com a questão, deve o sindicato primar pela mais efetiva defesa dos interesses da respectiva classe trabalhadora, exercendo para tanto a sua função representativa, principalmente nas dimensões privada e judicial. E tal defesa passa necessariamente pelo desenvolvimento de uma consciência coletiva entre os trabalhadores para que estes vejam o problema sob a ótica social ao invés de um espectro egoístico, o que possibilita a união entre eles e o conseqüente fortalecimento de suas reivindicações. Já a dita conscientização ocorre quando os obreiros assimilam que, embora não concorram de forma alguma para as situações que desencadeiam os despedimentos, na eventual ocorrência dessas circunstâncias, serão eles os mais lesados dentre todos os prejudicados, tendo em vista que fatalmente irão perder os seus empregos e, com eles, o meio digno para sua sobrevivência e de toda sua família.

2. ANÁLISE DAS DISPENSAS COLETIVAS EM FACE DO REGIME JURÍDICO DAS DISPENSAS INDIVIDUAIS NO BRASIL.

Neste capítulo, pretende-se inicialmente estabelecer o conceito de dispensa coletiva e diferenciá-la do tipo de desligamento contratual conhecido como dispensa plúrima. Feitas essas considerações iniciais, tratar-se-á do regime jurídico da dispensa individual aplicado atualmente no Brasil, tendo em vista que aqui as empresas praticam dispensas coletivas de modo semelhante ao das individuais.

A partir da explicitação dos principais aspectos que circundam a extinção do contrato individual de trabalho no ordenamento pátrio, será realizado um paralelo entre a dispensa individual e a despedida em massa. Ao final, será feita uma análise crítica sobre a extensão às dispensas coletivas do modelo de proteção utilizado frente às dispensas individuais.

2.1) Conceito de dispensa coletiva. Distinção entre esta e a dispensa plúrima.

Dispensa coletiva, como a própria denominação já indica, refere-se à extinção do contrato de trabalho de uma pluralidade de trabalhadores por iniciativa do empregador. Porém, essa definição é vaga e incompleta, carecendo de maiores detalhes a serem delineados pela doutrina e pela jurisprudência. Neste passo, a conceituação mais precisa é encontrada quando da análise comparada dos ordenamentos jurídicos em que o instituto está expressamente disciplinado. Partindo dessa averiguação, Mannrich (2000, p.555) entende que: “dispensa coletiva é a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores”. Do conceito apresentado, destacam-se três elementos, quais sejam: causal, numérico e temporal.

O elemento causal diz respeito a fatos objetivos, alheios ao comportamento do trabalhador, tais como doenças que acarretam sua incapacidade, completa ou parcial, e inaptidão para o exercício das atividades a que está comprometido. Entretanto, o despedimento coletivo resulta, em regra, de um motivo econômico. Nesta motivação, estão compreendidos, entre outros, os seguintes acontecimentos: crise financeira, introdução de novos equipamentos, fechamento de uma filial da empresa, queda das vendas, introdução de novos procedimentos de ordem técnica no trabalho. Com isso, vê-se que duas são as

principais razões que levam a empresa a optar pelas demissões coletivas: necessidade de melhorar a situação financeira delicada em que ela se encontra; e o fato de que tal medida constitua etapa obrigatória no processo de sua reestruturação, conjunto de atos que visam conferir maior competitividade a ela no mercado em que a mesma atua.

O elemento numérico, por sua vez, corresponde ao número de trabalhadores afetados, a ser indicado como parâmetro para a classificação da dispensa como coletiva. Sua disposição nos ordenamentos varia, podendo haver menção a um número absoluto ou a determinada porcentagem, geralmente vinculados à capacidade econômica da empresa e/ou ao número de empregados da mesma.

Já o elemento temporal está ligado ao período durante o qual as dispensas efetuadas serão somadas para efeito de contagem e caracterização das dispensas coletivas.

Realizadas as devidas considerações sobre o conceito do instituto e os elementos deste, passa-se a diferenciar as despedidas em massa das dispensas plúrimas, termos que, embora possam causar algum tipo de confusão, expressam formas bem distintas que o empresário utiliza para extinguir a relação trabalhista unilateralmente. Para tanto, recorre-se às palavras de Andréa Brião:

Na dispensa coletiva é única e exclusiva a causa determinante. O empregador compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento da empresa, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa. (BRIÃO, 2010, p.430)

Continua a autora, agora contrapondo à dispensa coletiva a dispensa plúrima:

Dispensa dessa espécie sucede quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado.

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. *Os dispensados têm de ser pessoas determinadas*, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, há de ser substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal. (BRIÃO, 2010, p.430).

Destarte, o principal fator que diferencia os dois tipos de dispensa é o motivo que as determina. Enquanto na dispensa coletiva a causa do desligamento é alheia a qualquer comportamento do empregado e é comum a todos, na dispensa plúrima a motivação advém de fato pertinente ao contrato individual de trabalho de cada um dos trabalhadores dispensados, envolvendo a relação direta empregado-empregador.

2.2) O regime jurídico da dispensa individual no ordenamento brasileiro.

2.2.1) Inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiram duas importantes mudanças no tratamento jurídico da extinção contratual decorrente de ato unilateral do empregador. A primeira delas foi a supressão do modelo da estabilidade decenal, resguardado o direito adquirido dos trabalhadores que já gozassem da garantia absoluta de emprego antes do advento do novo texto constitucional. Embora a Lei n. 5107/66 tivesse criado o regime do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), expressando a vontade estatal de esvaziar o instituto estabilitário, ao trabalhador ainda era facultada a escolha pelo sistema que melhor lhe conviesse.

A partir da nova carta política, o sistema “funditário” se tornou obrigatório para toda a classe obreira, ficando excluído de seu âmbito de aplicação apenas o empregado doméstico (conforme artigo 7º, inciso III e parágrafo único, CF/88).

A outra relevante novidade foi a restrição à dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no artigo 7º, inciso I da Carta Magna. De acordo com a norma, ficaria a cargo do legislador infraconstitucional, por meio de lei complementar, definir os contornos de tal proteção, inclusive com a previsão de indenização compensatória e outros direitos ao trabalhador atingido. Todavia, a inércia legislativa é tamanha que até os dias atuais não foi editada a tão esperada lei.

Com isso, a interpretação do artigo 10, inciso II do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), permite a conclusão de que, enquanto não for promulgada a referida lei complementar, a garantia de emprego se limita a uma indenização equivalente a

40% dos depósitos efetuados na conta vinculada do FGTS. Portanto, prevalece no Brasil a denúncia vazia do contrato empregatício, ou seja, é desnecessária a motivação da dispensa, conferindo-se ao empregador um poder potestativo⁴ de agir conforme seu interesse, de modo a “fechar os olhos” para os aspectos pessoais e sociais inerentes à questão do desemprego.

Neste passo, há de se ressaltar que quando mencionamos a mera garantia indenizatória, estamos nos referindo à proteção conferida a todos aqueles que não gozam de estabilidade absoluta ou provisória no emprego. Serão feitas, agora, breves considerações sobre as estabilidades e, mais à frente, a questão da referida restrição constitucional à dispensa será retomada.

2.2.2) Estabilidade no emprego: limitação às dispensas.

As hipóteses de estabilidade absoluta previstas em nosso ordenamento são apenas três. São elas: i) estabilidade decenal alcançada antes da constituição de 88; ii) a prevista no artigo 19 do ADCT, referente aos servidores públicos não concursados que estivessem em exercício há pelo menos cinco anos continuados na data da promulgação da constituição; e iii) a expressa no artigo 41 da Lei Maior, com redação dada pela emenda constitucional 19, que tornou estáveis os servidores públicos civis que ingressam na carreira mediante concurso público, após três anos de efetivo exercício.

Já as situações de garantias provisórias são aquelas nas quais, enquanto durar certo fator impeditivo, estará obstaculizado o livre exercício do poder do empregador de dispensar desmotivadamente ou sem justa causa. Várias delas estão previstas em nossa ordem jurídica, algumas em sede constitucional e outras na legislação ordinária. Constituem alguns exemplos: a do dirigente sindical (art. 8º, inc. VIII, CF/88 e art.543, CLT); a do exercente de cargo de direção na comissão interna de prevenção de acidentes (art. 10, II, “a”, do ADCT); e a dos representantes dos empregados nas comissões de conciliação prévia (art. 625-B, §2º, da CLT).

Ocorrendo a dispensa do empregado estável e não comprovada a justa causa pelo empregador, o ato será considerado nulo, devendo o trabalhador ser reintegrado ao emprego e a ele ser conferido o pagamento das verbas contratuais relativas ao período de irregular

⁴ Significa um poder próximo ao absoluto; que depende da vontade de apenas uma das partes contratantes.

afastamento. Entretanto, a doutrina estabelece situações em que a reintegração se torna desaconselhável ou inviável, cabendo a sua conversão em uma indenização compensatória. A primeira hipótese se refere à existência de grave conflito entre as partes, enquanto a segunda se dá quando ocorrer a extinção da empresa.

2.2.3) A restrição constitucional à dispensa injusta do empregado. Análise da expressão: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa”.

