

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

CAROLINA SANTOS ELY

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DESPEDIDA EM MASSA: uma análise dos efeitos da
inserção do art. 477-A na CLT

PORTO ALEGRE

2020

CAROLINA SANTOS ELY

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DESPEDIDA EM MASSA: uma análise dos efeitos da
inserção do art. 477-A na CLT

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

PORTO ALEGRE

2020

CAROLINA SANTOS ELY

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DESPEDIDA EM MASSA: uma análise dos efeitos da
inserção do art. 477-A na CLT

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, junto ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em ____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
(Orientador)

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Prof. Ms. Breno Hermes Gonçalves Vargas

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família por todo apoio e amor incondicional. Em especial, agradeço àquelas que foram as maiores incentivadoras da minha trajetória. À minha mãe, por ser motivo de inspiração e orgulho. À minha irmã, por compartilhar das minhas angústias e fraquezas e pelo incentivo diário. Obrigada por sempre estarem presentes, por confiarem e acreditarem em mim.

Ao pessoal do gabinete em que estagiei no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, agradeço pelos ensinamentos, pela paciência e por despertarem em mim o amor pelo direito do trabalho. Agradeço, particularmente, à Maura e ao Vinícius pela confiança que depositaram em mim, pelo entusiasmo com que transmitiam seus ensinamentos e pela compreensão que sempre demonstraram com as minhas questões acadêmicas.

Ao Professor Dr. Leandro Dorneles, meu agradecimento pela valiosa orientação e pelas aulas impecáveis, as quais contribuíram para o meu interesse pelo direito do trabalho.

À Júlia Canali, companhia diária na faculdade e que tornou essa trajetória mais leve. Obrigada pelo acolhimento, pela parceria e pela amizade que construímos ao longo desses anos e que, certamente, levaremos para a vida.

Ao Serviço de Assessoria Jurídica Universitária (SAJU), em especial ao GATRA, pela oportunidade de vivenciar a prática jurídica com humanidade, dedicação e respeito. Agradeço aos colegas de grupo pela convivência, pelos debates e pelas diversas trocas de experiências enriquecedoras.

À UFRGS e a todos os professores que contribuíram para o meu crescimento profissional e pessoal.

RESUMO

O presente trabalho analisa o instituto da despedida em massa, cuja regulamentação foi inserida no art. 477-A da CLT pela Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), equiparando-a, para todos os fins, às dispensas individuais e plúrimas, bem como estabelecendo a prescindibilidade da participação da entidade sindical profissional para sua efetivação. O objetivo do trabalho é analisar a regulamentação da despedida em massa inserida pela Reforma Trabalhista, identificando suas possíveis implicações. Utiliza-se, para tanto, o método dedutivo, tendo como procedimento a pesquisa bibliográfica, a partir da revisão da doutrina, jurisprudência e legislação. Para o enfrentamento da matéria, dividiu-se esta pesquisa em três seções. A primeira tem como base a importância da negociação coletiva de trabalho e, por consequência, da atuação sindical para a proteção dos trabalhadores. A segunda seção, por sua vez, aborda o conceito de despedida coletiva, a proteção da relação de emprego no Brasil e o tratamento da matéria no direito internacional do trabalho e no direito comparado. Perpassa, também, pela sua disciplina jurisprudencial consolidada no Brasil, até a regulamentação legislativa. A terceira seção contempla a questão principal da pesquisa, que está centrada na análise da regulamentação da despedida em massa inserida pela Reforma Trabalhista. Os resultados obtidos demonstram a importância da atuação sindical previamente à decisão que concretiza uma despedida coletiva, como forma de evitar ou minimizar seus impactos. Conclui-se, como decorrências da inserção do art. 477-A na CLT, o prejuízo aos trabalhadores e à sociedade, a violação de normas internacionais ratificadas pelo Brasil, o desprestígio à solução negociada, o afastamento das normas de direito comparado sobre o assunto, a autorização de uma espécie imotivada de despedida coletiva e, por fim, a imposição de regra que reduz um fenômeno coletivo à uma perspectiva individual, suscitando o desequilíbrio de interesses em seu desfecho.

Palavras-chave: Despedida em massa. Negociação coletiva. Direito coletivo do trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This present work analyzes the mass dismissal institute, whose regulation was inserted in article 477-A of the CLT (Consolidation of Labor Laws) by Law 13.467/17 (Labor Reform), equating it, for all purposes, to individual and multiple exoneration, as well as establishing the unnecessary of the professional union entity participation for its implementation. The objective of this study is to analyze the regulation of mass dismissal inserted by the Labor Reform, and identify its possible implications. For this purpose, is used the deductive method, with bibliographic research as a procedure, based on the review of doctrine, jurisprudence and legislation. This research was divided into three sections. The first is based on the importance of labor collective negotiation and, consequently, union action for the protection of workers. The second section, in turn, deals with the concept of collective dismissal, the protection of the employment relationship in Brazil and the treatment of the matter in international labor law and comparative law. It also discusses its consolidated jurisprudential discipline in Brazil, up to legislative regulation. The third section contemplates the main question of the research, which is centered on the analysis of the regulation of mass dismissal inserted by the Labor Reform. The results obtained demonstrate the importance of union action prior to the decision that implements a collective dismissal, as a way to avoid or minimize its impacts. It concludes that the insertion of art. 477-A in the CLT causes damage to workers and society, violates the international norms ratified by Brazil, discredits the negotiated solution, deviates from the norms of comparative law on the subject, authorizes mass dismissal without reason and, finally, imposes a rule that reduces a collective phenomenon to an individual perspective, raising the imbalance of interests in its outcome.

Keywords: Mass dismissal. Collective negotiation. Collective labor law. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF	Constituição federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Embraer	Empresa Brasileira de Aeronáutica
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei na Câmara
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	11
2.1	O DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO..	11
2.1.1	<i>Conceituação e importância da negociação coletiva de trabalho</i>	12
2.1.2	<i>Convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho</i>	17
2.1.3	<i>O direito à negociação coletiva na Constituição Federal de 1988</i>	20
2.2	A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ..	22
2.3	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRENTE À ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	26
3	AS DESPEDIDAS EM MASSA E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS	33
3.1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	34
3.1.1	<i>Despedidas individuais, plúrimas e coletivas</i>	34
3.1.2	<i>A proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil</i>	37
3.1.3	<i>A despedida em massa de trabalhadores sob a ótica internacional</i>	41
3.1.3.1	Convenção n.º 158 da OIT.....	41
3.1.3.2	Direito comparado	49
3.2	O TRATAMENTO DA DESPEDIDA EM MASSA NO BRASIL	57
3.2.1	<i>A disciplina jurisprudencial a partir do caso Embraer</i>	58
3.2.2	<i>A Reforma Trabalhista e a análise do art. 477-A da CLT</i>	64
4	A REGULAMENTAÇÃO DA DESPEDIDA EM MASSA E SEUS EFEITOS ...	72
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
	REFERÊNCIAS	87

1 INTRODUÇÃO

A matéria referente à extinção do contrato empregatício recebe fundamental importância na seara trabalhista por representar o afastamento do indivíduo do sistema gerador de sua subsistência, além da expulsão da esfera que possibilita a sua integração na sociedade. Tal constatação adquire proporções superiores quando este ato patronal é operado em face de uma coletividade de trabalhadores, ensejando uma despedida em massa.

Um aspecto primordial do fenômeno das despedidas em massa é o conjunto de impactos sociais e econômicos que resultam de sua ocorrência, situação que se agrava em pequenas cidades, nas quais grande parte dos habitantes pode depender economicamente de uma única empresa. Nesse contexto, a necessidade de manutenção da empresa não pode ser dissociada da perspectiva social, haja vista que os efeitos prejudiciais decorrentes de diversas rupturas contratuais transcendem às esferas dos trabalhadores afetados, atingindo, igualmente, a comunidade local que enfrentará os problemas decorrentes de um número repentino e elevado de desempregados, gerando impactos na produção e no consumo da região.

O tema das despedidas em massa ganhou maior notoriedade no Brasil a partir do caso Embraer, julgado em 2009 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que se discutiu a validade da dispensa de mais de quatro mil trabalhadores. Nesse julgado, o TST, a partir de uma distinção meramente conceitual entre as modalidades individual e coletiva de despedidas e dos efeitos decorrentes de cada uma delas, declarou a inexistência do direito potestativo do empregador na modalidade coletiva de dispensa, determinando uma nova diretriz para a sua validade.

Assim, estabeleceu-se a premissa de que as despedidas em massa devem ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista, para que, por meio do diálogo social, os sujeitos negociantes possam encontrar medidas alternativas às cessações contratuais ou que atenuem os efeitos prejudiciais que decorrem de sua concretização. O entendimento firmado no caso Embraer orientou as demais decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros nos casos que se sucederam, tornando-se um precedente judicial para o enfrentamento da matéria.

Em 13 de julho de 2017, foi promulgada a Lei 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, que promoveu consideráveis alterações na seara trabalhista, tanto na perspectiva do direito material como processual. Entre essas modificações, a referida lei acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o art. 477-A, que representou verdadeira reação ao precedente firmado pelo TST, na medida em que equiparou, para todos os fins, as despedidas individuais, plúrimas e coletivas, bem como expressamente mencionou a ausência de

necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

O referido dispositivo, aparentemente, concede ao empregador um poder absoluto para decidir se efetua, ou não, independentemente de motivação, a dispensa coletiva de seus empregados, estabelecendo ser a participação sindical prescindível. Assim sendo, a inserção desse dispositivo fez eclodir uma série de discussões a respeito de sua compatibilidade com a ordem constitucional vigente, bem como tornou questionável o seu distanciamento com as normas de direito internacional do trabalho e do direito comparado.

É, pois, diante desse contexto, que se propõe aprofundar o estudo sobre o fenômeno das despedidas em massa e as implicações da inovação legislativa. Assim, a presente pesquisa depara-se com a seguinte questão central: quais as possíveis decorrências advindas do tratamento atribuído às despedidas em massa pelo art. 477-A da CLT?

O presente trabalho foi elaborado a partir da concepção de que a regulamentação das despedidas em massa, tal como inserida pela Reforma Trabalhista, ainda carece de discussões a respeito da sua compatibilidade com a cultura jurídica sobre o tema, tanto no âmbito nacional como no internacional. Assim, pretendeu-se abarcar os principais aspectos que envolvem o seu debate, com vistas a oferecer à comunidade acadêmica conteúdo que enriqueça a discussão, para, por meio dela, buscar o aprimoramento do tratamento jurídico ofertado a este fenômeno social.

O objetivo geral do estudo é analisar a regulamentação da despedida em massa inserida pela Reforma Trabalhista, identificando suas possíveis implicações. São objetivos específicos a análise da negociação coletiva e da atuação sindical como instrumentos de proteção aos trabalhadores, a compreensão da despedida em massa e sua distinção em face das demais modalidades de despedidas, a verificação da proteção da relação de emprego no Brasil, a aferição da disciplina jurisprudencial que se firmou sobre a temática, o estudo do tratamento ofertado à despedida em massa em âmbito internacional e o exame do conteúdo do novo art. 477-A da CLT.

O estudo foi realizado a partir do método dedutivo, tendo objetivo exploratório, de natureza aplicada e abordagem qualitativa. Como procedimento, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, por meio da revisão da doutrina, jurisprudência e legislação nacional, sendo esta última confrontada com normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e legislações estrangeiras.

Para alcançar a proposta delineada, na seção inicial será analisada a negociação coletiva de trabalho, destacando seus principais aspectos, sobretudo, a sua importância para a superação

dos conflitos coletivos decorrentes da relação laboral. Será explorada a sua regência constitucional, bem como a sua disciplina normativa no contexto da OIT. No plano infraconstitucional, verificar-se-á o conteúdo do princípio da boa-fé objetiva e a possibilidade de sua incidência no procedimento negocial.

