

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO**

**Luciana Grizendi**

**UM ESTUDO CRÍTICO SOBRE AS DISPENSAS COLETIVAS**

JUIZ DE FORA

2010

LUCIANA GRIZENDI

## **UM ESTUDO CRÍTICO SOBRE AS DISPENSAS COLETIVAS**

Monografia de Conclusão de Curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como um dos requisitos para a obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles.

JUIZ DE FORA

2010

LUCIANA GRIZENDI

## **UM ESTUDO CRÍTICO SOBRE AS DISPENSAS COLETIVAS**

Monografia de Conclusão de Curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como um dos requisitos para a obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Aprovada em \_\_/\_\_/\_\_

---

Prof. Orientador Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Polliana Martins  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso visa o estudo da questão das dispensas coletivas no cenário nacional. Trata-se de tema de indelével importância, haja vista o contexto de crise econômica mundial e a conseqüente elevação dos índices de despedidas em massa. No caso específico do Brasil, a situação mostra-se mais alarmante, pois o instituto das dispensas em bloco carece de regulamentação. Com o fito de realizar um estudo proveitoso, suscitou-se o conceito da expressão que se consubstancia no objeto daquele, a postura esperada das instituições brasileiras face ao caso concreto, bem como a viabilidade da interveniência do Poder Judiciário. Para fins de um exame crítico, salientou-se, ainda, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República, inserindo-os no contexto das dispensas em massa. Finalmente, com o objetivo de apresentar sugestões à omissa e lacunosa legislação, ponderou-se, brevemente, sobre a legislação internacional.

**Palavras-chave:** Dispensas coletivas. Negociação coletiva. Direito do Trabalho.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA .....</b>	<b>8</b>
<b>2 O CONCEITO DE DISPENSA COLETIVA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Dispensa arbitrária, dispensa não arbitrária e dispensa com justa causa ..	12
2.2 Dispensa em massa <i>versus</i> dispensa individual .....	13
2.3 Dispensa em massa <i>versus</i> dispensa plúrima .....	14
<b>3 A POSTURA DAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS .....</b>	<b>15</b>
a) A eficácia e a hierarquia das normas constitucionais .....	15
b) O efeito irradiante dos direitos fundamentais .....	16
c) A comunicabilidade e a complementaridade dos diplomas constitucional e civil ..	16
d) A repercussão das dispensas coletivas .....	17
<b>3.1 Os sindicatos profissionais .....</b>	<b>19</b>
3.1.1 A negociação coletiva .....	19
3.1.2 A ingerência sindical .....	21
<b>3.2 O Ministério Público do Trabalho .....</b>	<b>24</b>
<b>4 A LEGISLAÇÃO PÁTRIA E A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO .....</b>	<b>26</b>
4.1 O direito potestativo do empregador nas dispensas coletivas .....	26
4.2 A viabilidade da interveniência do Poder Judiciário .....	27
4.3 O caso da Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) .....	29

<b>5 O ENFRENTAMENTO DO PROBLEMA DA DISPENSA COLETIVA NO PLANO INTERNACIONAL .....</b>	<b>31</b>
<b>5.1 A Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....</b>	<b>31</b>
<b>5.2 O caso da União Européia .....</b>	<b>33</b>
a) Alemanha .....	34
b) Itália .....	34
c) Portugal .....	35
<b>5.3 A situação na América .....</b>	<b>36</b>
a) Estados Unidos .....	36
b) Argentina .....	36
c) Paraguai .....	37
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>40</b>

## INTRODUÇÃO

A revolução industrial iniciada na Inglaterra, em meados do século XVIII, impôs um avanço tecnológico no processo produtivo de bens, o que resultou num profundo impacto econômico e social nas nações. Tal fenômeno fomentou a desigualdade social, vez que contribuiu para o acúmulo da chamada *mais-valia* nas mãos dos detentores dos meios de produção, dando ensejo a um período de grande exploração dos operários. Neste contexto, evidenciou-se o antagonismo de interesses das partes constantes da relação empregatícia, assim como ocorreram reiterados embates, o que culminou na criação de associações de trabalhadores para a defesa de seus interesses – caso das *trade-unions*, que, posteriormente, evoluiriam para os sindicatos (na metade do século XIX). Esta conscientização coletiva objetivava equilibrar as forças de atuação dos operários face ao poderio empresarial.

Apesar dos direitos conquistados com o decurso do tempo, a relação empregado *versus* empregador ainda carece de novas regulamentações. Isto porque a evolução mundial trouxe consigo novos conflitos e novas formas de abuso. A era da comunicação propiciou uma integração cada vez mais estreita das economias e das sociedades, principalmente no tocante à produção e à troca de mercadorias e informações. A dita globalização, no entanto, revelou que as dificuldades econômicas enfrentadas por um determinado grupo poderiam repercutir mundialmente. Um exemplo recente é a crise mundial, que surgiu no setor imobiliário norte-americano e refletiu – e ainda reflete – em diversos setores econômicos do cenário internacional.

Entre inúmeras conseqüências da turbulenta fase econômica que vivenciamos, destacam-se as dispensas coletivas – como se verificou em relação a mais de quatro mil e duzentos empregados da EMBRAER, sob a justificativa de um alto *deficit* desencadeado pela crise econômica global. E a questão mostra-se mais preocupante no âmbito nacional, haja vista a omissão legislativa a respeito, bem como a reiterada prática das dispensas em comentário.

Por conseguinte, temos como propósito a realização de uma análise crítica das dispensas em massa no Brasil. A despedida coletiva é um problema contemporâneo que assola as nações. Sociologicamente, a escolha do tema

justifica-se pelas recentes e constantes repetições do fenômeno e por se encontrar o obreiro desamparado, numa situação em que, mais do que nunca, figura no pólo hipossuficiente da relação de emprego. Do ponto de vista jurídico, o estudo também tem grande relevo, sobretudo no Brasil, onde o Estado mostra-se desidioso ao não regulamentar a mencionada situação, a qual atenta, flagrantemente, contra preceitos constitucionais, como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Vigora, em nosso país, uma legislação deficiente, porque desatualizada, omissa e lacunosa.

A questão das dispensas em bloco não pode ser olvidada, porquanto se trata de uma das formas de extinção do contrato de trabalho em que se verifica lesão aos dispositivos de nossa lei suprema, a Carta Magna. Nesta linha, faz-se necessária a problematização da lacuna do ordenamento jurídico brasileiro, com vistas a apontar possíveis opções de normatização. Outrossim, impende questionar a ausência de amparo ao trabalhador, que, à mercê da prerrogativa que detém o empregador de dispensá-lo sem justa causa, acaba por suportar os riscos da atividade econômica.

Propõe-se, portanto, o exame de tal tema, uma vez que sua importância revela-se inequívoca, na medida em que, com não rara frequência, constitui fato sobre o qual se deparam a sociedade e os operadores do Direito, merecendo, por isso, o desenvolvimento de um estudo profundo. Para tanto, indaga-se acerca da postura das instituições governamentais e não-governamentais perante os casos concretos, além do direito potestativo do empregador na dispensa coletiva, em confronto com o requisito da alteridade. Traça-se, ainda, um breve olhar crítico sobre as saídas encontradas pela legislação internacional. Finalmente, busca-se alcançar uma conclusão que aponte possíveis soluções para o dilema. Pretende-se, assim, com este estudo, exaltar o trabalho não apenas como meio de subsistência, mas também como fator de integração social e de exercício da cidadania.

## **1 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA**

O trabalho é a energia humana despendida para transformar os recursos naturais em bens que satisfaçam as necessidades cotidianas. Ele não constitui, meramente, meio de subsistência, tampouco uma forma de tortura. Seu conceito contém cargas emocional e sociológica, já que é um dos fatores responsáveis pela formação da identidade humana e meio de inclusão social. O labor, sob a ótica jurídica, é uma manifestação da personalidade, sendo alocado – ao lado da livre iniciativa – como um dos princípios fundantes da República Federativa do Brasil (artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal). Do mesmo modo, a Carta Magna classifica a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (artigo 170), preceituando, ainda, no artigo 193, que “a ordem social tem como base o primado do trabalho”. Trata-se, portanto, de um “fator fundamental de integração social e cidadania” (PANCOTTI, p. 529 e 530, 2010), o qual resguarda a democracia.

O fundamento republicano da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CF) é a base e inspiração de todo o ordenamento jurídico brasileiro, assim como na maioria das constituições de Estados democráticos. Ele consiste, nas palavras de Alexandre de Moraes, no

“valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.”

Trata-se, pois, de um princípio informador do Direito. A condição humana – independentemente de quaisquer circunstâncias – assegura a qualquer indivíduo um conjunto de direitos que deve ser observado e respeitado pelo Estado e pelos demais componentes da sociedade. De se ver, portanto, que deve ser invocada a igualdade material, haja vista que se atribui dignidade a todo e qualquer ser humano: as pessoas são igualmente dignas. O princípio em comento preconiza que sejam asseguradas condições mínimas de existência digna, em respeito ao ser humano. Tais condições não podem ser olvidadas ou mitigadas.