É manifesta a falta de clareza no texto do artigo 7º, inciso I, da Carta Magna. O legislador originário lançou mão dos termos despedida arbitrária e despedida sem justa causa sem estabelecer uma conceituação cristalina para os mesmos. Deixou a tarefa para a lei complementar pertinente à matéria, lei esta que, como já citado, ainda não foi editada. Neste contexto, a doutrina diverge quanto à definição jurídica destes termos, sendo que alguns afirmam que as expressões são equivalentes e outros defendem que há nítida diferença entre elas.

Entre os que proclamam a redundância da norma constitucional está João de Lima Teixeira Filho (apud MANNRICH, 2000, p. 306), que acredita que toda despedida que não se fundamenta em uma falta grave (justa causa) é arbitrária. Já para Eduardo Gabriel Saad (apud MANNRICH, 2000, p.306), a expressão justa causa se refere a qualquer causa que justifique a dispensa, sendo arbitrária a extinção contratual carente de uma justificação.

Do outro lado, há autores que consideram o conceito de dispensa arbitrária mais amplo que o de falta de justa causa. Nas palavras de Pedro Paulo Teixeira Manus (apud MANNRICH, 2000, p.307): “É nítida a diferença entre dispensa sem justa causa e dispensa arbitrária. Esta, além de não se fundar em justa causa, também não tem arrimo em motivo plausível. Já, aquela, apresenta um motivo, embora não justifique falta praticada pelo empregado”.

Essa segunda posição é a que deve prevalecer. Primeiramente porque a expressão “justa causa” está intrinsecamente ligada às hipóteses previstas no artigo 482 da CLT. Neste, estão elencadas de forma taxativa as situações em que há o cometimento de ato disciplinar faltoso pelo empregado que dá ensejo à extinção do contrato de trabalho, isentando o empresário de qualquer ônus indenizatório. Por assim dizer, a dispensa sem justa causa

disposta no texto constitucional seria aquela que não decorresse de falta disciplinar do obreiro.

Ademais, o artigo 165 da CLT, ao tratar da proteção aos dirigentes trabalhistas das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA's), define despedida arbitrária como aquela que não tenha fundamento em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Assim, a *contrario sensu*, a dispensa não arbitrária ocorreria em três hipóteses: i) quando houvesse falta disciplinar do empregado, que pode ser equiparada à justa causa; ii) quando a extinção for amparada por outros motivos de ordem subjetiva, tais como a falta de capacidade do obreiro; e iii) quando determinada por causas relativas à empresa, tais como motivos econômicos, tecnológicos, estruturais, entre outros.

Constata-se que a norma celetista adotou o critério da motivação da dispensa para aquele caso específico, devendo os motivos serem relevantes e efetivos, a ponto de acarretar a insustentabilidade da manutenção do contrato para o empregador. Tal critério se faz presente no art. 4, da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho⁵. (diploma internacional denunciado pelo Brasil e que será melhor analisado no próximo capítulo deste trabalho).

Pelas razões expostas, a Carta Magna teve a intenção de distinguir a dispensa arbitrária da dispensa sem justa causa, inclusive com o intuito de que fosse adotado o critério da motivação das dispensas. Basta a lembrança de que a Constituição buscou conferir relevância jurídica ao princípio da continuidade da relação de emprego, ao passo que elegeu o trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inc. IV, CF/88) e asseverou que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho (art. 170, CF/88).

Contudo, mesmo se admitida a distinção entre os dois tipos de dispensa, a adoção de qualquer medida que vise conferir maior proteção ao trabalhador frente às dispensas -sejam arbitrárias, sejam sem justa causa- encontra forte barreira no entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência, relativo à eficácia da norma constitucional. De acordo com o posicionamento majoritário, o art. 7º, inc. I não é capaz de produzir efeitos imediatos por se

⁵ Enunciado do art. 4 da Convenção 158 da OIT: “não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

tratar de norma programática. Nesse tocante, Cássio Mesquita Barros Júnior (1991, p.165-71 apud MANNRICH, 2000, p. 301) assinala:

Um preceito constitucional, quando define um direito ou garantia fundamental, terá aplicação apenas se for bastante e completo em si mesmo, o que não se verifica com o art. 7º, I, que não contém todos os elementos. Quando da regulamentação da matéria, será possível falar-se em sua aplicabilidade. Até lá, conclui, faltam elementos indispensáveis à sua aplicabilidade. (1991, p.165-71 apud MANNRICH, 2000, p. 301).

De outro turno, José Afonso da Silva (apud MANNRICH, 2000, p.302) discorda desse posicionamento. O autor considera que a proteção da relação de emprego já está assegurada constitucionalmente, e que a lei complementar deverá expressar o conceito de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Para ele, a norma é de eficácia contida, ou seja, é de aplicabilidade imediata, porém, a lei complementar deverá determinar os limites dessa aplicabilidade. Em consonância com esse entendimento, Maurício Godinho Delgado diz mais:

O preceito contido no inciso I do art. 7º em análise pode ser tido como regra de eficácia contida, produzindo, pelo menos, certo efeito jurídico básico, que seria o de invalidar dispensas baseadas no simples exercício potestativo da vontade empresarial; sem um mínimo de justificativa socioeconômica ou técnica ou até mesmo pessoal em face do trabalhador envolvido. (DELGADO, 2008, 1118)

Não obstante a consistência destes argumentos e a preocupação do legislador em assegurar, por meio da Constituição, maior proteção ao trabalhador, na prática prevalece indubitavelmente o livre poder patronal de disposição sobre os empregos, pelo menos enquanto não houver a regulamentação da matéria. Com isso, o único limite às dispensas consiste na já mencionada indenização de 40% sobre o saldo do FGTS. Esta, com exceção das hipóteses de despedida por justa causa, incide sobre todos os outros tipos de dispensa, indiscriminadamente, existindo ou não motivo relevante para o desligamento. Neste diapasão, conclui-se que no regime jurídico atualmente adotado no Brasil, a distinção entre a dispensa arbitrária e a despedida sem justa causa tem relevância apenas no plano teórico, posto que faticamente ambas estão submetidas a um mesmo tratamento dispensado pelo Direito.

2.3) Paralelo entre dispensa individual e dispensa coletiva.

De acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

A despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado *lay-off*). A ocorrência de mais de uma dispensa em determinada empresa ou estabelecimento não configura, desse modo, por si somente, despedida coletiva: pode tratar-se de um número disperso de pessoas individuais.

Já a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento da empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (*lay off*). (DELGADO, 2008, p.1156).

Destarte, na dispensa coletiva o número de trabalhadores atingidos extrapola o parâmetro ordinário de alteração quantitativa da mão-de-obra em uma determinada empresa, que é medido pelo número de dispensas individuais ocorridas em um dado período.

Quanto ao principal aspecto jurídico que distingue a dispensa coletiva da individual, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.386) afirma: “quanto à dispensa coletiva, o principal traço distintivo da individual está na natureza de ato instantâneo desta e de ato sucessivo naquela”.

Outro ponto de diferenciação entre os dois tipos de dispensa está na motivação do ato que as determina, isto nos sistemas que admitem tão-somente a dispensa justificada. Enquanto a dispensa individual se justifica por uma falta cometida pelo empregado (*justa causa*) ou pela dificuldade deste em se adaptar aos métodos de produção da empresa, a despedida em massa deve estar relacionada à comprovação de um fato de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural.

Contudo, o fator central para o estudo da dispensa coletiva e que também a separa da despedida individual é a amplitude de sua repercussão social. Isto porque a dispensa em massa acarreta efeitos muito mais gravosos à sociedade quando comparados aos decorrentes da extinção do contrato individual de trabalho. Nessa terminação, a possibilidade da dispensa gerar impactos para além da relação de emprego é mínima em relação à que resulta da dispensa coletiva, já que os efeitos desta afetam a coletividade dos trabalhadores, irradiando-se em meio à comunidade onde se localiza o estabelecimento empresarial.

Além do mais, Renato Rua de Almeida (1999, p.1602 apud COSTA, 2010, p.824) assevera que: “a dispensa coletiva, ao contrário da individual, traz repercussões que ultrapassam a esfera particular, podendo afetar a própria ordem socioeconômica no mercado de trabalho, sobretudo quando o número de trabalhadores dispensados for significativo”. É o que se dá, por exemplo, quando ocorre a dispensa de acentuado número de funcionários de uma empresa estabelecida em um pequeno município. Nessa situação, grande parte da população economicamente ativa perde sua fonte de renda, gerando um significativo abalo na economia local.

2.4) Inviabilidade da aplicação do regime jurídico da dispensa individual no Brasil à dispensa coletiva.

Como afirmado no início deste capítulo, no Brasil as empresas praticam dispensas coletivas nos mesmos moldes com que procedem às despedidas individuais. Tal prática se deve, em muito, à ausência de legislação que faça distinção entre a dispensa sem justa causa e a dispensa por motivos ligados à situação econômica da empresa. Enfim, nosso sistema é o da dispensa com ou sem justa causa, tornando-se irrelevante identificar se, neste último caso, há ou não uma razão empresarial a determinar o fim da relação empregatícia.