Em seguida, na segunda seção, será analisado o fenômeno da dispensa coletiva e seus aspectos jurídicos correlatos. Primeiramente, serão tecidas algumas considerações prévias para o enfrentamento do tema central desta pesquisa. Serão apresentados os aspectos conceituais referentes às despedidas individuais, plúrimas e coletivas, a fim de diferenciá-las e compreendê-las em suas particularidades. Também será examinada a proteção constitucional contra a despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil, abordando o contexto de mora do Poder Legislativo na regulamentação de direitos fundamentais. Após, será verificado como o tema é posto perante a OIT e o direito comparado, de modo a verificar o grande contraste existente entre a legislação brasileira e as legislações de países que expressamente regulamentam a disciplina e o procedimento das extinções contratuais coletivas.

Adiante, será verificado o tratamento da despedida em massa no Brasil, perpassando pela disciplina jurisprudencial consolidada a partir do caso Embraer, para, então, analisar o conteúdo do art. 477-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, com apoio na doutrina trabalhista brasileira. Por fim, na terceira seção, o presente estudo trará a análise e discussão sobre a regulamentação legal da matéria, a partir do embasamento obtido por meio da pesquisa, verificando os possíveis desdobramentos do tratamento legal conferido ao fenômeno da dispensa coletiva pela Lei 13.467/17.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A primeira seção deste estudo objetiva explorar o direito à negociação coletiva de trabalho. Para tanto, optou-se por dividi-la em três subseções. A primeira delas dedica-se a apresentar a conceituação da negociação coletiva e sua importância para a regência das relações laborais, identificar e diferenciar os dois diplomas normativos resultantes do sucesso da dinâmica negocial, assim como verificar o conteúdo do direito à negociação coletiva na Constituição Federal (CF). A segunda subseção analisa a incidência do princípio da boa-fé nos trâmites negociais. Por fim, a terceira e última subseção verifica as disposições referentes à negociação coletiva no âmbito da OIT.

2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A negociação coletiva de trabalho é objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho, segmento do ramo laboral que regula a organização, atuação e tutela das entidades coletivas trabalhistas, com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção, mediante regras e princípios próprios.¹ Refere-se a uma modalidade de composição de conflitos coletivos trabalhistas, que tem por base o exercício da autonomia coletiva privada, entendida como o poder de autorregulamentação das relações de trabalho pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas.²

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira da história a inserir os direitos sociais trabalhistas no âmbito dos direitos e garantias fundamentais.³ No Título II, que trata dos direitos e garantias fundamentais, o constituinte inseriu o Capítulo II, tratando dos direitos sociais, no qual o art. 7º trata dos direitos sociais trabalhistas.⁴

Entre os direitos elencados no referido dispositivo, encontra-se o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), diplomas normativos resultantes do processo de negociação coletiva de trabalho, conforme se verá com maior exatidão a seguir.

¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 909.

² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 133.

³ STÜRMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental. **Revista Justiça do Direito**, Passo Fundo, RS, v. 31, n. 2, p. 409-431, 6 set. 2017.

⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

Além disso, ao atribuir ao sindicato da categoria profissional a defesa dos direitos e interesses transindividuais (art. 8º, III, CF), o constituinte ainda impôs a obrigatoriedade de sua intervenção nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, VI, CF).

Feitas tais considerações, a presente subseção se propõe a analisar a negociação coletiva de trabalho e seus desdobramentos à luz da CF. Para tanto, a mesma foi dividida em três partes. A primeira dedica-se a apresentar a conceituação da negociação coletiva e sua importância para a regência das relações laborais. A segunda tem como propósito identificar e diferenciar os dois diplomas normativos resultantes do sucesso da dinâmica negocial. A terceira e última parte verifica o conteúdo do direito à negociação coletiva na CF.

2.1.1 Conceituação e importância da negociação coletiva de trabalho

A negociação coletiva enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas de solução de conflitos, visto que os próprios interessados se articulam nesse sentido. Trata-se, conforme Maurício Delgado, de modalidade essencialmente democrática, na medida em que busca gerir “interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.”⁵

A Organização Internacional do Trabalho procura estimular o incremento da negociação coletiva em seus Estados-Membros, conforme se verá de forma detalhada em tópico adiante. No que tange ao aspecto conceitual da negociação coletiva, a Convenção n.º 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, em seu art. 2º, assim estabelece:

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ 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, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.⁶

Para José Cairo Jr., a negociação coletiva de trabalho refere-se ao “conjunto de tratativas preliminares, que fazem parte da fase pré-contratual, tendentes à celebração de um instrumento normativo negociado, seja ele um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho.” Conclui o

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1558.

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 – Fomento à negociação coletiva**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

autor que a negociação coletiva “representa, portanto, o primeiro estágio para estabelecer novas condições de trabalho.”⁷

Sérgio Martins, por sua vez, considera a negociação coletiva “uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.” Complementa o autor que “envolve a negociação coletiva um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.”⁸

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento ponderam que a negociação coletiva destina-se “à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.”⁹ Nesse contexto, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles observam que a negociação coletiva revela ser “forma de composição de conflitos com maior afinidade com a liberdade associativa, uma vez que busca o consenso através do diálogo social sem intervenção de terceiros.”¹⁰

O ordenamento jurídico brasileiro atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, nos termos do art. 8º, III, CF. Além disso, consagra o princípio da interveniência sindical obrigatória, em razão da determinação do art. 8º, VI, CF segundo o qual “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”

A dinâmica negocial, portanto, realiza-se sempre mediante a presença de um ente coletivo representativo da categoria profissional, sendo facultado ao empregador ser representado pela entidade sindical da respectiva categoria econômica. A obrigatoriedade de participação, dessa forma, estende-se apenas à entidade sindical obreira, posto que o empregador, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical.¹¹

Luciano Martinez, nesse contexto, observa que “a participação da entidade sindical obreira é indispensável à caracterização da existência de uma relação contratual de natureza coletiva”, razão pela qual apenas se pode falar em negociação coletiva trabalhista quando um

⁷ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 1260.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 830.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 537.

¹⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 434.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1489.

dos sujeitos contratantes for, necessariamente, uma entidade sindical de trabalhadores.¹² Nesse sentido, Maurício Delgado esclarece a importância do princípio da interveniência sindical obrigatória para o equilíbrio das forças negociais:

Assumido pela Constituição de 1988 (art. 8º, III e VI, CF/88), o princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.).

Em face de tal princípio não constitui, para o Direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intraempresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no Direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.¹³

No particular, ensinam Amauri e Sônia Mascaro Nascimento que a subordinação, característica básica do vínculo empregatício, “retira a possibilidade de nivelamento para a discussão livre de interesses em desfavor do subordinado, que é o trabalhador.”¹⁴ Por este motivo, a igualdade formal, orientadora dos negócios jurídicos em geral, não se aplica às relações de trabalho, dada a disparidade de forças entre as partes signatárias.

Tal percepção de desigualdade negocial nas relações de trabalho conduziu os trabalhadores à constatação de que os interesses comuns por eles compartilhados apenas teriam efetivas condições de concretização por meio de sua organização coletiva. Assim, a luta individual deu lugar a uma ação coletiva, fundamentada na busca de uma pretensão comum, apta a satisfazer as necessidades comuns dos trabalhadores.¹⁵

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, portanto, “a premissa da vulnerabilidade é parcial, não abrangendo, fundamentalmente, a desigualdade negocial.”¹⁶ Nesse sentido, esclarece Maurício Delgado:

[...] os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, logo, são

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 917.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1487-1488.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 538.

¹⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 135.

¹⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 30.

seres com aptidão natural de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo.¹⁷

Assim, o papel dos sindicatos é dar corpo e configuração à consciência de classe dos trabalhadores, possibilitando aos empregados uma luta mais organizada e com maior força negocial, com vistas à melhoria das condições de vida e de trabalho.¹⁸ Nesse sentido, são oportunas as constatações de Maria Cecília Máximo Teodoro:

É importante lembrar que o direito coletivo do trabalho não se realiza em si próprio. Sua principal virtude reside exatamente no fato de que aos entes coletivos é atribuída a faculdade de elaboração de normas jurídicas. São as próprias partes participando diretamente da construção do direito, levando em consideração o que é melhor para elas.¹⁹

Nessa seara, Ronaldo Lima dos Santos observa que a negociação coletiva é instrumento da autonomia privada coletiva, compreendida como modo de conformação das relações de trabalho, cujo fundamento essencial reside na consciência coletiva dos trabalhadores. Analisando a finalidade da autonomia privada coletiva, o autor pondera que o direito do trabalho, como um todo, visa à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, porquanto tem no princípio da proteção seu critério fundamental orientador. No particular, são os ensinamentos do referido autor:

A autonomia privada coletiva não surgiu como antítese do princípio protetor; ela objetiva exatamente uma maior efetivação desse princípio, ante as mudanças fáticas que apontam para a necessidade de incrementar outros instrumentos de tutela dos interesses dos trabalhadores, diante da insuficiência, historicamente demonstrada, do ordenamento jurídico estatal para essa missão.²⁰

Sendo assim, o objetivo da negociação coletiva é a adequação das relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, buscando, além da superação dos conflitos trabalhistas coletivos, condições de trabalho apropriadas às especificidades de cada segmento. Em linhas gerais, nos dizeres de Vólia Bomfim, a negociação coletiva “busca a harmonia temporária dos interesses antagônicos da classe econômica e da profissional.”²¹

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1510.

¹⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 277.

¹⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 71.

²⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 137.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017, p. 74.

Além disso, enquanto processo dialético de entendimento entre os grupos sociais, a negociação coletiva influencia na consolidação de uma sociedade democrática, uma vez que permite a atuação dos sindicatos representativos da categoria profissional na formação de normas jurídicas, na medida em que, sendo o processo negocial bem sucedido, dele resulta um diploma normativo, apto a reger as relações de trabalho no âmbito individual. Tais diplomas constituem, em razão de sua função normativa, fontes do Direito do Trabalho, exteriorizando a autonomia privada das entidades sindicais,²² harmonizando e democratizando as relações obreiro-patronais.²³

No particular, Maurício Delgado reconhece a importância da negociação coletiva, afirmando ser o método mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.²⁴ Na mesma linha, é o que defende Pedro Paulo Teixeira Manus:

Importa ressaltar que, à unanimidade, reconhece-se que a negociação direta é a melhor e mais eficaz forma de solução de um conflito coletivo. Isto porque ninguém possui tantos conhecimentos a respeito do problema a ser resolvido quanto as próprias partes que nele se envolvem. O conhecimento a que aludimos refere-se tanto aos vários aspectos da questão, quanto à melhor forma de solucioná-lo e à capacidade de as partes encontrarem o ponto comum que leva ao acordo.²⁵

Destacando o papel do processo negocial frente às situações de crise empresarial, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles defendem a possibilidade de utilização da negociação coletiva como um mecanismo primário para gestão de crises. Tal ocorre em razão da suposta igualdade entre os atores coletivos, resultando em concessões recíprocas que balizam ou limitam os sacrifícios obtidos.²⁶

Outrossim, também é possível observar que a negociação coletiva prestigia a atuação dos sindicatos, pois “traduz uma afirmação do seu poder e da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.”²⁷ É possível considerar, portanto, que traduz a prerrogativa mais importante das entidades representativas de classe.

²² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 41.

²³ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 435.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1557.

²⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 216.

²⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 495-496.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 825.

Dessa forma, a negociação coletiva busca “compensar a desigualdade que o empregado, isoladamente considerado, tem em relação ao empregador”, de modo a “anular ou reduzir o estado de hipossuficiência e subordinação em uma negociação direta, criando, ao final, uma situação de equilíbrio ou de igualdade.”²⁸ O resultado desse procedimento é a convenção ou o acordo coletivo, instrumentos normativos que serão apresentados detalhadamente no tópico a seguir.