O valor social do trabalho e o princípio da dignidade humana não podem ser vistos de forma apartada, vez que se complementam. Em outras palavras, o labor destituído da dignidade resultaria, por exemplo, na redução do ser humano à condição animal ou análoga à de escravo. A atividade a ser realizada pelo trabalhador deve dispor de condições minimamente humanas – como, por exemplo, um ambiente seguro e higiênico –, em respeito ao indivíduo. A partir do momento em que o ordenamento estabelece os preceitos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, deve, também, estatuir meios para sua eficácia e manutenção, sob pena de serem garantidos apenas no âmbito teórico. Cabe ao Estado, portanto, zelar por meios apropriados para a execução da atividade empregatícia, seja mediante ações fiscalizatórias, seja pela proteção dos interesses dos operários por intermédio da legislação. Além disso, frise-se que os instrumentos normativos acerca das relações de trabalho também devem primar pelo valor social do trabalho, assim como a dignidade humana deve perpetuar-se como fonte hermenêutica e de aplicação de normas legais e condições contratuais laborais. A exemplo da Constituição alemã do pós-guerra – a qual dispõe que “A dignidade do homem é inviolável” (artigo 1º) –, entende-se que qualquer ato administrativo ou disposição legal que contrarie a dignidade do trabalhador encontra-se eivado de inconstitucionalidade (SUSSEKIND, p. 64, 2001).

Afirma-se que a dispensa em massa constitui um ato atentatório aos fundamentos republicanos aqui explanados, pois

“gera exclusão social, redução da capacidade econômica de consumo; extinção de uma relação jurídica-econômica e social produtiva; diminuição da condição de cidadania; perda de contatos e relacionamentos sociais e - não raro - profunda depressão psicológica” (PANCOTTI, p.530, 2010).

## 2 O CONCEITO DE DISPENSA COLETIVA

Com o fito de elaborar um estudo mais proveitoso, mister se faz a conceituação e a diferenciação dos termos atinentes ao assunto. Iniciamos com a expressão título deste trabalho: *dispensa coletiva*. Primeiramente, esclarece-se que o termo “dispensa” constitui ato patronal e unilateral, através do qual o empresário manifesta a sua vontade de pôr fim ao contrato de trabalho. Já a despedida em massa, conforme ensinamentos de Orlando Gomes, trata-se da “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”.

A partir da leitura, inferem-se os seguintes elementos: a simultaneidade da dispensa; a unicidade de causa; a multiplicidade de dispensas, e a não substituição de pessoal.

Frise-se que, além do caráter concomitante do fato, a causa determinante da despedida em massa é única e exclusiva. Em outras palavras, a motivação da rescisão é universal a todos, sendo a pluralidade de obreiros considerada apenas segundo caracteres de ordem não pessoal – como o tempo de serviço, a lotação ou a qualificação profissional. Deste modo, não são visados trabalhadores concretos, mas sim empregados determinados por traços objetivos.

Ainda a respeito da finalidade da dispensa coletiva, cumpre salientar que esta se pauta meramente numa necessidade da empresa, qual seja a redução do quadro de pessoal. Conclui-se, portanto, que não há a substituição de pessoal, vez que a despedida em massa origina-se de um motivo de “ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural” (ALMEIDA, p. 338, 2007). A Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – a qual esmiuçaremos em outro capítulo – estatui que são causas da dispensa coletiva motivos de ordens econômica, estrutural e tecnológica.

Diante de tais considerações acerca do conceito em análise, há quem entenda que tal fenômeno infringe direitos individuais homogêneos. Assim, sustentam que a despedida coletiva atinge direitos individuais que podem ser tutelados coletivamente. Seus titulares são pessoas individualmente consideradas, mas que se vêem diante de circunstâncias que revelam uma profunda similitude de problemas, o que faculta o ingresso de uma lide em massa. O caráter homogêneo

deste direito justifica-se exatamente pelo fato de haver uma situação fática comum. A tutela coletiva propicia um resultado uniforme e a proteção de um número indeterminado de pessoas. Os sujeitos na demanda coletiva, apesar de serem indeterminados, são passíveis de discriminação. Além disso, fala-se na qualidade divisível do bem, isto é, na possibilidade de se apurar o *quantum debeatur* em relação a cada indivíduo. Isto porque, após a sentença genérica, possivelmente ocorrerão liquidações/execuções individuais. Destarte, é na mencionada fase que os bens demonstrarão sua faceta divisível, ao se analisar os prejuízos sofridos por cada um. Os direitos individuais homogêneos seguem a sistemática das chamadas *class actions* norte-americanas. Todavia, este modelo de ação coletiva ainda não é muito utilizado no Brasil.

No caso em tela, identifica-se o caráter de previsibilidade dos sujeitos, a divisibilidade do bem, assim como uma situação fática comum, o que confirma a natureza de um direito individual homogêneo. O consectário de tal assertiva é a possibilidade de os conflitos serem reunidos numa mesma demanda processual, o que implica num tratamento processual coletivo. Retomaremos, mais tarde, este raciocínio. Ressaltem-se desde já, porém, as considerações feitas por Freddie Diddier Jr. e Hermes Zaneti Jr.:

“A importância desta categoria é cristalina. Sem sua criação pelo direito positivo nacional não existiria possibilidade de tutela ‘coletiva’ de direitos individuais com natural dimensão coletiva em razão de sua homogeneidade, decorrente da massificação/padronização das relações jurídicas e das lesões daí decorrentes. A ‘ficção jurídica’ atende a um imperativo do direito, realizar com efetividade a Justiça frente aos reclames da vida contemporânea. Assim, ‘tal categoria de direitos representa uma ficção criada pelo direito positivo brasileiro com a finalidade única e exclusiva de possibilitar a proteção coletiva (molecular) de direitos individuais com dimensão coletiva (em massa). Sem essa expressa previsão legal, a possibilidade de defesa coletiva de direitos estaria vedada’.

O CDC conceitua laconicamente os direitos individuais homogêneos como aqueles decorrentes de origem comum, ou seja, os direitos nascidos em consequência da própria lesão ou ameaça de lesão, em que a relação jurídica entre as partes é *post factum* (fato lesivo). Não é necessário, contudo, que o fato se dê em um só lugar ou momento histórico, mas que dele decorra a homogeneidade entre os direitos dos diversos titulares de pretensões individuais” (2007, p. 74).

## 2.1 Dispensa arbitrária, dispensa não arbitrária e dispensa com justa causa

A dispensa arbitrária ou sem justa causa – expressões sinônimas – consiste na dispensa fundada somente no convencimento daquele que a efetiva, sendo destituída de qualquer motivação externa. É dotada de caráter meramente arbitrário, consoante sugere sua denominação. Trata-se, pois, de ato voluntário e unilateral (SILVA, 2009, p. 652, 653). Conforme aduz o artigo 7º, I, da Constituição Federal, é direito do trabalhador urbano e rural a proteção da relação empregatícia face à despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos.

No entanto, decorridos vinte e dois anos da promulgação da Carta Magna, ainda não se implementou lei complementar sobre o tema, que permanece regido pelo artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, dispositivo que estabelece a indenização devida nos casos de dispensa arbitrária.

Já a dispensa não arbitrária é aquela cujo ato é vinculado, não estando o empregador à mercê, apenas, de sua vontade, existindo, por conseguinte, padrões e limitações.

Diferentemente do que talvez se pudesse deduzir, a dispensa com justa causa não é sinônimo da despedida não arbitrária. Isto porque aquela encontra-se definida no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. O referido dispositivo enumera faltas graves que obstam o prosseguimento do vínculo empregatício e facultam ao empresário o término imediato da relação empregatícia.

Todavia, segundo Silva (*idem*, p. 653), estas não são as únicas situações ensejadoras da despedida com justa causa. Nos termos da Convenção n. 158 da OIT (que se inspirou na precursora legislação alemã de proteção contra a dispensa, datada de 1951), a ausência de capacidade – idéia de inexistência de aptidão para a realização das tarefas laborais cotidianas – ou a presença de um comportamento que obstaculize a execução produtiva do serviço prestado configuram justificativas para a incidência da dispensa com justa causa. São motivos relacionados à pessoa do obreiro e que não possuem a mesma intensidade das situações previstas na CLT. Ainda segundo o referido autor, as dispensas coletivas são hipótese de despedida motivada, na medida em que devem ser pautadas em justificativas econômicas, estruturais ou tecnológicas.

Contudo, filiamo-nos à idéia defendida por Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 8), de que o ordenamento nacional possui, na verdade, um sistema taxativo – *nulla justa causa sine lege* –, isto é, a dispensa com justa causa só se configurará se verificadas as hipóteses arroladas em lei. Logo, a dispensa coletiva não constitui modalidade de despedida motivada, vez que causas econômicas, estruturais, tecnológicas ou análogas não constam no dispositivo legal. Destarte, sob a ótica do nosso ordenamento, as dispensas coletivas equivalem àquelas ditas sem justa causa, recaindo, assim, sobre a empresa, o ônus de quitar a indenização estipulada pela Constituição.