Essa falta de regulamentação do instituto da dispensa coletiva traz reflexos econômicos e sociais ainda maiores para toda a sociedade. Revela-se uma notória contradição frente ao espírito protecionista preconizado pelo ordenamento jurídico brasileiro, proteção esta que se manifesta pela edição e aplicação de normas que visam a diminuir o desequilíbrio entre as partes na relação de emprego.

Conforme dito anteriormente, as demissões em massa são consideradas atos de natureza sucessiva. Além disso, também podem ser taxadas de atos complexos. Tudo isto em razão dos impactos que causam, notadamente aqueles externos ao vínculo empregatício. Deste modo, tais dispensas não poderiam ser tratadas pelo ordenamento pátrio como um ato instantâneo, reflexo de um poder quase absoluto do empregador. Deveriam, outrossim, e em respeito às suas peculiaridades, serem condicionadas a um procedimento também complexo, preenchido por fases sucessivas nas quais seriam buscadas alternativas para evitá-las ou, ao menos, que minorassem os seus efeitos.

Mais um aspecto incompatível com a dispensa coletiva é o modelo de indenização que está em vigor atualmente. Como se sabe, o empregador deve pagar o valor referente a 40% sobre o montante depositado na conta do trabalhador vinculada ao FGTS, não importando se a demissão tiver se fundado em algum motivo relevante ou se for arbitrária. Ora, essa equivalência do valor da indenização compensatória estimula a dispensa desmotivada e desprestigia aquele patrão que respeita a dignidade do prestador da mão-de-obra ao optar por realizar somente dispensas justificadas.

O certo seria o estabelecimento de percentuais indenizatórios diferenciados de acordo com o critério da motivação das dispensas. Deveria ser estipulado um valor consideravelmente maior em caso de dispensa arbitrária. Por outro lado, o valor indenizatório deveria ser menor se a despedida em massa fosse caracterizada como tal, ou seja, provocada por motivos relacionados à condição econômica da empresa. Nesse caso, alguns autores defendem ainda que, dependendo do objetivo da empresa ao decidir pelos desligamentos contratuais, a indenização deva ser maior ou menor. Para eles, se a intenção da empresa for a de se recuperar de situação econômica difícil, como aquela resultante de uma crise global, a indenização há de ser menos onerosa para o empresário, buscando-se resguardar o princípio da conservação da empresa. Todavia, se o interesse da empresa for o de se reestruturar em prol de uma maior competitividade no mercado, o empregador deverá arcar com um montante indenizatório mais significativo, dada a maior estabilidade evidenciada na sociedade empresária.

3. A CONVENÇÃO 158 DA OIT E O DIREITO COMPARADO: DIRETRIZES E MEDIDAS ADOTADAS FRENTE ÀS DEMISSÕES EM MASSA.

Neste capítulo, será investigado inicialmente o tratamento conferido à dispensa coletiva pela convenção 158 da OIT, instrumento organizacional de maior influência na normativa internacional acerca do tema. Serão feitas também algumas considerações a respeito do seu breve período de vigência no Brasil e sobre as razões que implicaram na sua denúncia e, em um segundo momento, serão destacados alguns ordenamentos estrangeiros, com suas respectivas medidas no sentido de evitar as dispensas coletivas ou de limitar os seus efeitos.

3.1) Convenção 158 da OIT.

A convenção 158, da OIT espelha o duplo objetivo das normas internacionais que disciplinam a matéria das dispensas. Trata-se de defender o empregado contra toda dispensa injustificada e, concomitantemente, garantir o direito da empresa de dar fim aos contratos de trabalho, na superveniência de causas reconhecidas como justificadas. Este instrumento surgiu a partir do pioneirismo das normas traçadas pela Recomendação 119 (também da Organização Internacional do Trabalho), de forma a reunir os preceitos desta em um texto destinado a vincular a legislação dos países que o ratificassem.

3.1.1) Convenção 158 da OIT e as despedidas coletivas.

De acordo com a convenção, as dispensas coletivas devem ser evitadas ao máximo e, sempre que possível, pelo menos limitadas. Em seu texto, mais precisamente no artigo 13, parágrafo 1º, há a determinação de procedimentos a serem observados para que, quando inevitáveis, seus efeitos sejam atenuados.⁶

⁶ Art.13, § 1º da Convenção 158 da OIT: “Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

Esse dispositivo traduz, pois, a obrigatoriedade imposta ao empregador de contactar oportunamente a representação dos trabalhadores, mantendo negociações com essa representação.

O artigo 14, por sua vez, expressa a necessidade de que o empregador efetue uma notificação à autoridade competente, o mais rápido possível, a fim de que seja comunicada a ela a sua pretensão, os motivos da dispensa, o número de trabalhadores atingidos e o período durante o qual as dispensas ocorrerão.

Por oportuno, há de se entender o que seriam essas causas determinantes para a abertura de um processo de dispensa coletiva. Para isso, reproduza-se a esclarecedora classificação adotada pela legislação portuguesa, nestes termos: i) causas econômicas são as decorrentes de redução da atividade empresarial, provocada pela queda na procura de seus bens; ii) causas tecnológicas estão vinculadas à automatização do processo produtivo ou à informatização dos serviços; e iii) causas estruturais estão afetadas ao encerramento de um setor da empresa ou de toda esta por motivo econômico-financeiro. (MANNRICH, 2000)

Após o surgimento da Convenção 158, a Recomendação 166 foi editada para complementá-la e, em seu artigo 21, determinou algumas normas e providências a serem utilizadas no intuito de frear as demissões coletivas. Destacam-se as seguintes: restrições à contratação de pessoal sem reposição de vagas, durante certo período; remanejamento interno; formação e reciclagem dos empregados, programa de demissão voluntária, diminuição das horas extraordinárias e redução da duração normal do trabalho.

Descumprindo o empregador os procedimentos mencionados, a dispensa se torna injustificada. Nesse caso, mediante provocação do obreiro, um órgão neutro decidirá a medida

-
- a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos terminos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses terminos;
 - b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os terminos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os terminos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.”

a ser aplicada dentre aquelas facultadas pela Convenção. Tal organismo poderá ser um tribunal do trabalho, uma junta arbitral ou um árbitro.

A Convenção é flexível ao tratar da sanção a ser imposta. Embora o art. 10 demonstre uma preferência pela anulação da dispensa e pela consequente reintegração do trabalhador, há a previsão de outros meios reparatórios, aplicáveis quando a reconstituição do vínculo empregatício se mostrar inviável. Transfere-se a cada Estado-membro o dever de fixar a medida reparatória mais adequada, podendo ser estabelecida, por exemplo, uma indenização compensatória proporcional ao dano gerado.

3.1.2) Vigência no Brasil e denúncia.

No Brasil, a Convenção 158 foi ratificada pelo Decreto-Lei nº 68 de 17 de setembro de 1992 e entrou em vigor a partir da publicação do Decreto do Presidente da República nº 1855, ocorrida em 11 de abril de 1996. O período de vigência no país foi de apenas nove meses, já que sua denúncia foi efetivada em 20 de dezembro daquele mesmo ano, por meio do Decreto nº 2.100.

A questão da denúncia ainda não está solidificada, pois existe um processo, ainda não decidido pelo Supremo Tribunal Federal, que discute a validade da mesma, sob o fundamento de que o ato foi praticado pelo Presidente da República, ao passo que deveria ter sido determinado pelo Congresso Nacional. (NASCIMENTO, 2009)

Durante o período de vigência, houve muita divergência no que tange à eficácia do instrumento internacional no plano interno, antes da promulgação da lei complementar aludida pelo artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal.

Alguns doutrinadores, como Arion Sayão Romita (apud MANNRICH, 2000, p.438) e Octavio Bueno Magano (apud MANNRICH, 2000, p.443), defendem que o texto convencional não produziria efeitos enquanto não fosse editada a referida lei. O principal argumento dessa corrente doutrinária é a falta de auto-executabilidade do disposto nos seus artigos. Isto porque teriam sido enunciados apenas princípios que deveriam ser implementados por meio da legislação nacional. Os juristas sustentaram também a inconstitucionalidade da Convenção pelo fato de que esta regulava matéria de competência privativa da lei complementar.

Posicionamento oposto é o aventado por outros autores, tais como Cássio Mesquita Barros Júnior (apud MANNRICH, 2000, p.440) e Arnaldo Sussekind (apud MANNRICH, 2000, p.439). Para eles, a falta de lei complementar não obstaculiza a aplicação da Convenção em nosso país, pois o tratado internacional seria hierarquicamente superior à lei complementar e teria o condão de supri-la. Trata-se de entendimento pautado na teoria monista, amplamente adotada no Brasil, para a qual a legítima ratificação do tratado por um Estado implica na incorporação automática de suas normas à legislação interna deste. O argumento também se sustenta no parágrafo 2º, do artigo 5º, da Constituição Federal⁷. Contudo, aqueles autores ressalvam que algumas normas ainda dependeriam de regulamentação, como seria o caso da questão da dispensa coletiva e do direito à indenização.