2.1.2 *Convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho*

A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho são instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas. Caracterizam-se pela sua natureza jurídica mista, contendo cláusulas obrigacionais, vinculantes apenas às partes acordantes, e cláusulas normativas, aplicáveis à coletividade de representados, que compõe a respectiva categoria.²⁹

Destinam-se, essencialmente, a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação aos trabalhadores abrangidos. Diferenciam-se, entretanto, no tocante aos sujeitos que as celebram e, conseqüentemente, pela sua abrangência.³⁰

A convenção coletiva é resultado de negociação empreendida por entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, de modo que envolve o âmbito da categoria profissional e econômica.³¹ Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o conceito é determinado pelo art. 611, *caput*, conforme a seguir:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.³²

O acordo coletivo de trabalho, por sua vez, é diploma normativo celebrado entre sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, objetivando a estipulação de condições de trabalho

²⁸ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 1261.

²⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 446.

³⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 446.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1568.

³² BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 jan. 2020.

aplicáveis no âmbito das respectivas empresas negociantes. Na legislação pátria, encontra previsão no §1º do art. 611 da CLT:

Art. 611, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.³³

A abrangência do acordo coletivo é mais restrita quando comparado com a convenção coletiva, visto que alcança somente os empregados vinculados às empresas que subscreveram o diploma negocial. Dessa forma, não obriga as empresas não convenentes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica ou profissional.³⁴

Pedro Paulo Teixeira Manus explica que, quanto ao âmbito de aplicação do acordo coletivo, há certos problemas que podem ser verificados apenas para certos empregados de uma empresa, sobretudo em razão de condições específicas de trabalho nessas localidades. Assim, tais demandas em nada interessam “aos demais empregados da categoria, que prestam serviços a outros empregadores em condições diversas, embora na mesma atividade.”³⁵

Como se vê, na celebração do acordo coletivo, a presença sindical somente é obrigatória para a representação dos trabalhadores, admitindo-se a legitimação direta do empregador. Nesse sentido, ainda que a CF prescreva ser obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI, CF),³⁶ a doutrina entende que essa obrigatoriedade refere-se apenas ao sindicato da categoria profissional, “em decorrência do princípio da tutela, que só se aplica ao empregado.”³⁷

Dessa forma, constata-se que em um dos polos da negociação trabalhista sempre haverá o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independente da modalidade do diploma coletivo resultante da negociação. Já aos empregadores, faculta-se a representação pela entidade sindical da respectiva categoria econômica quando da celebração de convenções coletivas, assim como permite-se a legitimação direta nos acordos coletivos de trabalho.

³³ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jan. 2020.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1571.

³⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 225.

³⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jan. 2020.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 814.

É possível que a categoria, profissional ou econômica, não esteja organizada em sindicato. Nesse caso, o §2º do art. 611 da CLT permite que a federação do correspondente grupo assuma a legitimidade para a celebração dos instrumentos coletivos e, na falta dessa, as confederações.³⁸ Para fins elucidativos, convém referir que, nos termos dos arts. 534 e 535 da CLT, as federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica, ao passo que as confederações formam-se pela união voluntária de, no mínimo, três federações.

As convenções e acordos coletivos são instrumentos normativos formais por excelência, devendo ser celebrados por escrito, sem emendas ou rasuras.³⁹ Devem, necessariamente, ser registrados e arquivados junto ao Ministério do Trabalho, estando sedimentada a desnecessidade de homologação de tais instrumentos, em razão do princípio constitucional da não intervenção e da não interferência estatal na organização sindical. Somente quando a autoridade administrativa verificar que o instrumento normativo apresente indícios de irregularidades (legitimidade e representatividade das partes ou conteúdo das cláusulas) é que deverá representar junto ao Ministério Público do Trabalho.⁴⁰

O acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho, na hipótese de existirem, ao mesmo tempo, os dois diplomas normativos com aplicabilidade para o mesmo empregado. O art. 620 da CLT, regra trazida pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista),⁴¹ optou pelo critério da especificidade, ainda que o instrumento reduza ou suprima direitos, afastando, dessa forma, a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.⁴²

Uma vez superadas os aspectos introdutórios referentes à negociação coletiva e aos diplomas que dela resultam, passa-se, de imediato, à análise do conteúdo do direito à negociação coletiva na Constituição Federal.

³⁸ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 jan. 2020.

³⁹ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 1288.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 830.

⁴¹ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 20 jan. 2020.

⁴² CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017, p. 84.

2.1.3 O direito à negociação coletiva na Constituição Federal de 1988

A nova égide constitucional buscou implantar no país um Estado Democrático de Direito. Dessa forma, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, possibilitando seu desenvolvimento de forma ainda não vivenciada no período anterior a 1988.⁴³

Assegura a atual Constituição o reconhecimento das convenções e acordos coletivos como direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI, CF).⁴⁴ Conforme já verificado, tais diplomas são resultados do sucesso da dinâmica negocial, formando normas jurídicas incidentes sobre as categorias representadas.

No Brasil, conforme ensina Arnaldo Süssekind, o reconhecimento desses instrumentos negociais vem sendo repetido desde a Carta Política de 1934. Contudo, a Constituição vigente foi além, na medida em que conferiu maior abertura à liberdade negocial.⁴⁵

No mesmo sentido, Maurício Delgado expõe que a CF “em seus artigos 8º até 11, implementou, efetivamente, o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro, desde a década de 1930.”⁴⁶ No tocante à negociação coletiva, além de reconhecer seus diplomas negociais, estabeleceu sua obrigatoriedade em pautas de interesse comum dos atores da relação laboral, possibilitando a negociação sobre o salário (art. 7º, VI, CF), bem como sobre a jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV, CF).

Além do estímulo à autocomposição, tratou a atual Constituição, em seu art. 8º, das entidades sindicais, instituições essenciais na dinâmica negocial coletiva,⁴⁷ uma vez que ao trabalhador só é autorizado firmar acordos e convenções coletivas estando representado pelo seu sindicato. Nesse sentido, é possível referir que a obrigatoriedade da participação do sindicato profissional (art. 8º, VI, CF) consagrou a negociação coletiva de trabalho como o direito fundamental dos trabalhadores de terem suas relações de trabalho disciplinadas por esses instrumentos nos atos que tenham reflexos na coletividade.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1564.

⁴⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jan. 2020.

⁴⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 603-604.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1572.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1572.

Além disso, Maurício Delgado esclarece que também é possível observar o incentivo à autocomposição, na atual Constituição, em seu art. 114, §2º,⁴⁸ dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho, enquanto via concorrencial à negociação coletiva trabalhista.⁴⁹ O ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, ação que busca a melhoria das condições de trabalho, depende, atualmente, de comum acordo entre os polos econômico e profissional, de modo que houve significativa limitação à intervenção judicial nas relações de trabalho, privilegiando a solução autônoma por meio da atividade sindical.

O art. 7º da Constituição Federal relaciona os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”⁵⁰ Diante da redação do mencionado dispositivo constitucional, verifica-se que a Constituição protege não só as garantias por ela asseguradas, mas também outras que venham a melhorar as condições de vida e de trabalho, tanto oriundas de contrato quanto de lei.⁵¹

Nesse sentido, Arnaldo Süssekind observa que em apenas três desses direitos o constituinte admitiu expressamente a derrogação do comando maior pelos instrumentos da negociação coletiva. Assim, por meio da efetivação do processo negocial, a Lei Maior apenas autoriza a redução de salário (art. 7º, VI, CF), a compensação ou redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, CF) e a alteração de jornada de turno ininterrupto (art. 7º, XIV, CF).⁵²

Sendo assim, diante de tais considerações, infere-se que a negociação coletiva, em sua essência, é instrumento cuja função é empreender a melhoria da condição social de trabalhador, criando padrões mais elevados do que os padrões mínimos definidos em lei. Com efeito, a respeito de tal finalidade da negociação coletiva, conclui Maurício Delgado:

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel — ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora —, ela se encontrará

⁴⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 jan. 2020.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1565.

⁵⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 jan. 2020.

⁵¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 265.

⁵² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 606.

desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho.⁵³

Atualmente, em que pese a determinação constitucional de promoção da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*, CF)⁵⁴, essa sistemática encontra-se modificada, em razão do advento da Reforma Trabalhista. Há permissivo expresso na CLT determinando a prevalência das cláusulas negociadas sobre a normatização heterônoma estatal em diversos assuntos, os quais estão enumerados exemplificativamente no art. 611-A da CLT.⁵⁵

Ainda assim, entende-se que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva tornou-se a via mais importante de solução de conflitos coletivos trabalhistas, fortalecendo e prestigiando o diálogo social entre os sujeitos do capital e trabalho.⁵⁶ Ao instituir um Estado Democrático de Direito, a Carta Magna privilegiou o exercício da autonomia privada coletiva na busca da solução de conflitos coletivos de trabalho, em razão de fornecer aos próprios interlocutores sociais as ferramentas para dialogar e pactuar seus próprios interesses.

2.2 A INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Verificou-se, nos tópicos antecedentes, que o direito à negociação coletiva busca assegurar a equivalência de forças entre os atores da relação de trabalho, organizados em torno de seus respectivos sindicatos. Contudo, para alcançar tal propósito, além de assegurar aos sindicatos profissionais a participação nas demandas empresariais tendentes a afetar a categoria, faz-se necessária a imposição de condutas voltadas à manutenção do equilíbrio de forças nas tratativas, por meio do dever geral de boa-fé, conforme procurar-se-á delimitar a seguir.

O princípio da boa-fé é um princípio geral de direito, que atua em todas as fases da relação jurídica, inclusive nas negociações preliminares. Pode ser analisado sob as dimensões subjetiva e objetiva: a primeira relaciona-se com a intenção do sujeito da relação jurídica, no sentido da absoluta convicção de não estar lesando interesses alheios juridicamente protegidos,

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1567.

⁵⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 fev. 2020.

⁵⁵ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 fev. 2020.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 111.

ao passo que a segunda incide nas relações contratuais como regra de conduta segundo a qual as partes deverão comportar-se com lealdade recíproca,⁵⁷ visando o adimplemento da obrigação ou a satisfação do propósito para o qual a relação jurídica foi estabelecida.⁵⁸

Nesta subseção, objetiva-se analisar a aplicação deste princípio, especificamente em sua dimensão objetiva, no âmbito das relações coletivas de trabalho, mormente no que tange a sua incidência nas negociações coletivas. Pretende-se, assim, visualizar no reconhecimento e observância da boa-fé objetiva no procedimento negocial uma forma de alcançar, com maiores chances, o fim pretendido pelos sujeitos negociantes, sobretudo considerada a tutela dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Como princípio orientador do direito privado, a boa-fé encontra previsão normativa em diversos dispositivos do Código Civil de 2002, exercendo notável função especialmente na formação dos negócios jurídicos. A título exemplificativo, destaca-se o art. 422 do Código Civil, que obriga os contratantes a um dever de boa-fé, assim como o art. 187 que considera ilícito o exercício de um direito que exceda aos limites impostos “pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”⁵⁹

Maurício Delgado expõe que os princípios gerais de Direito atuantes no ramo trabalhista asseguram a comunicação do direito do trabalho com a integralidade do universo jurídico que o circunda. A boa-fé, nesse sentido, constitui princípio que se irradia por todos os segmentos da ordem jurídica, caracterizando “comandos diretores fundamentais para as relações entre os sujeitos de direito.”⁶⁰

Sendo princípio que informa a totalidade do ordenamento jurídico, certo é que atua no direito do trabalho, em seus planos individual e coletivo. Nesse sentido, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles informam que os efeitos da aplicação do princípio da boa-fé não podem ser deixados de lado no plano coletivo, embora a aplicabilidade desse princípio seja lembrada de forma mais recorrente na seara do direito individual do trabalho. Para os autores, “o reconhecimento da incidência da boa-fé objetiva pode constituir-se em um imperativo de

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 126.

⁵⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O princípio da boa-fé e a negociação coletiva. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, HS Editora, ano 31, n. 364, p. 25-46, abril de 2014.