## **2.2 Dispensa em massa *versus* dispensa individual**

A despedida individual é verificada nos contratos individuais de trabalho, podendo ser de natureza arbitrária ou não. Quando não arbitrária, emana de falta disciplinar caracterizadora da justa causa ou origina-se da ausência ou insuficiência de qualificação profissional frente às mutações técnicas da empresa.

Conforme exposto no presente estudo, a dispensa coletiva sujeita-se à existência de um fato de qualidade objetiva relacionada à empresa e não a uma ocorrência imputável à pessoa do empregado. Assim, nos casos em que há o término dos vínculos empregatícios de vários trabalhadores, não caberá a afirmação, de imediato, de que se trata de uma dispensa coletiva. Isto porque, primeiramente, deve-se analisar a causa peremptória. Sendo a motivação relacionada ao contrato individual de trabalho – ou seja, resultando de circunstância subjetiva oriunda da relação empregado *versus* empregador –, classifica-se como dispensa individual, pois o que se verifica, na verdade, é mero efeito coletivo, e não despedida em massa. Para a ocorrência desta última, conforme já salientado, é necessária a incidência de uma causa comum para a despedida, e não apenas simultaneidade e multiplicidade de rescisões.

### **2.3 Dispensa em massa *versus* dispensa plúrima**

A dispensa qualificada como plúrima é constatada quando sucede na empresa uma série de despedidas individuais, de forma concomitante, cuja motivação refere-se à conduta específica de cada empregado.

Destarte, para que se configure a despedida plúrima, deve-se verificar a ocorrência de um número considerável de rescisões, em que a motivação refira-se a um fato peculiar de cada operário. Além disso, deve ser constatado que os trabalhadores dispensados foram considerados individualmente, ou seja, identificados por características subjetivas – diferentemente da dispensa coletiva, na qual os obreiros são considerados segundo características não personalíssimas.

De forma diversa da despedida coletiva, naquela dita plúrima há a substituição do pessoal que teve seus contratos de trabalho extintos. Isto porque não há o objetivo de reduzir o pessoal, havendo a necessidade de que o serviço seja prestado por outrem.

Todavia, tais modalidades de dispensa possuem semelhanças, tais como o caráter múltiplo e simultâneo.

### 3 A POSTURA DAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Conforme já abordado anteriormente, o ordenamento jurídico brasileiro é lacunoso acerca da problemática das despedidas em massa. Destarte, objetivamos analisar o comportamento das instituições governamentais e não-governamentais perante os casos concretos, cogitando, ainda, da adequação (ou não) de suas interferências.

Para tratar da ingerência do órgão ministerial trabalhista e das entidades sindicais nas dispensas coletivas, é preciso tecer algumas considerações prévias (COSTA, 2010, p. 824 a 831), a saber: a) normas constitucionais – eficácia e hierarquia; b) a chamada eficácia irradiante dos direitos fundamentais; c) a comunicabilidade e complementaridade da Constituição Federal e do Código Civil; d) a repercussão da dispensa coletiva.

#### a) A eficácia e hierarquia das normas constitucionais

Primeiramente, recordaremos a hierarquia e eficácia das normas. Sabe-se que, refutando classificações que versam sobre a eficácia das normas constitucionais, alcançou-se o moderno entendimento de que todas elas são capacitadas a produzir efeitos no mundo dos fatos e na solução de conflitos jurisdicionais. Esclarece-se, todavia, que aquelas que dependem de legislação infraconstitucional para complementar suas disposições não se encontram destituídas completamente de eficácia, visto que o preceito já estatuído terá o poder de fazer com que as normas infraconstitucionais ajustem-se ao mesmo. Conclui-se, por conseguinte, que as normas constitucionais detêm eficácia direta e imediata, mesmo que imprescindam de legislação complementar.

Nesta mesma linha de raciocínio, não se pode deixar de mencionar o princípio da supremacia das normas constitucionais, o qual apregoa a prevalência do texto constitucional sobre os demais. Assim, nenhum ato jurídico poderá subsistir de forma válida, caso seja incompatível com a Constituição. Do mesmo modo, as interpretações de textos infraconstitucionais devem encontrar-se em conformidade

com o sistema constitucional.

b) O efeito irradiante dos direitos fundamentais

O segundo ponto a ser abordado é a questão da chamada eficácia irradiante dos direitos fundamentais. Tal expressão reflete a idéia de que os direitos fundamentais – além de estabelecerem limites para a atuação do Estado – são nortes interpretativos da legislação infraconstitucional. Em outras palavras, o que se pretende dizer é que todas as disposições infraconstitucionais devem passar pelo crivo da constitucionalidade, vez que tais preceitos fundamentais irradiam-se sobre todas as normas jurídicas, moldando-as, independentemente de sua natureza e sob pena de se tornarem inválidas.

No âmbito trabalhista, ressalta-se a ocorrência da eficácia irradiante dos direitos fundamentais através da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proteção à iniciativa empresarial e do solidarismo.

c) A comunicabilidade e complementaridade dos diplomas constitucional e civil

A terceira e última premissa a ser demonstrada é a comunicabilidade e complementaridade entre os textos constitucional e civil. Isto demonstra, também, a recepção dos preceitos constantes da Constituição Federal por parte do Código Civil de 2002. Uma das principais conseqüências dessa interação foi a reafirmação, no “novo” diploma civil, da denominada técnica da cláusula geral ou sistema das cláusulas abertas. Trata-se de uma fuga do positivismo exacerbado, de um rigorismo jurídico cerrado. Tal situação vai de encontro com a antiga idéia de que incumbia ao hermeneuta o dever de estipular a conduta esperada em cada caso concreto. Espera-se, isto sim, que os sujeitos contratuais portem-se, em suas relações obrigacionais, em conformidade com os valores e princípios afirmados no ordenamento jurídico. Vários dispositivos foram classificados como cláusulas gerais,

a saber: a função social do contrato; a boa-fé objetiva; a ilicitude contratual por abuso de direito etc.

O princípio da boa-fé objetiva interessa-nos mais, pois é plenamente aplicável aos contratos de trabalho. Representa um salto ético nas relações jurídicas, já que propõe a valorização da dignidade da pessoa humana, em detrimento da noção patrimonialista até então preponderante. Destacam-se os artigos 113 e 422 do Código Civil. Afirma-se que não se trata de um imperativo ético abstrato, mas sim de uma norma jurídica condicionante de todo o ordenamento, a qual se apresenta como uma exigência de lealdade. Também traz à tona o princípio da cooperação e solidariedade entre as partes. Neste sentido, a boa-fé objetiva imputa padrões de conduta para as partes, assim como deveres além da prestação principal – chamados de deveres laterais ou secundários: os deveres de informação (visa a permitir o conhecimento do conteúdo contratual), de sigilo, de cooperação e de prestar contas. Pelo fato de permear todo e qualquer ato da relação obrigacional, pode-se dizer que mitiga a arbitrariedade dos atos dos pactuantes, haja vista a função socioeconômica do contrato. Sustenta-se, ainda, nos moldes do artigo 187 do Código Civil, que a sua inobservância acarreta a nulidade do negócio jurídico.

Nas palavras de Gustavo Tepedino

“(…) a boa-fé objetiva consiste em um dever de conduta. Obriga as partes a terem comportamento compatível com os fins econômicos e sociais pretendidos objetivamente pela operação negocial. No âmbito contratual, portanto, o princípio da boa-fé impõe um padrão de conduta a ambos os contratantes no sentido da recíproca cooperação, com consideração aos interesses comuns, em vistas de se alcançar o efeito prático que justifica a própria existência do contrato. (...) traduz-se, pois, na imposição aos contratantes de um agir pautado pela ética de igualdade e de solidariedade. Ao perseguir seus interesses particulares, devem as partes de um contrato conferir primazia aos objetivos comuns e, se for o caso, às relações existentes sobre as patrimoniais.” (p. 447)

#### d) A repercussão das dispensas coletivas

Diante de tais considerações, pode-se afirmar que as demandas jurisdicionais ditas complexas – lides em que a mera aplicação do direito ao caso concreto não se revela suficientemente satisfatória para dirimir o conflito – exigem que o julgador aprecie o litígio considerando os direitos fundamentais como orientadores

interpretativos, assim como a observância da complementaridade e do diálogo entre os dispositivos constitucionais e civis.

Salienta-se, assim, que os princípios atinentes às relações obrigacionais têm papel fundamental neste contexto das dispensas coletivas. Isto porque aqueles impõem ao empregador um padrão de conduta a ser seguido, sobretudo quanto ao princípio da boa-fé objetiva e seus deveres secundários. Neste diapasão, segundo expõe Costa,

“(...) há de se atrair a incidência dos institutos de direito civil da ilicitude contratual por abuso de direito, e, principalmente, da violação da cláusula geral de boa-fé objetiva e dos chamados deveres laterais dela decorrentes, tais como o de informação, cooperação e prestação de contas. Assim, nesta situação deveria o empregador expor, objetivamente, antes de realizar o ato demissional coletivo, as dificuldades financeiras da pessoa jurídica, bem como a real necessidade dessas demissões para a sobrevivência do próprio sítio produtivo” (2010, p. 828 e 829).