Impende destacar que nos Tribunais Regionais do Trabalho jamais foi dominante essa interpretação de que a Convenção 158, da OIT produzisse efeitos jurídicos quando estava em vigor em nosso país. Tanto que o STF, ao julgar pedido de liminar formulado pela Confederação Nacional das Indústrias, declarou a inconstitucionalidade do texto convencional, presentes nos votos vencedores o argumento de que a Convenção não era do tipo auto-aplicável e que exigia, para sua aplicação, a edição da lei complementar prevista no art. 7º, I da CF. Tal pronunciamento ocorreu em setembro de 1997, pouco tempo após a Convenção já ter sido denunciada.

Embora o aspecto formal que fundamentou a decisão do Supremo Tribunal Federal tenha servido de base também para a denúncia, previamente efetivada, outro argumento foi o que sobressaiu para sustentá-la. Refere-se à afirmação de que a Convenção 158 contemplava a estabilidade no emprego, conferindo proteção intolerável ao trabalhador nas demissões individuais e coletivas, vez que criaria forte empecilho para o desenvolvimento econômico.

Esse argumento simbolizou a pressão reacionária exercida pelos empresários contra o governo. Muitos deles acreditavam que os preceitos trazidos pela Convenção impunham o retorno do “fantasma” da estabilidade decenal, rechaçada em razão de seus malefícios (desídia do trabalhador com o exercício do serviço, atos de indisciplina que não caracterizavam falta grave, entre outros). Além disso, a argumentação tinha como pano de fundo o repúdio de muitos empregadores à necessidade de justificativa, que seria imposta quando da realização

⁷ Art. 5º, §2º, CF/88: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

dos despedimentos. Revelava, pois, a insatisfação gerada pela supressão da possibilidade jurídica da denúncia vazia do contrato de trabalho.

No entanto, mesmo tendo havido a denúncia do instrumento internacional e a despeito de, tecnicamente, o mesmo não poder produzir efeitos no ordenamento brasileiro, suas diretrizes continuam servindo como parâmetro em algumas decisões proferidas pelos tribunais pátrios, notadamente quando do enfrentamento da questão das dispensas coletivas, como será visto no próximo capítulo. Muito em razão disso, vê-se que o estudo da Convenção 158 da OIT é tarefa obrigatória quando da análise do instituto das demissões em massa.

3.2) Direito comparado e dispensa coletiva: medidas protetivas que se destacam no plano externo.

Ao se realizar uma investigação dos mecanismos de proteção ao emprego previstos no direito estrangeiro, nota-se a influência decisiva das regras adotadas no âmbito da OIT, notadamente daquelas estipuladas pela Convenção 158. (MANNRCH, 2000)

Na Europa, a Comunidade Europeia possui regras particularizadas. Estas estão dispostas em Diretivas que vinculam os países membros a terem sua legislação sobre a matéria, que quase sempre é complementada pela negociação coletiva.

As diretivas que versam especificamente sobre o tema são a de nº75/129 e a de nº56/92. São instrumentos que determinam um procedimento de dispensa coletiva que deve ser concluído num prazo de trinta dias, contado a partir da notificação à autoridade pública. Estabelecem também a necessidade de consulta prévia aos representantes dos obreiros, com vistas à celebração de um acordo com as empresas ou à proposição de medidas alternativas, especialmente voltadas para a reciclagem dos trabalhadores atingidos. Trata-se, pois, de um procedimento mínimo a ser adotado pelos Estados-membros que, desde que sigam suas orientações, poderão também estipular regras próprias de acordo com as peculiaridades locais.

Na Alemanha, são extraídos do conjunto normativo três mecanismos principais, quais sejam: i) procedimento de informação para estabelecer um plano social com o objetivo de evitar as dispensas; ii) procedimento de consulta e comunicação ao conselho de empresa; e iii) procedimento administrativo de notificação ao Estado. O primeiro não corresponde a uma proteção direcionada exclusivamente contra a dispensa coletiva, mas acaba nela influenciando, já que é aplicado a modificações no quadro de empregados de empresas com

mais de vinte trabalhadores. Nele as informações são destinadas à participação do conselho de trabalhadores nas decisões da empresa, visando à obtenção de um acordo entre as partes que compense ou reduza os prejuízos causados à classe obreira.

Já os dois outros mecanismos são voltados especificamente para as dispensas em massa. No procedimento de consulta e comunicação ao conselho de empresa também devem os representantes obreiros ser comunicados acerca de todos os aspectos inerentes ao despedimento, mas soma-se a isto a obrigação imposta ao empresário de enviar uma notificação à autoridade do trabalho, informando sobre a dispensa. Por sua vez, o procedimento de notificação à autoridade estatal implica no dever oposto a esta de, uma vez notificada, efetuar medidas em defesa dos empregos. Estas podem estar pautadas em políticas de apoio econômico às empresas ou de auxílio ao empregado a encontrar um novo emprego.

Na Itália, país cujo ordenamento respeita as diretrizes essenciais da Comunidade Europeia, há disposições específicas a respeito dos critérios de escolha dos trabalhadores atingidos pelas dispensas. Esses critérios são elencados em contratos coletivos, deixando-se para a lei a aplicação subsidiária dos seguintes parâmetros: exigências técnico-produtivas, encargos de família e tempo de serviço. Tem-se que a jurisprudência italiana requer que sejam determinados critérios objetivos, pois condena a utilização da dispensa coletiva pelo empregador como pretexto para este se livrar de trabalhadores com os quais ele simplesmente não possua alguma afinidade.

A legislação francesa também determina um procedimento obrigatório para a formalização das dispensas coletivas, semelhante ao dos outros países europeus. São previstas medidas alternativas, tais como a redução da jornada e a conversão por acordo da dispensa em suspensão do contrato de trabalho. Como especificidade do sistema francês, tem-se a necessidade de que um perito contábil remunerado pela empresa intervenha para explicitar questões técnicas referentes à situação econômica da empresa, a fim de caracterizar a causa real e séria exigida pelo ordenamento para fundamentar a dispensa coletiva. Trata-se de um mecanismo importante para o controle social e administrativo das dispensas.

Em Portugal o procedimento é marcado pela troca de informações e pelas negociações dos patrões com os sindicatos profissionais, buscando-se um consenso relativo às proporções e aos impactos das dispensas. São buscadas também medidas alternativas como suspensão do trabalho, conversão e reclassificação profissional, sempre havendo a mediação de órgãos públicos. Restando frustrado o acordo, a lei portuguesa garante ao trabalhador uma

compensação financeira de um mês por ano de serviço, no mínimo de três meses de salário, e também um aviso prévio de sessenta dias.

Entretanto, para além do continente europeu é escassa a legislação referente à dispensa coletiva. Na América Latina são poucos os países cujo ordenamento jurídico enfrenta a questão, destacando-se o da Argentina.

Nesse ordenamento, para o empregador efetuar dispensas coletivas, é obrigado a iniciar um procedimento preventivo de crise junto ao Ministério do Trabalho, podendo ser o mesmo também impulsionado pelo sindicato, desde que assim proceda de forma prévia. Durante sua realização, o direito potestativo do empregador de extinguir o contrato de trabalho fica suspenso. São realizadas negociações, ficando a Administração limitada a mediar e a realizar a conciliação. Contudo, caso se frustrem as tentativas de acordo, fica restabelecido o direito patronal de proceder às demissões mediante simples indenização compensatória, invocando causas econômicas ou empresariais, apesar de não haver a necessidade de prová-las. Nesse caso a alternativa assegurada aos trabalhadores como meio de resistência é recorrer à greve ou a qualquer outra ação sindical.

4. DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL: ALTERNATIVAS PARA OS DESPEDITOS E O CONTROLE EXERCIDO PELO PODER JUDICIÁRIO

O presente capítulo tem por escopo, primeiramente, apresentar medidas alternativas que, embora não vinculem o empregador ao decidir pelas dispensas, representam meios que deveriam ser priorizados frente às mesmas e que estão previstos no ordenamento jurídico pátrio ou se encontram arraigados na prática juslaboral, apesar de dependerem de negociação coletiva com os sindicatos para poderem ser utilizados. Em um segundo momento, serão feitas considerações a respeito do controle realizado pelo Poder Judiciário em face dos casos ocorridos no Brasil a partir da crise global deflagrada em 2009. Nesse particular, abordar-se-á a tendência atual em que parte da jurisprudência pátria procura enfrentar a problemática à luz de preceitos constitucionais e do Código Civil de 2002.

4.1) Mecanismos alternativos.

Dentre as formas de proteção dos trabalhadores a serem manejadas no Brasil frente às dispensas coletivas, mas que, como dito, constituem práticas subordinadas a um acordo entre as partes durante o processo de negociação coletiva, podem ser citadas as seguintes: suspensão negociada dos contratos de trabalho, redução salarial por acordo coletivo, redução negociada da jornada, férias coletivas e programa de dispensa voluntária. (NASCIMENTO, 2009)

A suspensão negociada dos contratos de trabalho está prevista no art. 476-A, da CLT e depende sempre da aquiescência do trabalhador. Refere-se ao afastamento do mesmo de suas atividades por um período de dois a cinco meses, durante o qual o mesmo deve participar de programas de qualificação profissional que devem ser oferecidos pela empresa.