⁵⁹ BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 03 fev. 2020.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

valorização e desenvolvimento da negociação coletiva, instituto de grande relevância na harmonização dos conflitos coletivos.”⁶¹

Na mesma linha, Alice Monteiro de Barros refere que a boa-fé também rege as relações coletivas de trabalho, norteadas os diálogos do campo da negociação coletiva, estando presente, igualmente, quando da celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho.⁶² Em sentido semelhante, Sérgio Martins destaca a importância da ação pautada na lealdade e na boa-fé para o sucesso de uma negociação coletiva. Nas palavras do referido autor, “em direito, mormente nos contratos, a boa-fé é um dever, que não pode ser mera enunciação programática, mas autêntica obrigação jurídica.”⁶³

A negociação coletiva deve ter por objetivo a pacificação do conflito coletivo de trabalho, não o instigando ainda mais. Para Carlos Henrique Bezerra Leite, é dessa constatação que se evidencia a incidência do princípio da boa-fé no processo negocial, visto que as partes devem assumir posturas compatíveis com os deveres morais da ética e lealdade, sem o intuito de prejudicar umas às outras.⁶⁴

O princípio da boa-fé objetiva traduz, dessa forma, a exigência de que as partes negociantes assumam condutas cujo propósito seja o de chegar a um consenso ou, quando isso não for possível, que se evidenciem os esforços para a obtenção do resultado. A negociação de boa-fé, portanto, exige o reconhecimento das partes de que a negociação coletiva é um processo de cooperação que visa à satisfação dos interesses de todos os participantes.

Da incidência do princípio da boa-fé no procedimento negocial, assim como em todo e qualquer ato ou negócio jurídico, resultam deveres anexos de comportamentos que devem ser observados pelas partes. Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles esclarecem que, no âmbito da negociação coletiva de trabalho, os deveres instrumentais decorrentes do princípio da boa-fé tendem, sobretudo, a assegurar a concretização da equivalência entre os sujeitos coletivos de trabalho, visando propiciar que o ato jurídico atinja os fins econômicos e sociais para o qual foi estabelecido.⁶⁵

Dessa forma, os referidos autores apontam cinco deveres instrumentais decorrentes da aplicação do princípio da boa-fé na negociação coletiva. O primeiro refere-se ao dever anexo

⁶¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 437.

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 127.

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 833.

⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 812.

⁶⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 436.

de negociar, pelo qual as partes, quando devidamente convocadas, não podem se abster ao desenvolvimento regular da negociação coletiva, assim como não devem interrompê-la de forma injustificada.⁶⁶ Tal dever, inclusive, encontra previsão legal, no art. 616 da CLT, pelo qual “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.”⁶⁷ A inescusabilidade negocial, como imperativo decorrente da boa-fé, não obriga as partes ao entendimento, mas determina o empreendimento de esforços para que o mesmo ocorra.

O segundo dever anexo apresentado pelos autores é o de justificar as propostas e contrapostas apresentadas. Sendo a negociação coletiva um instrumento democrático cujo propósito maior é o de composição de conflitos coletivos trabalhistas, os sujeitos negociantes devem, necessariamente, apresentar fundamentos às pretensões almejadas.⁶⁸

Ainda, referem o dever anexo de oportunidade, plausibilidade e legitimidade dos pleitos apresentados. Por esse dever, as partes negociantes possuem a obrigação de “apresentar pleitos oportunos quanto ao tempo; plausíveis quanto à exigibilidade ou viabilidade; e fundamentados nas reais necessidades da categoria ou grupo representado pelo sindicato ou sujeito negocial.”⁶⁹

O dever anexo de informar, por sua vez, revela a obrigação “de prestar esclarecimentos e informações necessários para o regular desenvolvimento da negociação coletiva e para a convergência das vontades em confronto.”⁷⁰ Na mesma linha, Luciano Martinez refere que por força da boa-fé, os sujeitos da relação jurídica devem oferecer informações amplas e irrestritas a respeito do negócio a ser praticado ou do ato jurídico que está em desenvolvimento.⁷¹

Corroborando tal entendimento, Vólia Bomfim também defende que o direito à informação deve ser assegurado aos negociantes. Para a autora, o objetivo deste direito é

⁶⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 441.

⁶⁷ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 jan. 2020.

⁶⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 442.

⁶⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 443.

⁷⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 444.

⁷¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 127.

garantir que “os trabalhadores tenham a exata noção da contabilidade da empresa e os empregadores dos reais problemas enfrentados pelos empregados.”⁷²

A relevância do dever de informação é tamanha que Maurício Delgado assevera ser a transparência exigida na negociação coletiva de trabalho maior do que a que cerca os negócios jurídicos individuais. Conforme o autor, por tratar-se de negócio jurídico coletivo, dirigido “a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas”, e não meras cláusulas contratuais, “a responsabilidade social conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação.”⁷³

O último dever anexo da boa-fé mencionado por Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles trata-se da obrigação de guardar sigilo sobre as informações prestadas no processo negocial. A divulgação não consentida de tais informações, portanto, é situação violadora do princípio da boa-fé, o qual visa a preservação da confiança que deve estar presente nas relações em geral.⁷⁴

Assim, diante de tais considerações, percebe-se que a observância dos ditames do princípio da boa-fé proporciona maiores possibilidades de que as partes consigam atingir o fim negocial pretendido. Por fim, convém ressaltar que, sendo exitosa a negociação coletiva, a boa-fé deve igualmente ser observada durante a vigência e execução da norma coletiva estabelecida através do procedimento negocial.⁷⁵

2.3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRENTE À ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A negociação coletiva de trabalho também é matéria de grande relevância no plano internacional. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o organismo responsável pela regulamentação internacional em matéria de trabalho, exercendo sua atividade normativa por meio de convenções e recomendações.⁷⁶

Arnaldo Süssekind refere que os tratados internacionais, sobretudo as convenções adotadas pela OIT, têm tido grande influência no campo das relações laborais, mormente pelo

⁷² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Método, 2017, p. 1235.

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1494.

⁷⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 445.

⁷⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 449-459.

⁷⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 921.

seu caráter vinculativo ao Estado que a ratificar. Explica o autor que, embora os termos “tratados” e “convenções” sejam utilizados, corriqueiramente, como expressões sinônimas, a tendência é referir-se às convenções como tratados multilaterais abertos à ratificação dos Estados-membros, adotados em conferências realizadas no âmbito de organismos internacionais ou regionais de direito público.⁷⁷

Por outro lado, as recomendações apenas destinam-se a sugerir normas que podem ser adotadas, servindo como orientação para a legislação de cada Estado-Membro. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite observa que as recomendações não estão sujeitas à ratificação, razão pela qual não possuem o mesmo valor jurídico das convenções. Segundo o autor, tais documentos frequentemente são adotados paralelamente às convenções que tratam da mesma matéria, desenvolvendo com maior detalhamento o conteúdo destas últimas.⁷⁸

Para que tratados e convenções celebradas no âmbito internacional constituam fonte formal do direito interno, devem passar por um processo de aprovação, segundo o rito constitucional do respectivo Estado.⁷⁹ No Brasil, a vigência interna de tratados internacionais depende de procedimento envolvendo os Poderes Legislativo e Executivo, conforme será demonstrado.

Nos termos do art. 84, VIII, da CF, é competência privativa do Presidente da República a celebração de tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional.⁸⁰ No particular, Gustavo Filipe Barbosa Garcia observa que a celebração do tratado pelo Presidente da República ainda não significa a sua incorporação ao ordenamento jurídico nacional, fazendo-se necessária a aprovação do documento pelo Estado, conforme as regras do seu direito interno.⁸¹

No Brasil, é o Congresso Nacional, por meio de Decreto Legislativo, que detém a competência para resolver em caráter definitivo sobre a aprovação, ou não, dos tratados (art. 49, I, CF).⁸² Após a aprovação, a norma deve ser objeto de ratificação pelo chefe de Estado,

⁷⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 75.

⁷⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 921.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 163-164.

⁸⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 fev. 2020.

⁸¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*.

⁸² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 fev. 2020.

entendida como “a comunicação internacional de que a norma foi aprovada internamente, normalmente por meio de depósito no órgão internacional.”⁸³

Ato contínuo, deve ser a norma internacional promulgada pelo Presidente da República, por meio de Decreto Presidencial, permitindo a eficácia, no plano nacional, da convenção ratificada. Ao fim, deve a promulgação da norma jurídica ser publicada no Diário Oficial da União, a fim de que receba a publicidade que se exige para a entrada em vigor.⁸⁴

Na ordem jurídica brasileira, tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados em observância ao quórum estabelecido no §3º do art. 5º da CF incorporam-se à legislação nacional com status formalmente constitucional, já que equivalentes à emenda constitucional.⁸⁵ Entretanto, não sendo observado o referido quórum, os tratados e convenções internacionais referentes a direitos humanos ratificados pelo Brasil ostentam status supralegal.⁸⁶

No aspecto, convém referir que as convenções internacionais do trabalho emanadas pela OIT são tratados de direitos humanos, constituindo fonte do direito do trabalho brasileiro.⁸⁷ Sendo assim, uma vez aderidas pelo Brasil, passam a integrar a ordem jurídica interna com *status* materialmente constitucional, em razão do art. 5º, §2º da CF, o qual dispõe que “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.”⁸⁸

Nesse sentido, percebe-se que as convenções da OIT contêm normas cujo destino é a incorporação ao direito interno dos países que manifestarem sua adesão. Observa Arnaldo Süssekind que os tratados internacionais dos quais o Brasil seja parte integram o nosso direito

⁸³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*.

⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*.

⁸⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 fev. 2020.

⁸⁶ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP**. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília, 03 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

⁸⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 46.

⁸⁸ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das convenções da OIT no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 4, p. 214-225, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89797/2016_mazzuoli_valerio_incorporacao_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2020.

positivo, complementando os direitos trabalhistas expressamente referidos nos arts. 7º a 11 da CF e nas leis que ela recepcionou.⁸⁹

Para o referido autor, sem a adesão ao tratado internacional, o Estado não estará vinculado ao respectivo instrumento, de modo que este não poderá gerar, no plano interno, direitos e obrigações estabelecidos em suas normas.⁹⁰ Por outro lado, torna-se relevante, no aspecto, a lição de Cinthia Oliveira e Leandro Dorneles:

[...] não é demais lembrar que o Brasil é membro da OIT, signatário de sua Constituição e demais documentos fundamentais. Em função disso, pode-se argumentar no sentido de que as recomendações internacionais do trabalho e mesmo as convenções não ratificadas, embora não tenham o caráter vinculativo formal de um tratado cujo país seja signatário, formam uma espécie de “Código Internacional de Direito do Trabalho”, exercendo influência no direito pátrio e, assim, revelando-se um interessante instrumental normativo para os operadores jurídicos, especialmente no que diz respeito à supressão de lacunas e à interpretação de dispositivos legais.⁹¹

A OIT incentiva a prática de negociações coletivas como forma de autocomposição dos conflitos coletivos. A Convenção n.º 98, ratificada pelo Brasil, recomenda aos países aderentes a adoção de medidas apropriadas para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com vistas a regular os termos e condições de emprego (art. 4º).⁹²

O tema também é tratado na Convenção n.º 154, da qual o Brasil igualmente é signatário. Propõe o amplo incentivo aos ajustes coletivos, dispondo que a prática das negociações coletivas deve ser observada em todos os ramos de atividade econômica (Art. 1º, 1). Define que a negociação coletiva deve ser empreendida entre “um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores” (art. 2º).⁹³

No particular, verifica-se que, embora defina que a negociação possa ser conduzida diretamente no âmbito de uma única empresa, estabelece que deve, necessariamente, ser

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 73.

⁹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 76.

⁹¹ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 34.

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. 1949. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 18 fev. 2020.

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 - Fomento à Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

empreendida por organizações de trabalhadores. Percebe-se, assim, que o Brasil adotou a postura recomendada pela OIT, reconhecendo a obrigatoriedade de participação do sindicato profissional na negociação coletiva de trabalho, nos termos do art. 8º, VI, CF.⁹⁴

A Convenção n.º 154 estabelece, ainda, os objetivos que devem ser alcançados por meio do processo negocial. Nesse sentido, em seu art. 2º, dispõe que a negociação coletiva tem por fim “fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.”⁹⁵

Na mesma linha, a Recomendação n.º 163 da OIT possui a finalidade de promover a negociação coletiva.⁹⁶ Para tanto, declara que a negociação coletiva deve ser assegurada a todas as organizações, em qualquer nível, estabelecimento, empresa, ramo de atividade ou indústria, em nível regional ou nacional (item 4.1), incentivando o acesso à informação no procedimento negocial (art. 7.1).