As repercussões sobrevindas do ato da dispensa coletiva têm efeitos estrondosos, tanto no âmbito econômico, quanto nos setores social e político. Por isso, há o entendimento de que a despedida em massa deve ser considerada como ato complexo e sucessivo. Isto implica, na realidade, na observância de condutas patronais preliminares à efetivação da despedida em massa. Este controle de legalidade *a priori* deve ser realizado para propiciar um diálogo entre as partes envolvidas – enquadrando-se, aqui, o empregador, os empregados, o sindicato, os órgãos fiscalizadores do trabalho e o Ministério Público do Trabalho –, cabendo ao empresário expor as razões e o possível número de trabalhadores a serem dispensados. A sua finalidade é buscar soluções para evitar/postergar a despedida coletiva, ou, ao menos, reduzir o número de operários a terem o vínculo empregatício rompido. Há aqueles que defendem a possibilidade de estabelecer um perfil a ser considerado no ato da dispensa, isto é, estatuir um grupo de empregados que deva ser poupado, devido às suas condições subjetivas – como, por exemplo, o empregado que possui família que dele dependa economicamente; o obreiro que esteja próximo de alcançar aposentadoria etc. Todavia, tal posicionamento parece não ser acertado, pois trata-se de uma liberalidade do empregador manter aqueles que julgar mais imprescindíveis à atividade empresarial, já que sobre o empregador recai o ônus de suportar os riscos da empresa (princípio da alteridade) e suas conseqüências. O desrespeito a tal fase preliminar resulta na nulidade do ato, desencadeando o dever de reparação, a ser mensurado em cada caso concreto

(artigo 944 do Código Civil).

Mediante a constatação da necessidade de ingerência de alguns órgãos no processamento das dispensas coletivas, elucidaremos, a seguir, as particularidades de cada instituição, face a esta situação.

### **3.1 Os sindicatos profissionais**

#### **3.1.1 A negociação coletiva**

Preliminarmente ao exame da atuação sindical, propomo-nos a delimitar o conceito de negociação coletiva. O diálogo a ser travado entre o senhor do capital e o sindicato dos trabalhadores será possível por força do direito à negociação coletiva. Para Delgado (2008, p. 1329), trata-se de um dos meios de solução de conflitos cujas principais funções são a geração de normas jurídicas e a pacificação de lides de natureza sociocoletiva. Diz-se ser, também, um pressuposto de existência e validade dos litígios coletivos trabalhistas. Isto porque, nos termos do artigo 114, § 2º da Carta Magna, conjetura-se comum acordo das partes para que seja suscitado o dissídio coletivo, donde se conclui pela exigência de negociação coletiva prévia.

A negociação coletiva emana de um princípio do direito coletivo, qual seja, o da criatividade jurídica. Segundo este, há a possibilidade de criação de normas juscoletivas diferentes da legislação heterônoma estatal, mas em harmonia com esta. Trata-se de descentralização do poder normativo e manifestação de fontes autônomas do Direito do Trabalho. Cumpre salientar, ainda, que tal criatividade não é plena, encontrando suas possibilidades e limitações no chamado princípio da adequação setorial negociada. Delgado assevera que poderá haver normas coletivas se respeitados dois requisitos:

“a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direito superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalthistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).” (2008, p.1322)

Na primeira hipótese, poderá haver convenções desde que haja respeito às normas trabalhistas, ou seja, poderá haver transação contanto que observado o patamar mínimo legal, podendo a norma juscoletiva apenas crescer. No tocante à alínea “b”, a negociação poderá versar sobre os direitos ditos relativamente indisponíveis. Isto porque os absolutamente indisponíveis não são transacionáveis, pois são imantados

“por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88)” (DELGADO, 2008, p. 1323).

Dessa maneira, deverá haver a observância dos princípios individuais trabalhistas da indisponibilidade dos direitos laborais e da imperatividade das normas trabalhistas.

O direito à negociação coletiva passou a ser reconhecido pelas legislações no início do século XX. Afirma-se ser decorrente da evolução da liberdade sindical – esta é constituída pela liberdade de associação (possui duas facetas conceituais: positiva – pauta-se na liberdade de criação de sindicatos – e negativa – expressa a idéia de que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato) e pela autonomia sindical (possibilidade de auto-gestão e vedação de ingerência estatal na atuação dos sindicatos). No Brasil, a Constituição Federal estatui este direito quando, no artigo 7º, inciso XXVI, reconhece os acordos e convenções coletivas. Além disso, no mesmo dispositivo, incisos VI, XIII e XIV, estabelece hipóteses em que mister se faz a negociação coletiva – a redução salarial; a compensação de períodos trabalhados; a redução de jornada; a implementação de horários diferenciados nos turnos ininterruptos de revezamento. Trata-se de rol não exaustivo, que exige prévia negociação. Internacionalmente, foi positivado pela Organização Internacional do Trabalho em 1944, como um de seus objetivos. Em 1949, a mesma organização promulgou a Convenção n. 98, a qual impôs aos seus signatários o desenvolvimento e o estímulo do direito de negociação coletiva. Em 1981, foi editada a Convenção n. 154, da qual consta, no artigo 2º, a definição do direito em exame:

“(...) a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de

empregados, ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.”

Como produto da conglomeração dos dispositivos nacionais e internacionais supracitados, chega-se ao conceito de negociação coletiva para o ordenamento brasileiro:

“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)

### 3.1.2 A ingerência sindical

Simploriamente, pode-se definir sindicato como sendo associação representante de uma categoria devidamente reconhecida pelo Estado. No Brasil, esta legitimação ocorre por meio do registro formal no Ministério do Trabalho e Emprego, o que atestará sua personalidade jurídica e sindical. Os sindicatos, no ordenamento pátrio, são considerados pessoas jurídicas de direito privado.

Maurício Godinho Delgado conceitua os sindicatos profissionais como sendo

“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” (2008, p. 1325).

Historicamente, a organização sindical nasceu nas corporações de ofício da Europa, durante a Idade Média. No século XVIII, quando da revolução industrial, o sindicalismo foi fomentado a partir da percepção, pelos operários, de sua hipossuficiência nas relações empregatícias. A fragilidade do trabalhador evidenciou-se, principalmente, pela crescente oferta de mão-de-obra, haja vista a substituição da força humana pelos maquinários – pode-se afirmar, portanto, que tal fato contribuiu para a imposição patronal de condições desumanas na relação laboral,

em prol da potencialização do lucro. A constatação de sua posição desfavorecida resultou na união da classe operária, na defesa de interesses comuns e na exigência de melhores condições de trabalho.

No Brasil, tal fenômeno foi observado tardiamente, se comparado às nações que serviram de berço à industrialização. Isto porque, no início do século XX, a economia brasileira ainda era mormente agrária, estando os trabalhadores, portanto, alocados em fazendas, o que obstava, de certa forma, uma organização coletiva. Além disso, a origem da legislação sindical remonta à era Vargas, época em que os sindicatos encontravam-se umbilicalmente ligados ao Estado. Tal fato comprometeu o movimento sindical brasileiro, haja vista o não desenvolvimento da cultura da negociação coletiva. Diante disto, uma nova consciência coletiva teve que ser desenvolvida ao longo dos tempos.

O sindicalismo, na legislação pátria, é pautado na garantia constitucional da livre associação (artigo 5º, incisos XVII e XX; artigo 8º, inciso V, CF) e no direito de reunião (artigo 5º, inciso XVI, CF). O texto constitucional impõe, ainda, como dever dos sindicatos, “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (artigo 8º, inciso III).

A sindicalização dos empregados foi um meio de contrabalancear a desigual relação desenvolvida com o empregador. Destarte, a liberdade sindical veio assegurar que o hipossuficiente – qual seja, o operário – alcance um patamar de equivalência com o empresário. Assim, enfrentar-se-ão dois entes coletivos: a empresa, a qual detém essência naturalmente coletiva, podendo, ainda, entabular sindicatos econômicos; e o sindicato dos trabalhadores, o qual é produto da união de obreiros individualmente considerados, que possuem interesses convergentes. Portanto, não há mais que se cogitar da incidência da legislação e da base principiológica protetiva dos obreiros. Isto porque os sindicatos profissionais encontram-se munidos de instrumentos de atuação e pressão para tornarem-se equivalentes aos patrões (tais como greve, garantia sindical etc). Portanto, tornam-se igualmente fortes e igualmente coletivos. Tal igualdade é a afirmação do princípio da equivalência dos contratantes coletivos.

No contexto específico das dispensas coletivas, a Constituição Federal é expressa ao exigir a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, incisos III e VI). Trata-se de manifestação do princípio da

ingerência sindical na normatização coletiva. Este condiciona a negociação à intervenção do ser coletivo trabalhista – o sindicato profissional. Do contrário, constituirá mera cláusula contratual, não consistindo, assim, normas coletivas.