Adotando-se esta medida, o trabalhador receberá uma ajuda compensatória inferior ao salário, sem prejuízo do recebimento de outros benefícios a ele conferidos espontaneamente pelo empregador. Este, por sua vez, tem certa desoneração com a diminuição dos gastos referentes a parcelas salariais, alcançando, assim, maiores condições para superar a situação financeira adversa por que passa a empresa. Por outro lado, impende mencionar que a norma celetista obstaculiza o término do contrato de trabalho durante o curso da suspensão e nos três meses após o retorno do empregado ao trabalho, estipulando em benefício do obreiro, além de

todas as parcelas indenizatórias ordinárias, uma multa de, no mínimo, 100% sobre o salário percebido antes de ter se afastado da atividade.

Outra possibilidade é a redução salarial por negociação coletiva, autorizada de forma expressa pelo art. 7º, inc. IV, da CRFB⁸. Destarte, a Carta Magna reputa válida qualquer redução do salário, desde que haja expressa concordância do sindicato no contexto da pactuação coletiva.

Disciplinada pelo art. 2º, da lei 4.923, de 1965 está a redução negociada da jornada de trabalho ou do número de dias do trabalho. Resulta esta do prévio acordo firmado entre o sindicato profissional e a empresa que, em decorrência da conjuntura econômica, comprove a necessidade da mesma para resguardar os postos de trabalho. Referido acordo tem que ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, desde que estabeleça prazo máximo de três meses, prorrogáveis pelo mesmo período se subsistirem as condições que o determinaram. Ademais, a mencionada lei veda às empresas que demitirem os funcionários após o decurso desse período, a admissão de novos trabalhadores durante o prazo subsequente de seis meses, sem antes readmitirem aqueles afetados anteriormente.

A concessão de férias coletivas, por sua vez, é um dos primeiros recursos usados pela empresa como meio de preservar os empregos quando esta começa a dar sinais de acumulação da produção por falta de demanda. Está prevista no artigo 139, da CLT e, por se tratar de férias, não pode ser concedida em mais de dois períodos distintos. É limitada também a sua duração em dez dias se forem concedidas em parcelas ou em vinte dias se ocorrerem de forma corrida.

Por fim, o programa de dispensa voluntária (PDV), diferentemente das outras medidas explicitadas, não possui substrato normativo, sendo sua origem vinculada à prática empresarial e sua validade já admitida pela jurisprudência. Com ele, as empresas buscam enxugar o quadro de empregados, propondo aos trabalhadores que tiverem interesse na extinção de seus contratos uma gama de direitos mais ampla que aquela prevista na legislação. A implementação do programa deve se dar através da iniciativa unilateral da empresa ou por meio da negociação, seja esta com os representantes dos trabalhadores na empresa ou com o sindicato profissional. Como exemplos das possíveis vantagens concedidas podem ser mencionados a indenização proporcional ao valor do salário ou ao tempo de serviço e o

⁸ Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

oferecimento de planos de seguro de vida, de cursos de reciclagem profissional e da continuidade da assistência à saúde.

4.2) Controle realizado pelo Poder Judiciário nas dispensas coletivas ocorridas no Brasil.

A crise econômica por que passa o mundo globalizado determina consequências drásticas para toda a sociedade, dentre as quais a mais significativa é a redução dos postos de trabalho. No Brasil, seus reflexos são cada vez maiores com a atual proliferação de dispensas coletivas que afetam sobremaneira a vida dos empregados e de suas famílias, além de influírem diretamente sobre o mercado de consumo. Frente a tais despedimentos, o Judiciário brasileiro tem desempenhado importante função no sentido de salvaguardar os direitos trabalhistas em face de abusos cometidos pelas empresas. Nesse tocante, destacam-se as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho nos casos que envolveram a Usiminas e a Embraer e que ora passam a ser analisados.

O TRT da 3ª região proibiu a Usiminas (Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A) e outras seis empresas que prestam serviço à siderúrgica de realizar dispensas coletivas. A decisão foi dada em liminar concedida no dissídio coletivo de natureza jurídica proposto pelo sindicato profissional da categoria afetada. No *decisum*, o Tribunal levou em conta o fato de que 1500 dispensas efetuadas pela empresa em um curto período não haviam sido negociadas com o sindicato dos trabalhadores.

Por seu turno, a Embraer (Empresa Brasileira de Aeronáutica) demitiu mais de 4.200 trabalhadores em fevereiro de 2009, sob a alegação de que a crise econômica global determinou a diminuição de seu faturamento na ordem de bilhões de reais. Em defesa dos direitos dos trabalhadores, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região propôs dissídio coletivo jurídico contra a empresa, fundamentado na violação ao direito de informação e na ausência de negociação coletiva prévia com a entidade sindical.

O TRT da 15ª Região (Campinas) decidiu então, em sede de liminar, suspender todas as rescisões contratuais realizadas desde o dia 19 de fevereiro de 2009 até o dia 5 de março do

mesmo ano⁹, contanto que as dispensas tivessem sido ou fossem determinadas sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise global. A referida decisão foi, em seguida, confirmada e completada quando do pronunciamento do mérito pelo Tribunal.

Entretanto, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ao conceder efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pela Embraer contra o acórdão proferido pelo TRT, retirou todos os efeitos deste. Os fundamentos utilizados foram os de que a empresa exercitou seu legítimo direito de denunciar os contratos de trabalho e de que não há amparo legal para a obrigatoriedade da negociação com o sindicato profissional. Esbarra-se mais uma vez na consolidada tese do direito potestativo do empregador, mesmo nas despedidas em massa.

Em que pese esse posicionamento retrógrado manifestado pelo TST, as decisões favoráveis ao trabalhador representam considerável avanço na seara justralhista e um passo importante para a superação dessa visão tradicional. Em razão disso, faz-se necessária uma análise mais detida dos preceitos que respaldam estas manifestações judiciais protetivas ao obreiro.

Revela-se inegável a influência exercida nessas decisões pelas doutrinas constitucional e trabalhista modernas em matéria de direitos humanos, estes internalizados constitucionalmente como direitos fundamentais. Quando tais doutrinas estudam a eficácia dos direitos fundamentais voltados para a proteção do trabalho, almejam sempre a sua máxima efetividade social. Depara-se mais uma vez com a questão da eficácia do texto constitucional ao prever em seu art. 7º, inciso I, a garantia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Renato Rua de Almeida tece as seguintes considerações em relação ao tema:

Mesmo que se entenda que o texto constitucional brasileiro que consagra o direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa não permite a eficácia horizontal direta e imediata na relação de trabalho, por depender de regulamentação infraconstitucional, ainda assim pode-se deduzir das lições das mencionadas doutrinas constitucional e trabalhista modernas a impossibilidade de manter as relações privadas, e, em especial, a relação de trabalho, isentas dos princípios constitucionais aplicáveis, e que, na presente análise, referem-se justamente à proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, em especial quando se trata da proteção contra a despedida arbitrária nas despedidas em massa ou coletivas, em razão de sua relevância social. (ALMEIDA, 2009, p.392)

⁹ Data para a qual foi agendada a audiência de conciliação entre as partes.

Os princípios constitucionais que mais se adequam à proteção dos empregos seriam: a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o chamado solidarismo. O primeiro deles, expresso no art. 1º, inciso III, da CRFB, seria um valor supremo que atrai todos os outros direitos e garantias fundamentais do homem, previstos na Constituição. Por seu turno, o valor social do trabalho, presente nos artigos 1º, inciso IV e 170 do texto constitucional, representa a dignificação da existência do ser humano. Já o solidarismo é atrelado à proteção da coexistência respeitosa entre os homens. Está consagrado, por exemplo, no artigo 3º, inciso I da Lei Maior, quando estabelece ser um dos fundamentos da República brasileira a construção de uma sociedade “livre, justa e solidária”. (COSTA, 2010)

Destarte, depreende-se da referida concepção moderna que o Poder Judiciário, ao ser acionado para analisar as dispensas coletivas, não pode ficar de “mãos atadas” em decorrência da lacuna que envolve o assunto no ordenamento pátrio. Deste modo, o aplicador do direito deve encontrar meios de efetivar os mencionados princípios constitucionais. Para isso, essas novas doutrinas defendem que ele lance mão de mecanismos próprios do direito privado, valendo-se dos valores da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos, previstos no Código Civil de 2002. Com efeito, tais mecanismos interferem no conteúdo do contrato de trabalho, subsidiariamente, conforme dispõe o parágrafo único do art. 8º, da CLT¹⁰.

A boa-fé objetiva é a presença da ética nos contratos. Implica na obrigação de que as partes se conduzam por um certo comportamento em detrimento de outro, primando pela cooperação recíproca como padrão de conduta para ambos os contratantes. Quanto aos citados deveres anexos, a doutrina afirma que, mesmo não abrangidos pela prestação principal, devem ser observados. São exemplos dos mesmos: dever de informação, de sigilo, de cooperação e de prestar contas.

Em relação à proteção do trabalhador nas demissões em massa, os deveres de informação e de prestar contas estariam relacionados à obrigação do empregador em esclarecer aos trabalhadores e a seus representantes a causa objetiva dos despedimentos. Além disso, o dever de cooperação se faria presente através da necessidade de se negociarem medidas alternativas ou limitativas às dispensas.