No sistema constitucional brasileiro vigente, os sindicatos detêm legitimidade privativa para representar as categorias profissional ou econômica no processo negocial, conforme determinações dos incisos III e VI do art. 8º da CF.⁹⁷ Com isso, Luciano Martinez refere que as negociações acabam produzindo efeitos meramente locais, uma vez que as associações sindicais de grau superior (federações ou confederações) somente podem representar a categoria na ausência de associação sindical de grau inferior, situação que contraria a Recomendação n.º 163 da OIT, que preconiza a diversidade de organizações sindicais com capacidade de negociar coletivamente. No particular, refere o autor:

A limitação do sujeito capaz de negociar coletivamente turba a possibilidade de acordos territorialmente mais vantajosos. Isso, aliás, seria muito positivo, na medida em que ajustes nacionalmente articulados poderiam produzir cláusulas assecuratórias de direitos mínimos para todos os trabalhadores de determinado ramo, cabendo às

⁹⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 fev. 2020.

⁹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 - Fomento à Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 - Promoção da Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

⁹⁷ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

negociações em níveis mais específicos a missão de apenas melhorar o conteúdo das cláusulas genéricas.⁹⁸

A Convenção n.º 87 da OIT, por sua vez, dispõe sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização. Fundamenta-se na ideia de que os trabalhadores e os empregadores têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, sem autorização prévia, assim como o de filiar-se a essas organizações (art. 2º).⁹⁹ Perceba-se que, no contexto da mencionada Convenção, as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção no exercício da atividade sindical, inclusive no momento de sua criação.¹⁰⁰

Tal convenção não foi ratificada pelo Brasil, tendo em vista a adoção ao regime da unicidade sindical, modelo organizacional adotado pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 8, II, que autoriza a existência de apenas uma entidade representativa de categoria profissional ou econômica dentro de determinada base territorial. Quanto ao ponto, Gilberto Stürmer assevera que a recepção da Convenção n.º 87 proporcionaria o melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, com vistas a estabelecer o pluralismo sindical e o enquadramento sindical livre.¹⁰¹

Nesse contexto de regulamentação internacional, convém ressaltar que a atividade da OIT não se restringe à emissão de normas referentes à matéria de trabalho, porquanto se dedica, igualmente, ao controle da aplicação das convenções ratificadas. O sistema de supervisão compreende a apresentação de relatórios periódicos pelos Estados, contendo as medidas de ordem legal e práticas adotadas para aplicação das convenções ratificadas, além de reclamações apresentadas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, alegando o descumprimento de uma convenção ratificada por parte de um Estado-Membro.¹⁰²

Além disso, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, órgão encarregado de examinar as reclamações relacionadas com a liberdade e direitos sindicais, exerce importante papel no exame das questões referentes a organizações de empregadores e de trabalhadores dos países.¹⁰³

⁹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 986.

⁹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁰⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 914.

¹⁰¹ STÜRMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental. **Revista Justiça do Direito**, Passo Fundo, RS, v. 31, n. 2, p. 409-431, 6 set. 2017.

¹⁰² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 919-920. O autor menciona, ainda, que a reclamação pode ser apresentada por um Estado-Membro contra outro Estado-Membro, desde que ambos tenham ratificado a convenção a que se alega descumprimento.

¹⁰³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 920.

No aspecto, Amauri e Sônia Mascaro Nascimento mencionam que o referido órgão “considera o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical, bem como considera imprescindível o comportamento de boa-fé pelas partes negociantes, como meio de inspiração da mútua confiança, necessário para o êxito da negociação.”¹⁰⁴

Diante de tais considerações, percebe-se a relevância da negociação coletiva no contexto internacional. Como forma de pacificação de conflitos coletivos laborais, viabiliza o equilíbrio entre interesses profissionais e patronais, democratizando as relações trabalhistas e permitindo o diálogo entre seus atores sociais. Superadas as premissas necessárias para a compreensão da negociação coletiva de trabalho e sua importância para o ramo laboral, tanto no plano nacional como no internacional, a partir deste momento o presente estudo entrará no tema central da pesquisa, analisando o fenômeno da despedida em massa e seu tratamento pela ordem jurídica brasileira.

¹⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 542.

3 AS DESPEDIDAS EM MASSA E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS

Até o advento da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a despedida em massa ou coletiva de trabalhadores carecia de regulamentação no ordenamento legal pátrio. Em razão disso, vigorava o entendimento do TST no sentido da necessidade de negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores para a efetivação de tal despedida, devido a reconhecida distinção prática entre esta e uma despedida individualmente considerada e, especialmente, em virtude da diversificação dos efeitos decorrentes de cada uma delas.

A negociação coletiva, conforme verificado na parte inicial deste estudo, é forma autocompositiva de conflitos prestigiada não só no plano interno, como também perante à OIT, na medida em que permite a participação dos trabalhadores nas demandas tendentes a afetar a categoria, por intermédio de suas legítimas representações. Por esta razão, e conforme será demonstrado com maior exatidão nos tópicos subsequentes, é possível anunciar que a disciplina jurisprudencial consolidada em período anterior às alterações normativas introduzidas pela Reforma Trabalhista possui, além de assento constitucional, consonância com a normatização internacional sobre o tema, aproximando-se da regulamentação verificada no direito estrangeiro.

Ao introduzir o art. 477-A na CLT, a Reforma Trabalhista, aparentemente, rompeu com o precedente judicial consolidado pelo TST, optando pela singela equalização jurídica entre as despedidas individual, plúrima e coletiva, tornando expressamente desnecessária a participação sindical para a efetivação de quaisquer delas. Assim, a aplicação irrestrita do mencionado dispositivo celetista autoriza ao empregador dispensar considerável número de trabalhadores sem qualquer procedimento prévio e sem uma razão socialmente justificável.

Diante desse panorama, a presente seção propõe-se a analisar a dispensa coletiva e os aspectos jurídicos correlatos à temática. Para tanto, primeiramente constatou-se necessário tecer algumas considerações iniciais sobre o tema. Nesse sentido, serão abordados aspectos conceituais da dispensa coletiva, distinguindo-a das dispensas individuais e plúrimas, bem como averiguada a proteção constitucional contra a despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil. Também será abordada a regulamentação da dispensa coletiva no plano internacional, explorando de que modo o tema é posto no âmbito da OIT e na legislação de alguns países que expressamente a regulamentam. Em seguida, será verificado o tratamento atribuído à despedida em massa no ordenamento jurídico pátrio em período anterior e posterior à Lei 13.467/17.

3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A despedida em massa, como fenômeno capaz de provocar relevante impacto econômico e social, impõe, para sua correta compreensão, a análise de temáticas correlatas. Desse modo, entendeu-se necessário dividir a presente subseção em três tópicos.

O primeiro dos tópicos tem por escopo a análise das três modalidades de despedidas, a fim de caracterizá-las e diferenciá-las, com base na doutrina trabalhista brasileira. O segundo tópico verifica a proteção constitucional contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, buscando compreender seu conteúdo e concretização. O terceiro tópico, por fim, apresenta o tratamento da despedida em massa no contexto internacional, desmembrando-se em duas partes, uma para a verificar como o tema é posto perante a OIT, outra visando explorar o tratamento concedido a tal modalidade de despedida em alguns países que a regulamentam expressamente.

3.1.1 *Despedidas individuais, plúrimas e coletivas*

As expressões “despedida”, “dispensa” ou “despedimento” invocam a prática de ato unilateral do empregador para dissolver o vínculo empregatício, razão pela qual, no presente estudo, os três termos serão utilizados como sinônimos. Diferem, tecnicamente, do termo “demissão”, que se refere à cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado.¹⁰⁵

Tendo em vista o objeto principal deste estudo, faz-se necessário especificá-lo, a fim de compreender o que se propõe investigar. Para tanto, neste tópico serão abordados aspectos conceituais das despedidas individuais, plúrimas e coletivas, enfatizando, porém, esta última, porquanto sua identificação e análise representa o cerne deste trabalho.

A despedida individual ou singular, ensina Luciano Martinez, “é aquela dirigida por um empregador específico contra um empregado singularmente considerado.”¹⁰⁶ Maurício Delgado, no mesmo sentido, informa que tal despedida geralmente envolve um único trabalhador, embora nada impeça que sejam atingidos dois ou mais trabalhadores, desde que se trate de uma prática dispersa de despedidas.¹⁰⁷

¹⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 398-401.

¹⁰⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 720.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1314.

A dispensa plúrima, conforme a doutrina clássica de Orlando Gomes, ocorre “quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado.” Conquanto refira que a dispensa plúrima deva ser efetivada contra grande número de empregados, enfatiza que “os dispensados têm de ser pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados.” Ademais, destaca a necessidade de substituição dos trabalhadores dispensados, haja vista a ausência de finalidade de redução do quadro do pessoal.¹⁰⁸

Vólia Bomfim Cassar também caracteriza a dispensa plúrima em razão do grande número de empregados afetados, por motivos peculiares a cada caso. Contudo, posiciona-se de modo diverso quanto ao momento da terminação do vínculo, pois entende que as dispensas podem ocorrer dentro de um período, não decorrendo, necessariamente, de um único ato do empregador.¹⁰⁹

Já no que tange à dispensa coletiva, Amauri e Sônia Mascaro Nascimento destacam a ausência de parâmetros indicativos de sua definição na legislação brasileira, constitucional ou infraconstitucional, razão pela qual a tarefa, ao longo dos anos, foi desempenhada pela doutrina. Em termos gerais, os referidos autores a conceituam como “aquela que envolve diversos empregados dispensados ao mesmo tempo e pela mesma causa de despedir.”¹¹⁰

Sérgio Martins também se refere a despedida coletiva como aquela em que vários empregados são dispensados ao mesmo tempo, salientando, porém, que o objetivo das dispensas é a redução do número de empregados.¹¹¹ Em complemento, Luciano Martinez esclarece que tal objetivo implica na ausência de pretensão, por parte do empregador, de substituição dos empregados dispensados.¹¹²

Vólia Bomfim Cassar, por sua vez, expõe entendimento diverso quanto à finalidade da redução do quadro de pessoal. Para autora, na dispensa coletiva a intenção patronal é alicerçada em dificuldades financeiras suportadas pela empresa, tendo por fim a manutenção da atividade

¹⁰⁸ GOMES, Orlando. apud MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 720.

¹⁰⁹ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 59.

¹¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1279.

¹¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 398.

¹¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 720.

empresarial, razão pela qual defende que a redução do quadro de empregados pode ocorrer de forma provisória, restabelecendo-se à medida que a empresa se recuperar financeiramente.¹¹³

Nelson Mannrich, em extenso e valioso estudo sobre o tema, identifica na existência de um motivo único ensejador das cessações o elemento substancial da dispensa coletiva. Segundo expõe o autor, a identificação de tal dispensa, formalmente, está atrelada ao número de empregados afetados com as rescisões, em um determinado lapso temporal. Contudo, o núcleo de seu conceito vincula-se a uma causa homogênea, comum a todas as rupturas contratuais, de natureza objetiva e desvinculada dos comportamentos dos empregados. Em razão disso, a motivação que enseja a supressão dos postos de trabalho é alheia à vontade do empresário.¹¹⁴

Nesse contexto, Antônio Álvares da Silva esclarece que a despedida coletiva se verifica diante de uma situação especial, em que haja a impossibilidade de manutenção dos empregos. Conforme elucida o autor, são causas de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análoga que motivam o desligamento de um número significativo de empregados.¹¹⁵

É, pois, justamente sob essa perspectiva que se torna possível a distinção entre a dispensa coletiva e a plúrima, já que nesta os motivos para as terminações dos vínculos são diversos, derivando de um ato de vontade do empregador e normalmente havendo o propósito de substituição dos empregados afetados para que seja mantido o quantitativo da empresa. Nesse sentido, Cláudio Jannotti e Lorena Vasconcelos sintetizam:

[...] na dispensa individual e na plúrima, o empregador identifica previamente o empregado ou empregados que será/serão dispensados, na dispensa coletiva o empregador não identifica os empregados, mas sim a causa que, quando constatada, ensejará somente a identificação do numerário a ser atingido.¹¹⁶

Assim, percebe-se que as dispensas individuais, plúrimas e coletivas são acontecimentos diversos e inconfundíveis, configurando-se não só em conformidade com a sua abrangência no contexto da empresa ou estabelecimento, como também em face da razão pela qual são operadas. Como decorrência desta diferenciação, diversos também poderão ser os efeitos advindos da concretização dessas dispensas, expandindo-se em conformidade com o maior numerário de trabalhadores atingidos, em razão do crescimento abrupto de desempregados em

¹¹³ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 59.