Diante das premissas deste capítulo, da supremacia das normas constitucionais e da precedência da negociação coletiva em relação à despedida em massa, reafirmamos aqui, com respaldo no texto constitucional, a necessária ingerência dos sindicatos profissionais nos trâmites da dispensa coletiva. O sindicato é parte fundamental para que sejam observadas as solenidades da negociação coletiva, sob pena de nulidade. Para haver a participação sindical, diz-se, também, ser imprescindível a informação aos sindicatos da situação (dever lateral do princípio da boa-fé), para que, com estes, discutam-se alternativas para solução do problema. Isto porque, nas palavras de Ebert,

“Do contrário, estar-se-á conferindo aos empresários a prerrogativa de agir unilateralmente no sentido de glosar o principal aspecto atinente às relações de trabalho, em nítido prejuízo da coletividade obreira, frustrando-se, dessa forma, o desígnio de igualdade material entre a empresa e sindicato profissional que subjaz ao princípio da negociação coletiva e que condicionou toda a evolução histórica do conceito” (2010, p. 439).

Conquanto a legislação brasileira não trate específica e expressamente das despedidas em massa e tampouco tenha o Brasil ratificado a Convenção n. 154 da OIT, há a obrigatoriedade de interferência dos sindicatos nas negociações preliminares à dispensa, tendo em vista o ordenamento jurídico de forma sistemática, sobretudo as disposições constitucionais.

Insta salientar que a cláusula geral da boa-fé objetiva, no que concerne à negociação coletiva, redundando na vedação de condutas que possam acarretar prejuízo ao equilíbrio de forças entre a empresa e o ente sindical, almejando, assim, a manutenção da igualdade material. Neste sentido, é imperiosa a comunicação aos sindicatos da real situação da empresa (dever jurídico de informação) nos casos de dispensa coletiva, para que se evite que o empregador assumira uma posição preponderante face ao sindicato. Somente assim poder-se-á evitar a imposição patronal unilateral, propiciando uma igualdade material, de modo a efetivar justiça e equilíbrio de forças. Esta incessante busca por uma relação harmônica significa a concretização de um ideal de justiça contratual. A atuação dos sindicatos profissionais nada mais é do que corolário da negociação coletiva. Os primados da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da solidariedade

endossam, com maior veemência, a interferência sindical. Concluindo:

“(...) as medidas empresariais tendentes à promoção de dispensas coletivas encontram-se condicionadas à prévia negociação com a entidade obreira. Do contrário, estar-se-ia excluindo do âmbito de incidência do princípio do estímulo à negociação coletiva matéria que constitui o próprio núcleo das relações laborais entabuladas entre a empresa e a generalidade dos trabalhadores, qual seja, o *vínculo empregatício*, sem o qual não seria possível sequer cogitar do estabelecimento daqueles acordos e convenções (...) estar-se-ia a permitir a atuação unilateral da empresa em assunto de nítido interesse para esta última e para a coletividade de obreiros, de modo francamente atentatório ao desígnio de equiparação de forças entre aquele ente patronal e o sindicato dos trabalhadores que subjaz aos sobreditos dispositivos constitucionais” (*idem*, p. 445).

### 3.2 O Ministério Público do Trabalho

A Carta Magna de 1988, com o fito de dinamizar a atividade jurisdicional, institucionalizou atividades profissionais, atribuindo-lhes a condição de funções essenciais à Justiça. São elas o Ministério Público, a Advocacia Pública, a Advocacia e a Defensoria Pública. De acordo com o artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público é definido como sendo “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Tal órgão tem sobressaído na organização estatal, haja vista o alargamento de suas funções de proteção de direitos indisponíveis e de interesses coletivos.

O Ministério Público do Trabalho é um ramo do Ministério Público da União e atua nas lides em que a competência é da Justiça Laboral. É detentor de atribuições judiciais – quando figura como parte processual ou *custus legis* – e extrajudiciais – administrativamente, desempenha o papel de articulador social nas causas em que se encontre presente o interesse público. Foi a partir da Constituição em vigor que tal instituição passou a interceder em defesa de direitos coletivos em sentido lato e individuais indisponíveis dos trabalhadores. Além disso, o Ministério Público do Trabalho atua como árbitro e mediador de conflitos coletivos trabalhistas que envolvam obreiros e empresas ou entidades sindicais que as representem. Foram eleitas as seguintes áreas prioritárias de atuação (1999): erradicação do trabalho infantil e regulamentação do trabalho do adolescente; combate ao trabalho escravo e regularização do trabalho indígena; combate a todas as formas de discriminação

do trabalho; preservação da saúde e segurança do obreiro, e regularização dos contratos de trabalho.

O *parquet* trabalhista deve atuar no controle prévio do ato da dispensa. Tal assertiva justifica-se pelo fato de que o acontecimento em estudo atinge direito individual homogêneo (conforme abordado no capítulo 2) e, por isso, a instituição em questão deverá, compulsoriamente, participar deste controle *a priori*, devido à sua vocação constitucional<sup>1</sup>. Nada obstante, caso o direito infringido não seja compreendido como individual homogêneo, pode-se adotar a tese de que há violação de um direito difuso, uma vez que as conseqüências da despedida coletiva têm reflexos na sociedade como um todo. Assim, conforme já elucidado, os deveres jurídicos laterais de prestar informações e da boa-fé objetiva devem ser observados, para que, como no caso da entidade sindical, o Ministério Público do Trabalho possa propor alternativas menos danosas do que a dispensa em massa. Assim, o Ministério Público do Trabalho cumpre a sua missão de defender a ordem jurídica e o interesse público na esfera laboral.

Por fim, assevera-se ser descabida a apreciação das despedidas em bloco em sede de dissídio coletivo, pois a pretensão reintegratória, isto é, a restauração do vínculo empregatício extrapola o alcance meramente declaratório dos pedidos veiculados na seara trabalhista coletiva. Conclui-se, desta maneira, pela necessidade de tramitação nas instâncias jurisdicionais ordinárias, sendo tais lides instrumentalizadas pelas ações coletivas, como a ação popular.

---

<sup>1</sup> Artigo 127 da Constituição Federal. Ainda, de acordo com os artigos 6º, VII, alínea “d”; 83, III, e 84 da Lei Complementar 75/93, o Ministério Público do Trabalho tem como função a proteção dos direitos coletivos difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos, e, para tanto, detém legitimidade para ajuizar

## 4 A LEGISLAÇÃO PÁTRIA E A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO

Conforme já exposto, a questão da dispensa em massa mostra-se de suma importância, porquanto se trata de uma das formas de extinção do contrato de trabalho em que se verifica lesão aos preceitos constitucionais – como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Contudo, tal instituto ainda não se encontra regulamentado no Brasil, vigorando uma legislação deficiente, porque desatualizada, omissa e lacunosa.

O Estado Democrático de Direito tem como poder-dever promover a justiça social e o bem-estar de todos. A ausência de legislação sobre as despedidas em bloco<sup>2</sup>, aliada ao contexto presente da crise econômica mundial, agravou a situação. Passaram a ser suscitados provimentos jurisdicionais para os casos concretos. O Judiciário viu-se diante de um conflito eminentemente social e sem precedentes.

Diante dessas circunstâncias, analisaremos o direito potestativo da empresa face às dispensas coletivas, assim como o caso concreto da EMBRAER, com a respectiva atuação do Judiciário.

### 4.1 O direito potestativo do empregador nas dispensas coletivas

O ato do despedimento sem justa causa é, para alguns doutrinadores de vertente tradicionalista, caso de denúncia vazia ou de direito potestativo. Em outras palavras, a ação do empregador ao impor, unilateralmente, sua manifestação volitiva, teria respaldo na liberdade contratual. É claro, entretanto, que isto não elide a obrigação de pagar ao trabalhador indenização correspondente a quarenta por cento do saldo do FGTS, conforme anteriormente mencionado.

Contudo, numa leitura sistemática do ordenamento pátrio, questiona-se se tal liberalidade persiste, face à proteção do vínculo empregatício diante da despedida

---

ações civis públicas.

<sup>2</sup> No tocante à dispensa coletiva, o ordenamento jurídico brasileiro é silente, havendo menção, apenas, no artigo 165 da CLT: “Os titulares da CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

arbitrária anunciada pelo artigo 7º, I, da Constituição Federal, bem como à ilicitude contratual por abuso de direito, em virtude da violação do princípio da boa-fé objetiva e de seus deveres laterais (art. 187 c/c 422 do Código Civil).