¹⁰ Artigo 8º, parágrafo único da CLT: o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Neste diapasão, a boa-fé objetiva e seus deveres anexos têm ampla aplicação no contexto da relação trabalhista por representarem formas de proteger a parte hipossuficiente desta, objetivo primordial do ramo juslaboral. Nada impediria, pois, a utilização destes preceitos para limitar o poder potestativo do empregador na dispensa coletiva de trabalhadores.

Por isso, a justiça deve exigir que as empresas respeitem tais condições de procedibilidade, sob pena de considerar a demissão em massa como abusiva em razão da ilicitude por abuso de direito. Nesse caso, cabe ao magistrado determinar a medida mais adequada à prática nacional ou às circunstâncias do caso, podendo decidir pela reintegração ao emprego ou pelo pagamento de uma indenização reparatória a ser medida pela extensão do dano causado aos trabalhadores vitimados, como sugere nessa hipótese a dicção dos artigos 927 e 944 do diploma civilístico¹¹. (ALMEIDA, 2009)

Com efeito, as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho que favoreceram os trabalhadores estão alicerçadas principalmente nos fundamentos explicitados, atreladas ainda a outros princípios como a função social do contrato e a responsabilidade social da empresa. Revelam a tendência jurisprudencial de encarar o problema das demissões em massa através de um modelo interpretativo fulcrado na comunicação entre o texto constitucional e o direito comum, consistindo tal interpretação em uma louvável alternativa a propiciar maior proteção à classe obreira.

É o que se verifica, por exemplo, na decisão do mérito no caso da Embraer. Transcreve-se um trecho da ementa :

As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da

¹¹ Artigo 927, *caput*, do CC/2002: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 944, *caput*, do mesmo diploma: A indenização mede-se pela extensão do dano.

dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores.(...) Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente.

Deste modo, o TRT da 15ª Região considerou que a dispensa coletiva foi abusiva por violar a boa-fé objetiva e seus deveres anexos. Isto porque a empresa descumpriu o dever de informar e comprovar aos trabalhadores a causa das demissões e por não ter chamado os mesmos a uma negociação coletiva prévia ao ato demissional. *In casu*, verifica-se que o Tribunal entendeu por bem reparar cada trabalhador através de uma indenização compensatória imposta à empresa, nos termos do citado art. 422 do Código Civil¹².

Como foi dito, decisões como essa representam um significativo avanço para o Direito do Trabalho. Essa evolução ocorre porque, fundamentadas em argumentos que se coadunam com o arcabouço jurídico pátrio, impõem limites ao poder potestativo que detém o empregador para realizar as demissões em massa, conferindo proteção mais sólida aos trabalhadores. Por isso, o que se espera é que tais pronunciamentos constituam precedentes aptos a influenciar as novas manifestações jurisprudenciais, inclusive nos tribunais superiores, de forma tal que a justiça passe a enxergar o problema sob a ótica do obreiro e não mais de acordo com os ditames do capital.

¹² Art. 422, CC/2002: Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

5. ATUAÇÃO SINDICAL NAS DEMISSÕES EM MASSA: O DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A NECESSIDADE DA EFETIVA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES.

Este capítulo se inicia com a análise dos aspectos jurídicos que permeiam a negociação coletiva no Brasil. Serão feitas considerações acerca do seu conceito, da participação compulsória dos sindicatos nessa negociação e sobre a amplitude em que se dá a obrigatoriedade negocial.

Em um segundo momento, abordar-se-á a necessidade da efetiva atuação do sindicato profissional no processo das dispensas coletivas. Aqui, serão estabelecidos os meios de que o mesmo dispõe para, a partir do direito à negociação coletiva, realizar a melhor defesa possível dos interesses de seus representados.

5.1) Negociação coletiva e sua amplitude no ordenamento pátrio.

O direito à negociação coletiva decorreu naturalmente da evolução da liberdade sindical. As lutas em torno desta não se limitaram a defender o direito à livre constituição de entidades representativas, mas buscaram também o reconhecimento, em prol destas, de mecanismos de atuação aptos a fixar condições de trabalho de forma isonômica com a empresa. (LEITE, 2006)

No plano internacional, este direito é disciplinado pelas convenções 98 e 154, da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil. No artigo 2º desta última se encontra um conceito amplo do instituto. Define que o mesmo “compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”. Além disso, aponta suas finalidades como as seguintes: i) fixar as condições de trabalho e de emprego; ii) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e iii) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (EBERT, 2010)

A Constituição de 1988, mais precisamente no seu art. 7º, inciso XXVI, veio reconhecer como direitos fundamentais dos trabalhadores as convenções e acordos coletivos

de trabalho. Consagrou, pois, a negociação coletiva também como direito fundamental do obreiro, já que é pressuposto intransponível para a formação destes instrumentos coletivos.

Tratando especificamente da negociação coletiva, o artigo 8º, inciso VI do texto constitucional dispõe: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Essa obrigatoriedade da participação sindical é decorrência lógica do disposto no inciso III do mesmo artigo, já referido no início deste trabalho ao se tratar da função representativa do sindicato. Ou seja, quando a Lei Maior conferiu legitimidade à entidade sindical para a defesa dos interesses individuais ou coletivos da categoria representada, impôs a participação compulsória do sindicato nas negociações coletivas, tendo em vista que tal defesa se desenvolve, essencialmente, no âmbito desses procedimentos negociais. Revela-se, com isso, a vontade do legislador originário em instituir uma equivalência de força entre a empresa e os obreiros sempre que estiverem em jogo assuntos de interesse comum a ambos.

Paulo Roberto Lemgruber Ebert, levando em consideração o disposto na convenção 154 da OIT e os dispositivos constitucionais mencionados, entende que a negociação coletiva, nos moldes em que prevista no ordenamento jurídico brasileiro, deve ser compreendida a partir da seguinte assertiva:

Quando a atuação da empresa tiver o condão de afetar os interesses comuns a ela e aos trabalhadores em aspectos pertinentes às condições laborais e às relações trabalhistas de um modo geral, far-se-á necessária a participação das entidades obreiras na deliberação das medidas a serem implementadas. (EBERT, 2010, p.443).

O referido autor interpreta sistematicamente o instituto da negociação coletiva no Brasil para afirmar, categoricamente, que a utilização do mesmo é imprescindível em uma ampla gama de situações. A aplicação dessa interpretação normativa em casos que envolvam dispensa coletiva, à luz daqueles princípios constitucionais mencionados no capítulo anterior (dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e solidariedade), impõe a realização obrigatória de negociação coletiva entre as empresas e os sindicatos. Isto porque nestes casos, mais do que nunca, a atuação empresarial impacta a relação trabalhista, vez que há a extinção da própria relação em si e de forma múltipla, tendo o condão de poder rebaixar um conjunto de trabalhadores a condições sociais aviltantes.

Como foi dito no último capítulo, é notável a posição que, pautada na incidência do princípio da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos nas relações contratuais de trabalho,

defende a obrigatoriedade da prévia negociação coletiva em caso de demissões em massa. Contudo, de acordo com a interpretação supracitada, o próprio aparato jurídico constitucional e aquele internalizado com a ratificação da Convenção 154 da OIT, ambos em matéria referente à negociação coletiva, certificam que esta se mostra indispensável *in casu*.

5.2) Meios para a efetiva atuação sindical no processo das demissões em massa.

A posição sustentada por Ebert, referida no tópico anterior, afigura-se elogiável. Isto porque, ao defender com propriedade a ampla obrigatoriedade da negociação coletiva, traz em seu bojo a imposição da participação do sindicato profissional sempre que haja alguma manifestação empresarial com potencial capacidade de afetar a respectiva classe laboral.

Entretanto, particularmente em relação às dispensas coletivas, a atuação sindical não deve se limitar à resistência frente a uma situação adversa imposta pelo empregador. O sindicato obreiro deve ter uma participação ativa, utilizando-se dos meios necessários tanto para prevenir a deflagração das dispensas e evitar a eventual judicialização das mesmas, como para defender os interesses dos trabalhadores quando for inevitável a submissão da questão ao método heterocompositivo da jurisdição.

No Brasil, infelizmente não há muitos registros históricos da participação efetiva dos sindicatos no intuito de evitar as demissões em massa ou de limitar os seus efeitos. Ilustrativamente, houve um levantamento realizado pela Confederação Nacional da Indústria, no setor metalúrgico de São Paulo, entre os anos de 1995 e 2000, através do qual ficou constatado o desinteresse em relação ao problema. Não havia preocupação quanto à negociação prévia, a soluções alternativas à dispensa e nem com medidas capazes de diminuir suas conseqüências. (MANNRICH, 2000).

Depreende-se da referida pesquisa, corroborada ainda pela análise de outros acordos e convenções coletivas firmados sobre o tema no território nacional, que a ação sindical tem ocorrido isoladamente e tem se limitado a estabelecer critérios a serem observados no procedimento das dispensas coletivas, sendo estas, de um modo geral, vistas como um evento implacável. Tais critérios, por sua vez, dizem respeito à extinção do vínculo empregatício de determinados trabalhadores, mantendo-se o emprego de outros, geralmente aqueles mais necessitados (pais de família, trabalhadores com maiores dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, etc.).