¹¹⁴ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 555.

¹¹⁵ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 73, n. 06, p. 650-670, jun/2009.

¹¹⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 86, set-out/2018, p. 57.

determinada localidade. Superada tal diferenciação, passa-se ao exame da proteção da relação de emprego no Brasil.

3.1.2 *A proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil*

Segundo ensinam Amauri e Sônia Mascaro Nascimento, a proteção da relação de emprego é voltada contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa.¹¹⁷ Tal proteção, em todas as suas perspectivas – individual, plúrima e coletiva – efetiva o próprio direito do trabalho, permitindo a concretização das demais normas trabalhistas.¹¹⁸

A Constituição brasileira de 1988 reconheceu como direito dos trabalhadores a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Com efeito, o seu art. 7º, I, assim estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;¹¹⁹

Como se vê, a CF reclama lei complementar para conceituar a despedida arbitrária e a despedida sem justa causa, bem como para estabelecer a fixação da proteção de eventual indenização cabível em cada uma delas.¹²⁰ Considerando que tal legislação, até o momento, inexistente, a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa está regulamentada, de forma genérica e provisória, pelo art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

¹¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 448-449.

¹¹⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 86, set-out/2018, p. 53-71.

¹¹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 abr. 2020.

¹²⁰ STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 31.

Passados mais de trinta anos da promulgação da CF, a lei complementar a que alude o art. 7º, I, ainda não foi editada, de modo que a situação dos trabalhadores dispensados ainda é regulada pelo art. 10, I, do ADCT. Vale dizer, o mecanismo de proteção constitucional brasileiro contra a despedida arbitrária ou sem justa causa consiste no pagamento de 40% do saldo acumulado na conta vinculada do trabalhador junto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Tal situação denota que o que seria transitório ganhe ar e força de definitivo.¹²¹

No entanto, em que pese a ausência de regulamentação do art. 7º, I, da CF, as situações nele mencionadas são, possivelmente, as hipóteses mais corriqueiras de dissolução do contrato de trabalho.¹²² Desse modo, ainda que o constituinte relegue a definição de tais dispensas para lei complementar, a doutrina já vem, há muito, discutindo sobre seus aspectos delimitadores, os quais, para os fins desse trabalho, convêm identificar.

Para conceituar a despedida arbitrária, a doutrina brasileira tem se reportado ao art. 165 da CLT, dispositivo que é aplicado aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), pelo qual a despedida arbitrária é aquela que não se fundar em motivo técnico, financeiro, econômico ou disciplinar. Nesse sentido, é o que sustenta Sérgio Martins, esclarecendo cada uma dessas situações, nos seguintes termos:

Motivo técnico diz respeito à organização da atividade da empresa, como o fechamento de uma filial ou de uma seção, com a despedida dos empregados. Motivo financeiro decorre das receitas e despesas da empresa, de acordo com seu balanço. O motivo econômico é o proveniente do custo da produção das atividades da empresa, da conjuntura, da inflação, da recessão. Motivo disciplinar é o pertinente à dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).¹²³

Nesse sentido, o autor conclui que “o ato arbitrário é praticado pelo empregador, ao dispensar o empregado sem justificativa.” Por sua vez, a dispensa sem justa causa é a realizada pelo empregador sem que haja relação com o comportamento do empregado.¹²⁴

No mesmo sentido, sustenta Luciano Martínez que a despedida arbitrária é aquela que carece de motivação razoável para justificar o ato do empregador, ao passo que a despedida sem justa causa é pautada em algum motivo, sem, contudo, fundamentar-se em ato faltoso cometido pelo empregado. O autor reconhece a distinção entre ambas as figuras, aduzindo que “se foram utilizados dois vocábulos, e não um apenas, isso significa que o intérprete deve dar

¹²¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 86, set-out/2018, p. 53-71.

¹²² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 356.

¹²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 379-380.

¹²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 380.

a cada um deles uma significação real.” Acrescenta, ademais, que essa distinção tanto mais se revela quando se percebe “que a adjetivação ‘arbitrária’ aplica-se ao empregador e a qualificação ‘sem justa causa’ diz respeito ao empregado.”¹²⁵

Gilberto Stürmer igualmente considera que a pretensão do constituinte foi dar às hipóteses conceitos e tratamentos distintos. Considera que a despedida arbitrária é imotivada, porquanto desprovida de motivo para a execução do ato, enquanto a despedida sem justa causa fundamenta-se em motivos relacionados à empresa, de natureza técnica, econômica ou financeira, não abrangendo a motivação pautada no comportamento disciplinar do empregado.

Embora o mencionado autor defenda a concretização da proteção da despedida arbitrária ou sem justa causa, considera que em ambos os casos há o direito potestativo de despedir do empregador, ressalvados os casos de garantia no emprego ou estabilidade, em razão da ausência de regulamentação do dispositivo constitucional. Segundo o autor, atualmente, a proteção está restrita ao comando do art. 10, I, do ADCT pois, em que pese a mora legislativa, não se pode admitir “o desrespeito às instituições e aos comandos constitucionais, que expressamente demandam os passos que devem ser seguidos.”¹²⁶

Maurício Delgado, por sua vez, expõe relevante observação quanto ao tema, pois constata que tanto a despedida arbitrária quanto a despedida sem justa causa equivalem a despedida desmotivada, a qual traduz a ideia de falta de um motivo legalmente tipificado, pois, ainda que haja uma motivação interna à empresa, esta se mostra irrelevante para o Direito, não necessitando ser explicitada. Sendo assim, a ausência completa de motivos jamais ocorre, ainda que inexista a indicação do fundamento da denúncia. O autor não desconsidera a existência da despedida motivada sem justa causa, contudo sustenta que esta não se afigura relevante à prática trabalhista brasileira.¹²⁷

Desse modo, ainda que as despedidas arbitrária e sem justa causa se refiram a hipóteses diversas, a distinção conceitual permanece apenas para fins teóricos, haja vista que, diante da mora legislativa, na prática são tratadas indistintamente, podendo o empregador dispensar por qualquer motivo ou até mesmo sem motivo, desde que pague a indenização equivalente a 40% do FGTS. Convém ressaltar, entretanto, que estão excetuadas de tal cenário as hipóteses de proteção previstas na lei, compreendidas como casos de garantia provisória no emprego, destinada ao trabalhador que esteja, num determinado lapso de tempo, em situação especial que

¹²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 712-716.

¹²⁶ STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 29-31.

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1313.

impeça a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, tais como os dirigentes sindicais, a empregada gestante, os empregados eleitos para a CIPA e o empregado acidentado.¹²⁸

Diante desse cenário, Cláudio Jannotti e Lorena Vasconcelos ponderam que, no campo jurídico, o desemprego correlaciona-se diretamente ao direito à proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. No aspecto, esclarecem que “quanto mais fácil for juridicamente dispensar o empregado, mais próximo ele estará do desemprego. Com isso, desvalorizam-se o ser humano e o trabalho por ele realizado e valoriza-se o setor econômico, invertendo a lógica do Direito do Trabalho.”¹²⁹

Conforme verificado no início deste tópico, da segunda parte do art. 7º, I, da CF extrai-se a prerrogativa de o Poder Legislativo implementar a regulamentação desse dispositivo, por meio de lei complementar. Diante disso, o entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência é no sentido da eficácia limitada do preceito contido no art. 7º, I da CF, negando sua aplicabilidade imediata.¹³⁰

Ainda assim, Maurício Delgado defende a possibilidade de considerá-lo 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.” Ademais, o autor considera inquestionável o redirecionamento que o referido dispositivo provoca na cultura jurídica que defende o direito potestativo de dispensa do empregador, na medida em que a teoria tradicional sobre eficácia ou ineficácia jurídica de regras constitucionais se mostra, atualmente, ultrapassada “por supor que o pacto juspolítico básico de uma nação (a Constituição) possa quedar-se inerte de modo abrangente.”¹³¹ Nesse mesmo sentido, é o que observa André Ramos Tavares:

Após diversos anos de vigência da Constituição, fica-se estarecido com o desprezo com que foram premiados determinados comandos constitucionais, com toda uma doutrina formalista a serviço da desconsideração de sua normatividade plena. Cegamente reiterativos de teorias formuladas de há muito, em contexto completamente diverso do atual, os responsáveis pela implementação concreta da

¹²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 650.

¹²⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 86, p. 53-71, set-out/2018.

¹³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1271.

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1272.

Constituição têm-lhe podado comandos reais sob o argumento, já desbotado pelo uso recorrente, da mera programaticidade.¹³²

Para além da eficácia que se atribua à Constituição de 1988 neste tema, certo é que, em sua essência, o dispositivo constitucional buscou limitar o poder patronal, eliminando a discricionariedade para a prática de despedidas arbitrárias ou sem justa causa. Não obstante a positivação do direito fundamental à proteção da relação de emprego, o fato é que permanece, até os dias atuais, sem a devida concretização no cotidiano dos trabalhadores.

3.1.3 *A despedida em massa de trabalhadores sob a ótica internacional*

A despedida em massa é matéria de preocupação no âmbito internacional, ante a sua relevância para o contexto socioeconômico de um país. Sendo assim, este tópico objetiva demonstrar como o tema é posto no âmbito da OIT, por meio da Convenção n.º 158, a qual, em sua essência, impõe a necessidade de uma causa socialmente justificada para a dispensa do empregado. Em seguida, considerando a influência que a referida normativa internacional desempenhou sobre a legislação de diversos países, pretende-se apresentar um panorama do tratamento atribuído às dispensas coletivas por alguns ordenamentos jurídicos, sem, contudo, esgotar as especificidades de cada um.

3.1.3.1 Convenção n.º 158 da OIT

A Convenção n.º 158 da OIT,¹³³ sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, traduz a importância da atividade normativa deste órgão no sentido da proteção da relação de emprego. Ainda que sua vigência no ordenamento jurídico brasileiro tenha sido breve, conforme se verá adiante, a análise de suas diretrizes se mostra relevante para o tema ora estudado.

Soares Filho aponta que a política social da OIT, nos últimos anos, orientou-se no sentido da proteção do trabalhador, sobretudo no que diz respeito à relação de emprego, uma vez considerada a ameaça de precarização que esta sofre no âmbito global. O autor refere que

¹³² TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 207.

¹³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 158 - Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2020.

o exercício do poder discricionário no momento do término da relação de trabalho dá origem a uma disparidade de consequências às partes, observando que:

[...] para o empregador, a rescisão contratual de iniciativa do empregado constitui um contratempo, enquanto a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode acarretar ao trabalhador e sua família instabilidade e miséria, sobretudo em períodos de desemprego generalizado.¹³⁴

O primeiro instrumento internacional dedicado ao tema da proteção do término da relação de trabalho foi a Recomendação n.º 119 da OIT de 1963.¹³⁵ Amauri Mascaro Nascimento observa que o referido documento representou importante passo ao estabelecer a noção de despedida com causa justificada, a qual “significa o direito do empregado de não ser dispensado sem que um motivo o justifique.”¹³⁶

Entre as determinações constantes nessa Recomendação, destacam-se a menção aos requisitos qualitativos caracterizadores de uma cessação coletiva, a adoção de medidas alternativas à sua concretização ou que buscassem minimizar seus efeitos, bem como a consulta aos representantes dos trabalhadores e a notificação às autoridades competentes.¹³⁷ Este documento teve grande influência nos regimes de dispensas, ocasionando a inserção de suas diretrizes em diversas legislações,¹³⁸ bem como resultando na adoção, em 1982, da Convenção n.º 158, além da Recomendação n.º 166,¹³⁹ que buscou regulamentá-la.