A resposta à questão é negativa, já que o direito fundamental social de proteção da relação de emprego, mesmo que pendente de lei complementar, produz efeito direta e imediatamente sobre toda a legislação infraconstitucional, conforme já mencionado no presente estudo. Assim sendo, nas dispensas em massa a liberalidade contratual de despedir conferida ao empresário (artigo 444 da CLT) encontra-se condicionada à observância da cláusula aberta da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos, quais sejam informar e comprovar a causa objetiva – seja de ordem estrutural, técnica ou econômica –, além de negociar com os trabalhadores e seus representantes. Do contrário, haverá ilicitude contratual por abuso de direito, cabendo à empresa pagar indenização, a ser definida pela extensão do dano em cada caso concreto (ALMEIDA, 2009, p. 392 e 393). Conclui-se, assim, que a liberdade de despedir não é mais absoluta, haja vista os preceitos legais supramencionados, bem como seu impacto na sociedade.

## **4.2 A viabilidade da interveniência do Poder Judiciário**

Hodiernamente, tem-se assistido a um crescente índice de despedidas em massa em todo o mundo. No caso brasileiro, algumas decisões têm sido alvo de críticas, justamente devido à interveniência do Judiciário no setor privado, haja vista a inexistência de previsão legal para tanto. O jornal Folha de São Paulo, por exemplo, em sua edição de 08/04/2009, cuja manchete foi “Interferência excessiva”<sup>3</sup>, denominou a atuação estatal no caso brasileiro da despedida coletiva havida na Usiminas de “judicialização excessiva”, visto que, segundo a publicação, não há, na legislação pátria, dispositivo que obste a despedida em bloco.

Os defensores desta corrente argumentam que o Estado não pode impedir a dispensa em massa, vez que, com base nas restrições constitucionais (sobretudo o artigo 1º, III), não lhe cabe intervir, direta e unilateralmente, na “livre iniciativa do

---

<sup>3</sup> Acessado em 23 de outubro de 2010. Disponível em <http://is.gd/ha7P5>.

empreendedor econômico, invocando a salvaguarda do mercado de trabalho e o princípio da busca do pleno emprego” (CARMO, 2010). Além disso, a organização da empresa, bem como suas contratações e dispensas, constituem atos decorrentes do poder de direção inerente à pessoa do empregador. Sendo violado, o Estado terá interferido na propriedade privada (SILVA, 2009, p. 662).

Contudo, não partilhamos deste entendimento. Isto porque, nos moldes do artigo 5º, XXXV, da Constituição, diante de lesão ou ameaça a direito, o cidadão possui um direito subjetivo público de invocar a tutela jurisdicional para o caso concreto, não sendo excluído do exame do Judiciário quaisquer casos de lesão ou ameaça de direito. Além disso, nenhum direito é ilimitado, sendo o uso da propriedade privada restringido por sua função social. Por isso, pode-se afirmar que o interesse individual não se sobrepõe ao interesse público, o que resulta na idéia de que a livre iniciativa não pode ser praticada em detrimento do bem comum.

Destarte, defendemos a legitimidade da intervenção do Judiciário, quando invocada, nas demandas que versem sobre as dispensas em massa. E esta atuação ocorre, num primeiro momento, com fins de instituir uma negociação coletiva entre os interessados, para possibilitar um acordo. Esta tentativa possui respaldo legal, na medida em que o magistrado ou o tribunal podem tentar alcançar a conciliação a qualquer tempo (artigo 125, IV, do CPC, c/c artigo 8º, parágrafo único, da CLT). Do mesmo modo, assevera-se que a negociação coletiva encontra-se prevista no artigo 114, parágrafos 1º e 2º da Constituição Federal.

Caso seja frustrada a conciliação, cabe ao Judiciário analisar o mérito das dispensas. É neste momento que se perquire se a despedida em massa foi realizada dentro dos parâmetros legais – se houve, por exemplo, a observância da cláusula aberta da boa-fé objetiva e seus deveres laterais, como a informação da causa objetiva aos trabalhadores e seus representantes, negociação coletiva etc. Somente assim verificar-se-á a existência de lesão ou ameaça de direito, poder-dever do Judiciário. Não se está, desta forma, indo de encontro ao bem constitucional da livre iniciativa, mas, na verdade, realizando-se a prestação jurisdicional face ao direito de ação e ao acesso à justiça exercido pelo trabalhador. Tal como na esfera individual, só que, sob circunstâncias específicas, os efeitos são de ordem coletiva.

Conclui-se que o papel do Poder Judiciário restringe-se a atestar a legalidade ou não – no tocante aos deveres de lealdade e transparência constantes de toda

relação contratual, bem como aos bens jurídicos constitucionais estabelecidos no ordenamento pátrio – das dispensas em bloco. Desta maneira, evitar-se-ão fraudes – seja nas tentativas de conciliação (em que os esforços podem não ser verdadeiros), seja na finalidade das despedidas (caso o empregador não vise a uma redução de pessoal, dadas as circunstâncias econômicas, estruturais ou tecnológicas). Ressalte-se, contudo, não ser função do Judiciário apontar, por exemplo, se o empresário deve despedir individual ou coletivamente, tampouco explicitar uma solução para que a despedida coletiva seja evitada (SILVA, 2009, p. 659). Limita-se a interferência judicial a zelar pelo bem jurídico do trabalho, pois somente assim restará resguardado o interesse de toda a sociedade.

#### **4.3 O caso da Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER)**

Em meados de fevereiro de 2009, a Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) despediu cerca de quatro mil e duzentos trabalhadores, ao argumento de redução de faturamento face à crise econômica mundial. Diante disto, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros propuseram dissídio coletivo de natureza jurídica, visando à decretação da nulidade da dispensa massiva e requerendo, ainda, liminar de suspensão das rescisões contratuais, sob a alegação de que tal dispensa em massa atentou contra o direito de informação, vez que inexistiu negociação coletiva com os operários e sindicatos. Segundo o requerente, houve violação dos artigos constitucionais 1º, III e IV, 5º, XIV, 7º, XXVI, e 8º, III e IV; lesão à Convenção n. 98 e às Recomendações de ns. 94 e 193 da OIT, bem como aos dispositivos 187 e 422 do Código Civil Brasileiro.

O Tribunal Regional da 15ª Região (Campinas) concedeu liminar, suspendendo a rescisão dos contratos de trabalho até a data da audiência de conciliação e exigindo a apresentação dos “balanços patrimoniais e demonstrações contábeis dos dois últimos exercícios sociais” (SILVA, p. 659, 2009). Tal decisão foi baseada no princípio da dignidade humana e na proteção ao emprego. No decurso do processo, o referido Tribunal admitiu o SINDIAEREOESPACIAL como assistente litisconsorcial, mas rejeitou a ABRAC como *amicus curiae*. Por fim, frustrada a tentativa conciliatória, decidiu-se ser abusiva a despedida em massa, porém

descabida a reintegração empregatícia, já que inexistia estabilidade ou garantia de emprego, tendo sido concedida a cada operário indenização no valor de dois avisos prévios, até o limite de sete mil reais – definido pelo tempo de serviços prestados à empresa, por cada trabalhador –, além de prorrogação do plano de saúde do operário jubilado e de seus familiares por um ano, contado da dispensa. Declarou-se a eficácia dos contratos de trabalho, para todos os fins, durante o lapso temporal em que foram mantidos suspensos, afirmando-se, também, o direito de preferência dos obreiros em caso de reativação dos postos de trabalho. Por fim, foi inaugurado o precedente que afirma ser necessária a prévia negociação coletiva quando houver intenção de dispensar massivamente.

Interposto recurso ordinário, foi-lhe concedido efeito suspensivo até o julgamento final. O Ministério Público do Trabalho opinou pela extinção sem julgamento de mérito. Conhecido o recurso, foi afastada a declaração de abusividade das despedidas, bem como da prorrogação dos contratos de trabalho até a data da audiência de conciliação (13/03/2009). Todavia, reafirmou-se a premissa da negociação coletiva em sede de despedidas em bloco. Manteve-se a compensação financeira aos jubilados, assim fixando, conforme o julgado: “o valor correspondente a dois meses de aviso prévio para os empregados com até dois anos de prestação de serviços para as empresas; o valor correspondente a três meses de aviso prévio para os empregados que possuam de dois a quatro anos de prestação de serviços para as empresas; valor correspondente a quatro meses de aviso prévio para os empregados que possuam de quatro a oito anos de prestação de serviços para as empresas; valor correspondente a cinco meses de aviso prévio para os empregados que possuam mais de oito anos de prestação de serviços para as empresas”.

## 5 O ENFRENTAMENTO DO PROBLEMA DA DISPENSA COLETIVA NO PLANO INTERNACIONAL

Em 2006, assistimos à quebra de instituições crediárias norte-americanas, as quais realizavam empréstimos hipotecários arriscados. Tal fato culminou na quebra de organizações bancárias, além de refletir nas bolsas de valores internacionais. A assunção pública da crise financeira só ocorreu em 2007, sendo denominada *crise do subprime*.

Sendo considerada a mais grave desde 1929, a crise sobredita possuía potencial para revelar-se sistêmica, pois viria a refletir em todos os setores econômicos – conforme verificamos.