Todavia, as crises econômicas, cada vez mais comuns no mundo globalizado e aptas a gerar a extinção de diversos postos de trabalho, juntamente com a utilização das dispensas coletivas pelos empresários como subterfúgio para demitir desmotivadamente seus empregados, aliadas ainda ao danoso impacto social decorrente desses despedimentos, torna cada vez mais imperiosa a participação ativa dos sindicatos. Particularmente, essa necessidade é ainda maior no Brasil, onde inexistente uma legislação específica a conferir segurança jurídica ao trabalhador no que se refere à proteção do emprego garantida constitucionalmente.

Neste diapasão, talvez a maior e mais eficiente intervenção dos sindicatos seja capaz de pressionar o Poder Legislativo a editar a sobredita legislação, tal como ocorreu na Argentina, embora de maneira tímida por lá. Consoante Jorge Rodrigues Mancini (apud MANNRICH, 2000, p.472), nesse país coube aos sindicatos, diante da omissão do legislador, criar procedimentos de dispensas que se expandiram de tal forma que foram capazes de ter influência determinante para a edição do Decreto n. 1.250, que implantou um procedimento a ser respeitado por ocasião das dispensas por causas econômicas.

Partindo dessas premissas, passa-se a analisar o modo pelo qual têm agido as entidades sindicais nos casos recentes ocorridos em nosso país, isso sob a perspectiva da maneira que seria a mais adequada para elas manejarem os instrumentos postos à sua disposição na defesa dos interesses de seus representados.

Conforme foi afirmado no capítulo anterior, nos casos que estiveram em foco ultimamente no Brasil, mais precisamente aqueles que envolveram dispensas coletivas determinadas pelas empresas Embraer e Usiminas, as entidades representativas dos trabalhadores prejudicados propuseram dissídio coletivo de natureza jurídica. Nessas ações, os sindicatos pretenderam que fosse declarada a invalidade das demissões em massa não precedidas de negociação coletiva.

No entanto, o meio jurídico utilizado foi alvo de pertinente crítica por parte de alguns doutrinadores, como Antônio Álvares da Silva (2009, p.661). Para ele, embora o fim não possa ser prejudicado pelo meio e a justiça não deva ser refém do formalismo, o dissídio coletivo não se afigura como o instrumento mais adequado para obrigar a empresa a negociar. O autor afirma que, diante de toda a normativa que impõe a prévia negociação coletiva, a recusa desta pela empresa pode ser afastada mediante reclamação trabalhista comum a ser proposta perante a Vara do Trabalho competente, pleiteando-se uma obrigação de fazer nos

moldes do art. 285 do Código de Processo Civil¹³. Deste modo, a questão é posta à apreciação de um juiz natural que, mais ligado aos fatos, concentra maior aptidão para resolver a controvérsia.

Cabe aqui um parêntese acerca das medidas que podem ser tomadas pela Justiça, caso constatado o real desinteresse empresarial em negociar. Nesse caso, o juiz do trabalho tem poderes para determinar que as partes se reúnam em mesa de negociações, podendo inclusive fixar uma pena pecuniária para a empresa que desrespeite a decisão judicial.

Porém, questão tormentosa para o magistrado acontece quando as partes, mesmo após a devida realização das tratativas, não chegam a um acordo quanto às dispensas. Questiona-se então se o juiz do trabalho pode impor a forma com que os despedimentos se operariam ou se isso configuraria violação à livre iniciativa e ao direito de autonomia de organização da empresa, assegurados constitucionalmente.

Nesse turno, a melhor solução seria a interferência judicial restrita apenas à dispensa coletiva, e que não teria o condão de controlar quaisquer outros atos da empresa. Desta maneira, busca-se a aplicação dos valores atinentes ao trabalho sem, com isso, limitar arbitrariamente os sobreditos valores empresariais. É o que defende Álvares da Silva, de cuja obra se transcreve o seguinte trecho:

Todo julgamento importa num certo grau de intervenção, na esfera de quem sofre as consequências da sentença. Se, mediante processo em que se garantiu ampla defesa, houve sentença determinando o *modus operandi* de dispensa coletiva, para adequá-la aos princípios axiológicos que governam o trabalho humano, previstos expressamente na Constituição, o juiz pratica ato que corresponde ao seu mister cotidiano, ou seja, resolve um caso da melhor maneira que entendeu, dentro da liberdade que a Constituição lhe dá. (SILVA, 2009, p.662)

De fato, como demonstrado, é mais adequada a reclamação trabalhista comum em comparação com o ajuizamento de dissídio coletivo para o tratamento judicial dos casos de dispensa coletiva.

Contudo, embora a concepção de que a empresa deva sempre promover a negociação coletiva prévia aos despedimentos tenha ampla aceitação doutrinária, nem sempre o Judiciário

¹³ Art. 285 do CPC: Estando em termos a petição inicial, o juiz a despachará, ordenando a citação do réu para responder; do mandado constará que, não sendo contestada a ação, se presumirão aceitos pelo réu, como verdadeiros, os fatos articulados pelo autor.

acolhe este entendimento. Foi o que aconteceu na já citada decisão do Tribunal Superior do Trabalho, pela qual a justiça validou as múltiplas dispensas realizadas pela Embraer, considerando que, por falta de amparo legal, a empresa não estava obrigada a negociar com o sindicato profissional.

Em razão disso, verifica-se a insegurança jurídica por que passa o sindicato frente a casos como esse, já que nem sempre consegue defender os interesses da categoria ao ser pego de surpresa pela decisão patronal de efetuar as dispensas. Daí, a busca por outros métodos de defesa dos trabalhadores se faz necessária.

A alternativa mais viável é a atuação sindical preventiva, que seria materializada através da iniciativa de negociações coletivas anteriores ao surgimento do problema. Explique-se como isso deveria ocorrer: o sindicato teria que convocar o empregador para negociar, entre outras questões, a obrigatoriedade de que as partes negociem futuramente e as diretrizes que deveriam ser tomadas nessa futura negociação, tudo isso em alusão a um superveniente acontecimento que deflagre um processo de demissões em massa. Essa proposta se mostra plausível, uma vez que a instabilidade econômica mundial, decorrente dos diversos fatores ligados à globalização, não dá mais crédito à afirmação de que as crises ameaçadoras ao emprego represam fatos imprevisíveis.

Com efeito, as entidades representativas dos trabalhadores têm que se precaver contra a sempre iminente possibilidade de extinção múltipla dos postos de trabalho em razão de supostas modificações de caráter objetivo na empresa, podendo tais mudanças estarem relacionadas a aspectos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

Por meio dessas negociações coletivas preventivas, as partes têm maior tranquilidade para definir os elementos numérico e temporal que irão definir as dispensas como coletivas ou não. Além do mais, abre-se ao sindicato a possibilidade de exigir do empregador, de antemão, que este comprove a motivação das demissões e seja definida a forma com que se dará essa comprovação, mecanismos importantes para que se evite o despedimento imotivado imiscuído em meio às dispensas coletivas.

O questionamento que se faz é o seguinte: nessas circunstâncias, ficariam as empresas obrigadas a negociarem? Convém então citar o princípio da inescusabilidade da negociação coletiva, segundo o qual trabalhadores e empregadores, quando provocados e sempre que a

negociação se mostrar necessária, não devem manifestar recusa à mesma. Trata-se de princípio aludido expressamente no art. 616 da CLT¹⁴.

Destarte, não cabe à empresa se negar a discutir com os trabalhadores as matérias apresentadas na pauta de negociação pelo sindicato da categoria. Depreende-se do parágrafo primeiro do mesmo dispositivo que, negando-se o empregador a negociar, cabe à entidade sindical comunicar ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego para que seja determinada a convocação obrigatória daquele.

Havendo a negociação coletiva, preventiva ou durante o curso do processo das demissões em massa, o sindicato profissional deve entabular uma série de proposições objetivando referendar alternativas para que sejam evitados os despedimentos ou, restando estes inevitáveis, no intuito de limitar o seu número e de reduzir os seus efeitos.

Dentre tais propostas, entre as que buscam a manutenção integral ou parcial dos postos de trabalho, destacam-se: a suspensão do contrato de trabalho com a colocação dos trabalhadores em cursos de reciclagem; a redução da jornada de trabalho proporcionalmente aos salários e a supressão das atividades em hora extra. São medidas que buscam diminuir os gastos da empresa enquanto persistir a situação econômica adversa, de forma substitutiva às extinções das relações empregatícias. Já em relação às medidas que visam a limitar os impactos sociais das dispensas, estão entre as mais perspicazes: a concessão de indenizações proporcionais ao tempo de serviço do empregado demitido, o estímulo a programas de demissão voluntária (PDV's); a pactuação do direito de preferência dos trabalhadores demitidos se houver a criação de novos postos de trabalho *a posteriori*; além da determinação de critérios de dispensa que priorizem a continuação no emprego daqueles trabalhadores que mais necessitem da renda salarial.