A Convenção n.º 158 restringe seu campo de aplicação ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, estabelecendo normas gerais destinadas à proteção do trabalhador contra as dispensas imotivadas, tanto individuais como coletivas.¹⁴⁰ Em termos gerais, observa

¹³⁴ SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 190.

¹³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 119 - Término da relação de trabalho**. 1963. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:12409354691480::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:>> Acesso em: 11 mar. 2020.

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1280-1281.

¹³⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 131.

¹³⁸ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 209.

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 166 - Término da relação de trabalho**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO>. Acesso em: 11 mar. 2020.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1281.

Luciano Martinez que tal documento foi elaborado com o propósito de tornar motivado qualquer ato resilitório de natureza patronal.¹⁴¹

A necessidade de justificativa para o término da relação de trabalho constitui a essência da normativa em estudo. Nesse sentido, seu art. 4º assim dispõe:

Art. 4 — 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.¹⁴²

Como é possível perceber, para que a causa do término do vínculo laboral seja justa, deve relacionar-se com a capacidade ou conduta do trabalhador, ou fundamentar-se nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. No tocante à primeira dessas hipóteses, Soares Filho explica tratar-se de caso de inaptidão ou incapacidade do trabalhador para o desempenho de suas funções, em razão da ausência de qualificações necessárias para tanto, além de abranger os casos de má execução do trabalho e irregularidades comportamentais. Por outro lado, o autor esclarece que as causas concernentes às necessidades de funcionamento da empresa relacionam-se com motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análoga.¹⁴³

Sérgio Martins, no aspecto, menciona que podem ser incluídas nas hipóteses de causas relacionadas com as necessidades de funcionamento empresarial o fechamento do estabelecimento, a reforma estrutural da empresa, assim como questões de natureza técnica, operacional, econômica e financeira que são previstas para a dispensa dos membros da CIPA (art. 165, CLT), aplicadas por analogia a outras situações.¹⁴⁴

Com efeito, o referido documento afasta a dispensa arbitrária, na medida em que elimina o direito potestativo do empregador de extinguir o contrato de trabalho a qualquer momento sem justificar o seu ato.¹⁴⁵ A justificativa em questão, por outro lado, não é devida pelo empregado, considerada a garantia fundamental de liberdade de trabalho.¹⁴⁶

¹⁴¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 717.

¹⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 158 - Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 de mar. 2020.

¹⁴³ SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 200.

¹⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 58.

¹⁴⁵ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 939.

¹⁴⁶ PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009. Disponível em:

Analisando o conteúdo da normativa, José Cairo Jr. pondera que a observância do critério estipulado pela Convenção não impediria que o empregador despedisse o empregado, mas se assim o fizesse, precisaria explicitar o motivo, limitado às causas técnicas, econômicas ou financeiras.¹⁴⁷ No mesmo sentido, Sérgio Martins menciona que a normativa não obsta o exercício da livre-iniciativa, visto que a empresa pode adotar as modificações que entender imprescindíveis para sua adaptação frente à realidade econômica, desde que, sendo necessária a dispensa de empregados, tal ato seja devidamente justificado segundo as causas objetivas mencionadas na Convenção.¹⁴⁸

Também são previstos no documento da OIT procedimentos que garantam a observância da necessidade de justificativa para o término da relação de trabalho. Nesse sentido, para que as despedidas relacionadas à conduta ou ao desempenho do trabalhador sejam consumadas, impõe o art. 7º da Convenção a possibilidade de ampla defesa por parte do empregado, o que inclui, para que esse direito possa ser exercido, o conhecimento do motivo que está caracterizando o término do contrato. Também é assegurado pela normativa o direito do empregado de recorrer contra o término injustificado do vínculo laboral perante um organismo neutro.

O término injustificado da relação de trabalho é passível de reparação. Com efeito, dispõe o art. 10 da Convenção n.º 158 da OIT:

Art. 10 — Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.¹⁴⁹

A referida previsão normativa, como é possível observar, dá preferência à anulação da despedida, tendo como consequência a reparação pela via da reintegração do trabalhador ao emprego. Entretanto, admite, como alternativa, indenização ou outras formas de reparação

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104848/2009_pancotti_jose_aspectos_juridicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 abr. 2020.

¹⁴⁷ CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 939.

¹⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 58.

¹⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 158 - Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 abr. 2020.

consentâneas com a legislação e práticas internas de cada país. Portanto, é a legislação de cada país que irá determinar a reparação pelo término injustificado da relação de trabalho.¹⁵⁰

A terceira parte da Convenção n.º 158 trata das disposições sobre o término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. Tratam-se, portanto, de razões de natureza objetiva, vinculadas exclusivamente às necessidades de funcionamento da empresa, relacionando-se diretamente com as despedidas em massa, tema central do presente estudo.

A Convenção não conceitua a despedida na modalidade coletiva, nem faz menção ao número de trabalhadores dispensados como elemento determinante para sua caracterização, limitando-se a vincular tal despedida à existência de motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análoga. No que tange à ausência de definições mais precisas pela normativa, Eduardo Soto Pires assim menciona:

[...] parece-nos correta a intenção da OIT de apresentar definições gerais, já que deixam margem para que os países membros possam ajustar melhor os conceitos através de seus regulamentos internos, adaptando-os à sua própria realidade econômica e empresarial. De fato, seria um erro impor um sistema rígido, e único, uma vez que as realidades jurídicas são distintas de um país para o outro.¹⁵¹

De acordo com a normativa, na hipótese de uma despedida em massa, a terminação do contrato de trabalho por iniciativa patronal demanda a adoção de determinados procedimentos, com vistas a instituir meios tendentes evitar a despedida em massa ou reduzir os efeitos de sua concretização.

O primeiro procedimento mencionado na Convenção refere-se à necessidade de consulta aos representantes dos trabalhadores, reconhecidos como tais pela legislação nacional, comunicando-lhes os motivos das dispensas, o número de empregados envolvidos, a respectiva categoria e a época de sua ocorrência. É importante ter em mente que o empregador deverá fornecer tais informações tão logo vislumbre a possibilidade de uma despedida em massa, viabilizando a tomada de medidas oportunas pelos representantes dos trabalhadores.¹⁵²

¹⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 63-64.

¹⁵¹ PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 39-81, 2012. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista36-2012.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

¹⁵² PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 39-81, 2012. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista36-2012.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

Além disso, convém mencionar que a normativa não condiciona a efetivação das dispensas à autorização dos representantes dos trabalhadores, mas preza pela informação a fim de que o intercâmbio de opiniões possa influenciar diretamente na decisão que venha a ser adotada. No particular, Gustavo Filipe Barbosa Garcia visualiza nessa previsão a garantia do direito à informação, considerado um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, o autor reconhece a necessidade de diálogo e transparência nas relações trabalhistas, sobretudo no que tange às dispensas coletivas, as quais repercutem de forma negativa para toda a sociedade.¹⁵³

Sérgio Martins, analisando a previsão de consulta aos representantes dos trabalhadores, pondera que, embora a legislação brasileira não estabeleça um critério objetivando tal fim, poderiam ser adotadas algumas medidas especificadas em normas coletivas. Assim, os instrumentos normativos poderiam prever, exemplificativamente, que a dispensa deveria ser realizada em relação aos trabalhadores que tivessem encargos familiares reduzidos.¹⁵⁴

O segundo procedimento previsto pela normativa é a notificação à autoridade competente, a qual inclui uma exposição, por escrito, dos motivos dos términos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses términos. Nesse aspecto, Soares Filho menciona que o objetivo geral da notificação à autoridade competente é o de levar ao seu conhecimento o número previsto de despedidas, as quais poderão acarretar problemas econômicos e onerar o erário.¹⁵⁵

Nelson Mannrich, por sua vez, defende que à referida autoridade cabe auxiliar as partes na solução deste problema, tomando as medidas necessárias para reduzir tais impactos adversos, não devendo seu papel ser meramente passivo. Dessa forma, é possível vislumbrar a participação da autoridade trabalhista competente como entidade consultiva e propositiva de alternativas às dispensas.¹⁵⁶

É importante ressaltar que a Convenção n.º 158 estabelece linhas gerais, não impondo um modelo específico a ser seguido pelos países, na medida em que optou por adotar uma postura flexível, visando a adaptação aos ordenamentos de cada um dos países que a ratificarem. No particular, observa-se que a normativa não estipula que as despedidas em massa sejam submetidas a uma autorização prévia da autoridade administrativa, da mesma forma que não

¹⁵³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a despedida coletiva: âmbito normativo internacional e sistema jurídico brasileiro. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v. 102, n. 927, p. 291-311, jan. 2013.

¹⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 67.

¹⁵⁵ SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 223.

¹⁵⁶ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 217.

impõe a obrigatoriedade de observância à determinada forma de reparação, relegando tais estipulações à legislação nacional.

A normativa em estudo foi aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro por meio do Decreto Legislativo n.º 68 de 16/09/1992 e promulgada pelo Presidente da República através do Decreto n.º 1.855 de 10/04/1996, quando passou a produzir seus efeitos. A partir de então, iniciaram-se as controvérsias a respeito de sua aplicabilidade no plano interno, sobretudo, em razão do ônus econômico-financeiro que sua aplicação provocaria aos empregadores, restringindo seu poder de comando no que tange, especificamente, à despedida arbitrária ou sem justa causa, em razão da necessidade de justificativa para tal ato.¹⁵⁷

Foi suscitada a incompatibilidade formal da Convenção n.º 158 com a Constituição brasileira, pois, conforme já abordado, o art. 7º, I, da CF dispõe sobre matéria idêntica à da Convenção, qual seja, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, a ser regulamentada por lei complementar. Nesse sentido, Soares Filho esclarece que a aplicação da Convenção corresponderia a regulamentação do referido artigo. Entretanto, na medida em que sua inserção no direito interno se deu com status de lei ordinária, padeceria de inconstitucionalidade formal, não sendo apta a regulamentar o dispositivo constitucional.¹⁵⁸

Para além da discussão referente à compatibilidade formal da Convenção n.º 158 com a Constituição brasileira, a compatibilidade material é igualmente questão controvertida. O art. 10 da Convenção propõe a reintegração do empregado dispensado imotivadamente, ao passo que a Constituição brasileira, em seu art. 7º, I, apenas estabelece indenização compensatória. Contudo, Arnaldo Süssekind esclarece que a normativa internacional, embora dê preferência à anulação da despedida com a conseqüente reintegração como meio de reparação da terminação injustificada, se mostra flexível, visto que prevê outras vias de reparações, facultando ao Estado-membro a opção compatível com sua legislação e práticas internas.¹⁵⁹

No particular, segundo observa Cláudio Jannotti, logo após a vigência interna da Convenção n.º 158, alguns magistrados trabalhistas passaram a determinar a reintegração dos empregados dispensados imotivadamente, tendo por fundamento o art. 10 da normativa.¹⁶⁰ Diante disso, a questão se converteu em ação direta de inconstitucionalidade (ADI), sob o n.º

¹⁵⁷ SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 289.

¹⁵⁸ SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 292.

¹⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Aspectos controvertidos da Convenção OIT-158. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 60, n. 06, p.735-738, jun. 1996

¹⁶⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 131.