Neste contexto de recessão econômica, os empresários viram-se compelidos a tomar providências, com fins de minimizar os *deficits* provenientes da crise mundial. Assim, dada a problemática econômico-conjuntural em que se encontravam e sabedores de que uma crise econômica não constitui justa causa para despedir<sup>4</sup>, muitos empresários fizeram uso das dispensas coletivas.

Como ressaltado, o ordenamento jurídico pátrio não aponta regulamentação para o caso. Entretanto, algumas das legislações internacionais já normatizaram a situação, tendo em vista as disposições constantes na Convenção n. 158 da OIT. Apresentaremos o conteúdo desta, além de, sucintamente, mencionar alguns ordenamentos que já dirimiram a controvérsia, para que, de certa forma, sejam fontes de inspiração para suprir a lacuna brasileira.

### 5.1 A Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção n. 158 da Organização Internacional de Trabalho (OIT) foi assinada em Genebra em 22 de junho de 1982, passando a vigorar apenas em 23 de novembro de 1985. A dita Convenção foi promulgada com vistas a coibir a dispensa arbitrária e proteger o trabalhador, propiciando, assim, o almejado

---

<sup>4</sup> Crise econômica não é justa causa para a dispensa dos empregados, visto que não é hipótese constante do rol *numerus clausus* do artigo 482 da CLT.

equilíbrio na relação trabalhista. Suas normas entoam um discurso pró-continuidade do vínculo empregatício, fato este que converge com a base principiológica do Direito Laboral pátrio.

No âmbito brasileiro, após sua submissão ao Congresso Nacional, foi aprovada em 17 de setembro de 1992, por meio do Decreto Legislativo n. 68. Todavia, foi implantada apenas no governo de Fernando Henrique Cardoso, em 5 de janeiro de 1996, após o depósito da Carta de Ratificação. Por fim, através do Decreto de Promulgação n. 1855, publicado no Diário Oficial da União em 11 de abril de 1996, a Convenção passou ao *status* de lei no ordenamento jurídico nacional. Infelizmente, por questões políticas, o Brasil a denunciou através do Decreto 2100, em 20 de dezembro do mesmo ano.

Entre os posicionamentos contrários à Convenção, sobressaíram os que diziam respeito à sua constitucionalidade e eficácia, bem como à sua compatibilidade com o direito interno. Contudo, a argumentação não procede. Ressalte-se que, para fins de incorporação de norma ao ordenamento pátrio, mister se faz sua ratificação, a qual deve ser precedida da vigência em nível internacional. Trata-se, pois, da adoção da teoria monista. Além disso, questionou-se acerca da constitucionalidade da norma quanto à sua aplicabilidade. Isto porque, assim como todos os tratados internacionais, a Convenção ingressou como lei ordinária, ao passo que a regulamentação do artigo 7º, I, da Constituição deveria ter sido implementada por meio de lei complementar. A doutrina majoritária, entretanto, entendeu que a Convenção n. 158 encontrava-se plenamente válida.

Diante da contenda, a Confederação Nacional do Transporte e a Confederação Nacional da Indústria ingressaram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, sob o argumento de que a referida Convenção encontrava-se eivada de inconstitucionalidade, apoiando-se nos argumentos acima explicitados. Ocorreu, então, sua denúncia.

A Convenção n. 158 da OIT apregoa a necessidade de motivos para haver a ruptura contratual. Prevê, também, procedimentos preliminares e posteriores à dispensa, com o fim de atenuar seus efeitos. No contexto específico das despedidas coletivas, o fundamento exigido é de ordem econômica, técnica ou estrutural, ficando o empregador obrigado a pagar indenização aos obreiros (artigo 12). Conjetura a necessidade de o empregador prestar informações aos trabalhadores e seus representantes, bem como a comunicação às autoridades competentes (artigos 13 e

14).

Apesar da denúncia, alguns julgados ainda fazem uso das disposições da Convenção n. 158, face à lacuna e omissão do ordenamento brasileiro no tocante às dispensas em massa. Saliente-se, também, que isto se deve à coerência da norma internacional com os preceitos nacionais.

## **5.2 O caso da União Européia**

Com o fito de resguardar os operários das dispensas coletivas e, dessa forma, promover o desenvolvimento proporcional dos países-membros da Comunidade, a União Européia impôs diretrizes uniformes a serem compulsoriamente observadas, independentemente dos ordenamentos internos. Tratam-se das Diretivas ns. 75/128/CEE, de 17 de fevereiro de 1975, e 92/56/CEE, de 24 de junho de 1992. Estas encontram-se em consonância com as disposições da Convenção n. 158 da OIT (NASCIMENTO, 2009, p. 9; PANCOTTI, 2010, p.535).

Em síntese, tais diretrizes estipulam um procedimento preliminar de consulta às entidades obreiras, objetivando entabular um acordo que tenha o condão de evitar ou, ao menos, atenuar os impactos sociais da despedida, além de desenvolver providências para reintegrar o jubulado ao mercado de trabalho. Dispõe, ainda, de um procedimento específico, a ser executado no prazo de trinta dias, contados da notificação da autoridade pública. Atente-se, no entanto, para o fato de que tal certificação pode ser suprimida, conforme a legislação de cada país-membro ou na situação em que a autoridade pública requerer informações de maneira expressa da empresa. Evidencia-se que as nações européias também podem dispor de normas próprias acerca do tema, bem como implementar normas mais favoráveis à comunidade operária.

Passemos a analisar, brevemente, as disposições alemãs, portuguesas e italianas sobre o caso da dispensa em bloco.

#### a) Alemanha

A legislação alemã foi a precursora no tocante à nulidade das dispensas arbitrárias. Rompeu com a idéia de liberalidade da dispensa unilateral realizada pelo empresário, até então reinante, adotando uma postura de proteção da continuidade das relações de emprego. Desde 1951, o ordenamento germânico vedou tal prática, o que foi reafirmado na lei em vigor, datada de 1969. Estipulou-se que a despedida só seria lícita caso motivada (como em razão da capacidade e/ou conduta do operário, bem como da necessidade da empresa) (MACIEL, 1994, p. 66 e 67).

Na rescisão contratual individual decorrente de dispensa imotivada, a regra geral adotada é a da reintegração. Contudo, nada impede sua substituição por indenização, nos casos em que seja esta a opção do empregado ou a requerimento do empregador, se comprovada a inconveniência da manutenção do vínculo empregatício. Afirma-se haver aqui um controle posterior, o qual pode ser realizado pela entidade sindical ou pelo Poder Judiciário, quando este for provocado.

Quanto à dispensa coletiva, o procedimento requerido consiste na comunicação compulsória preliminar ao conselho de trabalhadores e à autoridade pública, podendo a despedida ser concluída apenas após a sua aprovação. Note-se que, nessas circunstâncias, o controle efetivado é prévio à dispensa. Imperioso ressaltar a recomendação de oitiva dos conselhos de empresa, antes da efetivação da dispensa.

#### b) Itália

As dispensas coletivas na Itália obedecem a três procedimentos: sindical, judicial e público. O primeiro visa à realização de um acordo entre as partes. Frustrada tal tentativa, poderá o empresário efetuar a despedida coletiva, concedendo aviso prévio aos obreiros. Mas a despedida deverá considerar caracteres subjetivos do trabalhador, isto é, deverão ser mantidos em seus empregos aqueles que, por exemplo, detiverem família que deles dependam economicamente ou que possuam mais tempo de casa.

O controle dito judicial ocorre mediante impugnação do procedimento da

dispensa. Assim, haverá um julgamento para investigar a legalidade, podendo ser anulada a dispensa nas situações em que esta não se justificar.

Por fim, o controle público é feito mediante atuação com fins preventivos, tendo em vista a previsão de “medidas de natureza previdenciária, de desocupação dos trabalhadores, inclusive a promoção de cooperativas de produção” (NASCIMENTO, 2010, p. 10).

### c) Portugal

A legislação portuguesa prevê o procedimento de dispensas coletivas nos artigos 419 a 422 do Código do Trabalho (2003). Tal trâmite é composto por quatro etapas. A primeira dispõe sobre a obrigatoriedade dos empregadores de prestar comunicação escrita “à representação dos trabalhadores, com cópia ao Ministério, ou, à sua falta, às comissões sindicais da empresa e, na falta dessas entidades, a cada um dos trabalhadores, que podem criar uma comissão que os represente” (NASCIMENTO, 2009, p. 11).

A segunda fase ocorre nos dez dias seguintes à comunicação e consiste na etapa de informações e negociação para que possa ser realizado um acordo ou a prática de medidas atenuantes.

O terceiro estágio pauta-se na interferência, para fins de conciliação, do órgão ministerial responsável.

A quarta e última etapa é a decisão, podendo esta ser um acordo ou apenas a comunicação da dispensa aos trabalhadores, constando desta comunicação o motivo e a data da despedida, a compensação financeira de um mês de salário por ano de serviços prestados (havendo um mínimo de três meses de salário) e o aviso prévio de sessenta dias (Lei 7/2009). Deverá haver duas cópias: uma para o Ministério e outra para a representação dos operários.