Cabe ressaltar que, restando infrutífera a negociação coletiva pela ausência de um denominador comum alcançado pelas partes, o sindicato profissional não pode se conformar com as demissões que o mesmo repute indevidas ou evitáveis. Por isso, pode servir-se da greve como principal instrumento de pressão sobre a empresa a fim de continuar a luta pela garantia dos direitos que entenda serem legítimos dos trabalhadores representados. De outro

¹⁴ Art. 616 da CLT: “Os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

lado, formalizado tal acordo e descumprido o mesmo pelo empregador, torna-se responsabilidade da entidade sindical a promoção das medidas judiciais cabíveis, tais como a denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

Portanto, a forma como as dispensas coletivas são conduzidas no Brasil impõe a efetiva atuação sindical como mecanismo de controle e de proteção aos interesses dos obreiros. E essa atuação deve ocorrer sempre atrelada ao instituto da negociação coletiva, privilegiado pelo sistema legal brasileiro. Mas o meio negociado deve intentar, sempre que possível, a prevenção às demissões, devendo o movimento sindical estar disposto a conversar constantemente com os patrões acerca do tema e a assumir uma postura regrada pelo bom senso. Assim, deve ser priorizada a composição entabulada pelas próprias partes, de modo que outros mecanismos de defesa como a greve e a intervenção do judiciário devam ser utilizados apenas quando, após serem reunidos todos os esforços, não houver acordo ou quando o mesmo não for respeitado pelo empregador.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho passa por uma fase transitória, em que no cerne de sua função protecionista não mais se insere o contrato de trabalho, mas sim a tutela do cidadão, empregado ou não. É nessa perspectiva que diversos países tratam das dispensas coletivas em suas legislações, encarando-as como um problema sócio-econômico que merece atenção especial por parte dos governos. Isto porque representa a supressão, em caráter múltiplo, daquilo que o cidadão tem de mais essencial para o exercício de sua cidadania: o trabalho, que representa a dignificação do homem perante a sociedade e o meio para a subsistência de sua família.

No Brasil, o problema não é encarado bem assim. A legislação pátria é silente quanto ao tema pela ausência de regulamentação do artigo 7º, inciso I, da CF/88, tendo o país perdido a oportunidade de avançar nesta seara quando da denúncia da Convenção 158, da OIT. Este instrumento internacional estabelece o critério da motivação das dispensas, eliminando a possibilidade jurídica da denúncia vazia do contrato pelo empregador, além de indicar diretrizes a serem tomadas frente às demissões em massa. Em nosso país não há distinção entre dispensas individuais e coletivas, já que a proteção ao emprego, garantida constitucionalmente, limita-se em qualquer ato demissional (exceto nas dispensas por justa causa) a uma indenização a ser paga pelo empregador, referente aos 40% incidentes sobre o saldo do FGTS.

Com efeito, já passou da hora do nosso legislativo tomar uma providência no sentido de normatizar as dispensas coletivas, o que, inevitavelmente, passará também pela alteração do regime das dispensas individuais com a correta distinção entre os conceitos de dispensa arbitrária e sem justa causa. Não restam dúvidas que, sem tal regulamentação, tudo será alternativo para o enfrentamento do problema.

No entanto, a classe obreira não pode se quedar inerte enquanto tal lacuna não for devidamente extirpada do ordenamento pátrio. Por isso, o sindicato profissional, entidade para a qual a Constituição Federal reservou a função de representar os direitos e interesses dos obreiros, tem o papel fundamental de intervir nos procedimentos de demissões em massa na defesa de seus representados.

Recentemente, nos casos de dispensas que estiveram em evidência no país, essa intervenção se deu através do ajuizamento de dissídios coletivos de natureza jurídica, em que

foi questionada a maneira como as empresas agiram, pois as demissões ocorreram sem a mínima preocupação com qualquer tipo de negociação coletiva prévia. Foram então proferidas algumas decisões em que o Judiciário manifestou posicionamento favorável aos trabalhadores, concluindo pela obrigatoriedade imposta ao empregador de negociar previamente os despedimentos com os sindicatos. Os principais fundamentos utilizados levaram em consideração princípios constitucionais como a valorização do trabalho e a dignidade humana, e também postulados advindos do direito comum, mais precisamente a boa-fé objetiva e seus deveres anexos, cláusulas gerais que devem direcionar a atuação das partes em qualquer tipo de contrato e de negociação, inclusive no âmbito justralhista.

Não obstante o papel inovador dessas decisões e a boa técnica que as cingiram, os Tribunais pátrios, de um modo geral, ainda estão arraigados à concepção de que o empregador tem o poder potestativo de extinguir quantos contratos de trabalho ele quiser e da forma como bem entender, estando limitado apenas ao pagamento das verbas rescisórias legais. Inexiste, pois, solidificação jurisprudencial firmada quanto à obrigatoriedade de a empresa submeter as dispensas à prévia negociação coletiva. Por isso, a atuação sindical não deve se restringir a defender os trabalhadores após os patrões darem início às extinções contratuais.

Neste ponto, afigura-se plausível a proposta da realização de negociações coletivas preventivas. Através destas, o sindicato deve manter constantes tratativas com o empregador no fito de que, na eventualidade da ocorrência de uma situação que determine demissões em massa, todo um aparato negociado já esteja à disposição das partes para facilitar a adoção de critérios e medidas alternativos aos despedimentos ou, ao menos, limitativos à repercussão social dos mesmos. Com efeito, essas negociações coletivas preventivas são providenciais no atual modelo de instabilidade da economia global. Embora não se possa prever ao certo quando ocorrerá um abalo econômico capaz de extinguir múltiplos postos de trabalho ao mesmo tempo, existe a certeza de que a lógica dos mercados gera um quadro de iminente perigo em relação à perda esmagadora desses empregos.

Importante ressaltar que o princípio da inescusabilidade da negociação coletiva impõe que as empresas negociem com os sindicatos sempre que provocadas por estes e haja a real necessidade da negociação coletiva. Ora, inegável é a imprescindibilidade desta em casos de dispensas coletivas, posto que, como dito, repercutem muito além da mera relação individual de emprego. Além disso, o sindicato pode se valer de outros meios de atuação, tais como a greve e a adoção de medidas judiciais. Estes meios podem ser utilizados, respectivamente, nas hipóteses de inocorrência de acordo e de descumprimento deste por parte do empregador.

Enfim, a negociação coletiva é um direito fundamental inerente à ampla atuação sindical na defesa dos trabalhadores. No caso das dispensas coletivas, o correto manejo desse direito, principalmente se colocado em prática de forma preventiva, representa o meio mais eficaz de buscar alternativas e de reduzir o impacto dos despedimentos na sociedade. Para que isso aconteça, os trabalhadores devem escolher representantes mais preparados e dispostos a lutar ativamente pelos interesses da respectiva categoria.

Ademais, o papel do sindicato ao negociar também deve estar pautado na boa-fé objetiva e em seus deveres anexos, uma vez que precisa haver concessões recíprocas no intuito de que a proteção ao trabalhador não obste a preservação da empresa e, conseqüentemente, a fonte geradora dos empregos. Nessa esteira, Arion Sayão Romita (apud MANNRICH, 2000, p.8) afirma, com peculiar sabedoria, que: “o social não pode exigir do econômico aquilo que ele não tem para dar e o econômico não pode exigir do social aquilo que ele não pode abdicar”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? In: **Revista LTr**, São Paulo, v.73, n.4, abr. 2009.

_____. **A estabilidade no emprego num sistema de economia de mercado**. Apud COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Demissões em massa e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.7, jul. 2010.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. **Mecanismos de proteção da relação de emprego (art.7º, parágrafo 1º da Constituição Federal de 1988)**. Apud MANNRICH, Nelson. Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. **CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA**. Dissídio coletivo jurídico de n. 00309200900015004. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Decisão publicada em 30 mar. 2009. Disponível em: http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=944968.

BRIÃO, Andréa. Proteção do trabalho frente às dispensas coletivas. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.4, abr.2010.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio Costa. Demissões em massa e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.7, jul. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa. Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.4, abr. 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro. In: **Revista Ltr**, São Paulo, v.70, n.7, jul. 2006.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Substituição processual pelo sindicato. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.71, n.4, abr.2007.

MAGANO, Otávio Bueno. **Convenção 158 da OIT**. Apud MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

MAMEDE, Gladston. **O trabalho acadêmico no direito: monografias, dissertações e teses**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.

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

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho na nova constituição**. Apud MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

MUNIZ, Murilo César Buck. Em busca da liberdade sindical: uma análise do modelo de organização. In: **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v.134, n.35, abril/jun.2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6.ed.São Paulo: LTr, 2009.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Manual de monografia jurídica**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil In: **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.5, mai. 2010.

RODRIGUES MANCINI, Jorge. **Despidos colectivos: Libertad de empresa y acción administrativa**. Apud MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Efeitos da ratificação da Convenção 158 da OIT sobre o Direito Brasileiro**. Apud MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e Direito do Trabalho**. Apud MANNRICH, Nelson. *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

SALOMÃO, Cláudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da convenção n. 158 da OIT. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.72, n.4, abr. 2008.

SILVA, Antônio Álvares da Silva. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.73, n.6, jun. 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. Apud MANNRICH, Nelson. Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

STÜMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, v.71, n.11, nov.2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. Apud MANNRICH, Nelson. Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **A proteção do trabalhador contra despedida arbitrária na Constituição Federal de 1988**. Apud MANNRICH, Nelson. Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

VADE MECUM. 4 ed., rev., ampl., e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.