### 5.3 A situação na América

Para fins de análise da dispensa coletiva no continente americano, destacamos as legislações norte-americana, argentina e paraguaia.

#### a) Estados Unidos

Conforme é notório, a legislação norte-americana baseia-se no sistema de *common law*, isto é, o direito é pautado nas decisões prolatadas pelos tribunais, não havendo uma carta legal prolixa.

No tocante à ordem trabalhista e ao assunto em tela, em que pese a ausência de legislação, pode-se afirmar que os empresários não possuem autonomia total para executar dispensa imotivada. Isto porque os sindicatos exercem importante papel na proteção do obreiro, sendo que, por intermédio das convenções coletivas, reprime-se a plena liberdade de ação. Na situação inevitável de dispensa, é usual preservar aqueles que prestam serviços há mais tempo (*seniority*). Portanto, os sindicatos acompanham o processo de dispensa, sendo responsáveis pelas negociações (MACIEL, 1994, p. 71 e 72).

#### b) Argentina

Em 1991, foi promulgada a Lei n. 24013. Entre os temas relevantes, destaca-se o procedimento das dispensas em massa, estabelecendo ser imperiosa a comunicação prévia aos interessados – trabalhadores e seus representantes –, para, posteriormente, inaugurar a negociação coletiva, juntamente com o Ministério do Trabalho.

### c) Paraguai

A Lei n. 213/9 dispõe, no artigo 91, a necessidade de indenização nos casos de dispensa sem justa causa. Estatui, ainda, que a estabilidade apenas será alcançada decorridos dez anos ininterruptos de serviços ofertados à mesma empresa. Assim, no caso de configuração de estabilidade e dispensa motivada, a situação passará pelo crivo do Judiciário Trabalhista e o contrato de trabalho será suspenso, para fins de averiguação da incidência do despedimento com justa causa. Caso não seja comprovado, haverá a determinação de reintegração do operário, com o pagamento salarial do período suspenso ou, se assim desejar o empregado, será paga indenização por antiguidade, em dobro, além do aviso prévio.

No caso específico das despedidas coletivas, a Lei estabelece que, no caso de dispensas em virtude do fechamento de empresas, caberá à empresa notificar a autoridade competente, para que esta informe aos obreiros. Caso não seja realizada tal comunicação, o empresário deverá pagar indenização aos trabalhadores. Decorrido um ano, havendo a retomada da atividade empresarial, ficará o empregador obrigado a readmitir aqueles que foram jubilados, sob pena de pagá- lhes indenização.

## CONCLUSÃO

O período posterior à Segunda Guerra Mundial foi marcado pelo fenômeno da constitucionalização do direito. Busca-se, cada vez mais, a consolidação de uma hermenêutica jurídica constitucional, isto é, a interpretação e aplicação de todo o ordenamento com vistas ao que é afirmado na Constituição Federal. Neste diapasão, incumbe ao Judiciário aplicar o direito ao caso concreto, à luz da Constituição, provendo, assim, um verdadeiro controle de constitucionalidade e a conseqüente proteção dos direitos e garantias constitucionais.

Diante dessas considerações e de tudo quanto já exposto, afirma-se que as dispensas coletivas, apesar de não regulamentadas, devem observar um procedimento prévio para a sua efetivação, procedimento este que é delineado mediante uma leitura sistêmica do ordenamento pátrio, com ênfase para as disposições constitucionais, sobretudo os princípios fundamentais (idéia da eficácia irradiante), não se olvidando, também, da aplicação supletiva das normas civis, diante da omissão/lacuna trabalhista. Conforme aludido, as normas constitucionais produzem efeitos direta e imediatamente, mesmo que dependam de legislação infraconstitucional para esmiuçá-las.

Pois bem. O procedimento prévio supracitado nada mais é do que a manifestação da cláusula aberta da boa-fé objetiva e de seus deveres laterais – tais como o de informação e o de cooperação. Preliminarmente, portanto, deve o empregador informar aos operários e seus representantes (os sindicatos), bem como à autoridade competente (o Ministério Público do Trabalho) dos motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais ensejadores da dispensa em massa, além de comunicar o possível número de dispensados e o provável período das dispensas. Assim, as partes poderão entabular um diálogo, com fins de estatuir a solução menos danosa e mais interessante para ambas ou, até mesmo, alternativas paliativas – como a suspensão dos contratos de trabalho, com ou sem pagamento de salários; a redução da jornada de trabalho e de salários; a adoção de plano de demissão voluntária; a concessão de férias coletivas etc.

Face ao direito de ação e ao acesso à justiça, poderá o interessado requerer a prestação jurisdicional (artigo 5º, XXV, CF). Concluimos que o Judiciário detém

legitimidade para analisar a observância das fases prévias à resolução contratual, bem como a necessidade da dispensa coletiva. Sua atuação é justificada para obstaculizar fraudes, além de zelar pela dignidade da pessoa humana, pelo valor social do trabalho e pela proteção do emprego. Possui respaldo no artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conclui-se pela necessidade de regulamentação da matéria, diante da possibilidade de violação a preceitos constitucionais, entre os quais se destacam a dignidade humana e o valor social do trabalho. Diante do exame das legislações internacionais (bons exemplos para o ordenamento nacional), observou-se a preocupação com o desemprego, afastando-se, mediante a fixação de um procedimento preliminar, a liberalidade conferida ao empregador de dispensar coletivamente.

As nações têm buscado o desenvolvimento da sociedade como um todo, de forma equilibrada. O desemprego representa redução do mercado consumidor, na medida em que o homem tem reduzida ou anistiada sua disponibilidade financeira. Destarte, tal precarização do trabalho afetará todo o mercado, vez que haverá a diminuição do consumo. Portanto, quando se pretende resguardar o trabalhador, não se está protegendo apenas o indivíduo, mas, na verdade, todo o sistema econômico.

Frise-se a importância de uma nova ratificação da Convenção n. 158 da OIT, a qual, infelizmente, foi denunciada em 1996. Conforme aludido neste estudo, a decisão relativa ao recurso ordinário do caso EMBRAER firmou o precedente da necessidade de negociação coletiva prévia nos casos de dispensa em massa, o que revela um grande passo da jurisprudência trabalhista. Resta-nos aguardar a supressão da lacuna, na esperança de que isto se verifique em consonância com o entendimento aqui expendido.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas dispensas em massa?**. Revista LTr, São Paulo, v.73, n. 04, p. 391 a 393, abril de 2009.

BARBUGIANI, Luiz Henrique S. **Globalização, economia e desemprego**. Revista LTr, São Paulo, v.73, n. 01, p. 60 a 64, janeiro de 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.

BRIÃO, Andréa. **Proteção do trabalho frente às dispensas coletivas**. Revista LTr, São Paulo, v.74, n. 04, p. 424 a 434, abril de 2010.

CARMO, Júlio Bernardo. **O Estado pode obstar a dispensa coletiva?**. Artigo de internet. Fevereiro de 2009. Disponível em <[http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/96\\_estado\\_dispensa\\_coletiva.pdf](http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/96_estado_dispensa_coletiva.pdf)> Acesso em: 27 out. 2010.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Demissões em massa e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v.74, n. 07, p. 824 a 831, julho de 2010.

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

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O direito à negociação e as despedidas em massa**. Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. Revista LTr, São Paulo, v.74, n. 04, p. 435 a 453, abril de 2010.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Crise financeira e a valorização do trabalho humano**. Revista LTr, São Paulo, v.73, n. 02, p. 147 a 152, fevereiro de 2009.

JR., Freddie Diddier; JR, Hermes Zaneti. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. Vol. 4. 1 ed. São Paulo: 2007.

LOESER, Manuela. **Convenção n. 158 da OIT e o princípio da dignidade da pessoa humana aplicado às relações de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v.72, n. 11, p. 1348 a 1354, abril de 2010.

MACIEL, José Alberto Couto. **Garantia no emprego já em vigor**. 1.ed. São Paulo: LTr, 1994.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 26. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos.** Revista LTr, São Paulo, v.73, n. 01, p. 7 a 16, janeiro de 2009.

PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil.** Revista LTr, São Paulo, v.74, n. 05, p. 529 a 541, maio de 2010.

SALOMÃO, Cláudia Regina. **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT.** Revista LTr, São Paulo, v.72, n. 04, p. 444 a 450, abril de 2008.

SILVA, Antônio Álvares da. **Proteção contra a dispensa na nova Constituição.** 2.ed. São Paulo: LTr, 1992.

\_\_\_\_\_. **Questões polêmicas de Direito do Trabalho.** 1.ed. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. **Dispensa coletiva e seu controle pelo Judiciário.** Revista LTr, São Paulo, v.73, n. 06, p. 650 a 670, junho de 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Da denúncia de Convenção n. 158 da OIT.** Revista LTr, São Paulo, v.72, n. 08, p. 903 a 906, agosto de 2008.

\_\_\_\_\_. **Direito constitucional do trabalho.** 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho.** Revista LTr, São Paulo, v.74, n. 01, p. 81 a 88, janeiro de 2010.