1.480/DF, ajuizada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), resultando na suspensão liminar da sua vigência, sob a alegação da necessidade de ulterior intermediação legal para a aplicabilidade da Convenção no plano doméstico.¹⁶¹

Em meio a toda a polêmica observada, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, resolveu denunciar a Convenção n.º 158 da OIT, por meio do Decreto 2.100/96, cedendo à pressão da classe empresarial que propugnava a invalidação do instrumento em nosso meio. Em consequência da denúncia, a mencionada ADI foi extinta pelo STF, em razão da perda superveniente de seu objeto.¹⁶²

Atualmente, o decreto de denúncia da Convenção n.º 158 é objeto de outra ADI, autos n.º 1.625/DF, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), que se encontra pendente de julgamento. A principal alegação da entidade é no sentido de que o Presidente da República não poderia, sem a participação do Congresso Nacional, denunciar a Convenção.¹⁶³

Arnaldo Süssekind defende tal concepção, afirmando parecer “injurídico admitir sua revogação por simples ato administrativo do Poder Executivo.”¹⁶⁴ Por outro lado, tendo em vista que a vigência de um tratado depende da vontade dos poderes Legislativo e Executivo, Gustavo Filipe Barbosa Garcia aponta que parece prevalecer na doutrina o entendimento pelo qual o tratado deixa de vigorar passando a inexistir uma dessas vontades.¹⁶⁵

Analisando a ADI n.º 1.625, Carlos Henrique Bezerra Leite observa que, até o presente momento, a maioria dos votos elaborados são favoráveis ao entendimento de que houve vício no procedimento de denúncia da Convenção n.º 158. Considera, entretanto, “ser provável que o STF module os efeitos da decisão, para declarar que somente valerá a decisão para as dispensas ocorridas posteriormente ao julgamento definitivo a ação.”¹⁶⁶

¹⁶¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.480/DF**. Requerentes: Confederação Nacional do Transporte (CNT) e Confederação Nacional da Indústria (CNI). Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, 27 de junho de 2001. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1646696>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

¹⁶² SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p. 289.

¹⁶³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.625/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG). Relator: Min. Maurício Corrêa. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

¹⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 238.

¹⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a despedida coletiva: âmbito normativo internacional e sistema jurídico brasileiro. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v. 102, n. 927, p. 291-311, jan. 2013.

¹⁶⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 668.

A denúncia da Convenção n.º 158 pelo Governo brasileiro estimula a discussão das formas de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que constitui “uma promessa constitucional inserta no art. 7º, I, da Carta Magna.”¹⁶⁷ Em termos gerais, em que pese toda a controvérsia observada, é possível concluir que a normativa buscou harmonizar os interesses do capital e do trabalho, na medida em que, ao mesmo tempo em que protege os empregados das despedidas imotivadas, preserva a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho por parte dos empregadores quando houver uma causa justificada na capacidade e conduta do empregado ou relacionada à empresa.

3.1.3.2 Direito comparado

No presente tópico, pretende-se trazer um panorama da dispensa coletiva em outros ordenamentos jurídicos, buscando apresentar o modo como o tema vem sendo tratado em alguns países, sem a intenção de aprofundar as especificidades de cada um. Para tanto, optou-se pela referência ao tratamento adotado a partir das diretrizes comuns fixadas para os países da União Europeia. Em seguida, serão verificadas as legislações internas sobre a matéria nos seguintes países: Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal. No âmbito do Mercosul, será apresentado o tratamento atribuída à matéria na legislação da Argentina.

Conforme verificado no tópico anterior, a Recomendação n.º 119 de 1963 da OIT desempenhou grande influência nos regimes de dispensas, ocasionando a inserção de suas diretrizes em diversas legislações e resultando na adoção da Convenção n.º 158, de 1982, da OIT. Desde então, a limitação ao poder do empregador passou a ser temática positivada na ordem jurídica de diversos países, conforme será demonstrado a seguir.

Na União Europeia, há diretrizes comuns fixadas para todos os Estados-membros, de observância obrigatória, independentemente do direito interno de cada país. Segundo ensina Cláudio Jannotti, tais diretrizes impõem a presença de “um dualismo constitucional no topo da cadeia hierárquica de cada Estado-membro, onde se encontram, no mesmo nível, os seus princípios constitucionais nacionais e os direitos previstos pela Comunidade Europeia.”¹⁶⁸

A despedida em massa de trabalhadores, inicialmente, foi regulamentada na União Europeia pela Diretiva 75/129, de 17 de fevereiro de 1975. Por meio do referido documento

¹⁶⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 718.

¹⁶⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 110.

definiu-se o conceito de tal despedida, bem como o seu procedimento, dividindo-o em duas fases: a primeira de consulta aos representantes dos trabalhadores e a segunda de intervenção administrativa.¹⁶⁹

Posteriormente, foi editada a Diretiva 92/56, de 26 de junho de 1992, que manteve as principais disposições da Diretiva anterior, contudo ampliando o conceito de dispensa coletiva, bem como aprimorando seus procedimentos. Finalmente, em 20 de julho de 1998, foi emanada a Diretiva 98/59, que buscou reforçar a proteção aos trabalhadores em caso de dispensa coletiva, considerando a necessidade de um desenvolvimento econômico e social equilibrado entre os Estado-membros da União Europeia.¹⁷⁰

Conforme esclarece Nelson Mannrich, o conceito de despedida coletiva na União Europeia caracteriza-se a partir dos seguintes elementos: subjetivo, causal, numérico e temporal. O elemento subjetivo está atrelado ao fato de que a iniciativa para a resolução deve ser do empregador. Por sua vez, o elemento causal diz respeito à causa determinante da despedida, que não pode ser inerente à pessoa do empregado. Em seguida, a norma comunitária determina um elemento numérico, caracterizando a dispensa como coletiva quando esta atingir um determinado número de empregados, conforme o porte da empresa. Ao final, o critério temporal indica o período dentro do qual as despedidas serão consideradas como coletivas, observado o critério numérico anteriormente mencionado.¹⁷¹

O procedimento de consulta aos representantes dos trabalhadores tem como objetivo celebrar um acordo para evitar ou reduzir as despedidas, assim como atenuar as suas consequências. Nesse sentido, por meio da Diretiva 92/56, introduziu-se na norma comunitária a possibilidade de os Estados-membros recorrerem a um conjunto de medidas sociais de acompanhamento, destinadas à readaptação dos trabalhadores dispensados, relegando, porém, a incorporação de tais medidas à legislação nacional de cada país.¹⁷²

Há a previsão, ainda, do direito de os representantes dos trabalhadores receberem todas as informações necessárias para que possam formular propostas construtivas, como a comunicação dos motivos das dispensas e critérios utilizados na seleção dos trabalhadores

¹⁶⁹ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 220.

¹⁷⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 112-113.

¹⁷¹ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 224-226.

¹⁷² PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 39-81, 2012. Disponível em: <<http://www.institutocesarinjunior.org.br/revista36-2012.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

atingidos.¹⁷³ Nesse cenário, Eduardo Soto Pires explana que cabe às partes ter um comportamento ativo no processo de negociação, destacando a importância do período de consultas nos seguintes termos:

Em realidade, o período de consultas tem como resultado um controle dos trabalhadores sobre a veracidade dos fatos alegados e uma comprovação do motivo alegado pela empresa para a dispensa coletiva. Ainda que não se chegue a um acordo basta a tentativa, desde que verificada a boa-fé na negociação.¹⁷⁴

Após o período de consultas e informações, sendo inevitável a despedida coletiva, o empregador deverá comunicar esta decisão à autoridade administrativa, encaminhando-lhe, juntamente, a notificação enviada aos representantes dos trabalhadores e demais documentos pertinentes. A autoridade administrativa, quando notificada, deverá atuar no sentido de atenuar as consequências da medida, sugerindo soluções alternativas às cessações contratuais. Para tanto, terá o prazo de 30 dias, findo o qual as despedidas produzirão seus efeitos.¹⁷⁵

A instituição de uma regulamentação em matéria de dispensa coletiva, em âmbito europeu, significa, além de proteção ao trabalhador e sua categoria, o fomento ao desenvolvimento social e econômico de toda a nação, impedindo a instauração de uma concorrência desleal entre os países membros.¹⁷⁶ Nessa perspectiva, são oportunos os ensinamentos de Nelson Mannrich ao referir que “a diversidade de leis sobre a matéria e a ausência de um procedimento comum poderia afetar gravemente o mercado comum europeu e, principalmente, a concorrência entre grupos industriais, ocasionando desequilíbrio nas relações entre os Estados-membros.”¹⁷⁷

Não foi instituída qualquer sanção para a hipótese de descumprimento das normas da Diretiva, de modo que a efetividade plena de suas disposições acaba ficando a cargo de cada Estado-membro.¹⁷⁸ Conforme será apresentado, alguns países da União Europeia já previam

¹⁷³ SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna.** São Paulo: LTr, 2014, p. 50-51.

¹⁷⁴ PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 54-55, 2012. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista36-2012.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

¹⁷⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017, p. 113.

¹⁷⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017, p. 113.

¹⁷⁷ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social.** São Paulo: LTr, 2000, p. 220.

¹⁷⁸ SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna.** São Paulo: LTr, 2014, p. 51.

regras concernentes à despedida coletiva, enquanto outros as incorporaram visando concretizar as diretrizes da normativa comum.

Na Alemanha, em 10 de agosto de 1951 foi criada a primeira lei de proteção contra a dispensa, regulamentando tanto a sua modalidade individual como a coletiva. Atualmente, a matéria é disciplinada pela Lei de 25 de agosto de 1969, denominada *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG), a qual manteve a mesma estrutura de regulação da lei anterior. Segundo a lei alemã, a noção de dispensa coletiva é fundada em apenas dois critérios: o número de trabalhadores afetados e o período em que as dispensas são efetuadas. Assim, para a dispensa ser considerada como coletiva, o empregador deverá, dentro de um prazo de 30 dias, dispensar cinco ou mais empregados, se possuir entre vinte e sessenta funcionários; dispensar 10% ou mais de 25 empregados, se possuir entre sessenta e quinhentos trabalhadores; e dispensar mais de 30 funcionários, se possuir quinhentos ou mais empregados.¹⁷⁹

No sistema alemão, havendo indícios de uma possível dispensa em massa, o empregador deverá observar um conjunto de procedimentos previstos em lei, iniciando pela comunicação deste fato à comissão representativa dos empregados e à autoridade administrativa, disponibilizando todas as informações pertinentes. Em seguida, é necessário negociar com a comissão representativa dos empregados, firmando um acordo que conterá um plano social, cujo objetivo será atenuar as consequências econômicas para os trabalhadores. Após a realização do acordo, é preciso notificar o órgão administrativo competente, que poderá adiá-la durante o lapso temporal de dois meses em que serão sugeridas medidas alternativas às rescisões. A não observância ao procedimento legal torna a dispensa coletiva nula, sendo possível aos empregados requererem a reintegração na esfera judicial.¹⁸⁰

Na Espanha, a dispensa coletiva é regulamentada pelo Estatuto dos Trabalhadores, que incorporou o direito de consulta e informação como pressuposto a sua validade. Amauri Mascaro Nascimento esclarece que no sistema espanhol a dispensa coletiva deve ser fundada em causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção, devidamente comprovadas, e sua efetivação deve ser destinada a superar uma situação econômica negativa da empresa, que vise garantir a sua viabilidade futura. A dispensa coletiva ocorre quando o empregador, em um período de 90 dias, pretender dispensar “a) dez trabalhadores em empresas que ocupem menos de cem; b) 10% do número de empregados de empresa que ocupe entre cem e trezentos

¹⁷⁹ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 29-33.

¹⁸⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 114-116.

trabalhadores; c) trinta trabalhadores nas empresas que ocupem trezentos ou mais.”¹⁸¹ As cessações contratuais efetuadas em decorrência de falência do empregador, venda judicial, força maior e fechamento do estabelecimento estão incluídas na definição legal de despedimento coletivo, configurando hipóteses que não dispensam o procedimento previsto para sua efetivação.¹⁸²

O sistema laboral espanhol sofreu reforma, por intermédio da Lei nº 3, de 6 de julho de 2012, que alterou alguns aspectos da proteção à dispensa coletiva. Roberta Ferme Sivoletta menciona que a referida lei flexibilizou o procedimento estabelecido, já que, entre outros aspectos, retirou a necessidade de autorização prévia da autoridade administrativa competente. A autora refere que a mencionada Reforma Laboral desencadeou manifestações populares de descontentamento quanto às alterações realizadas no sentido da flexibilização das regras concernentes à proteção trabalhista, tendo como consequência a publicação de dois decretos que visaram atenuar as medidas inseridas pela reforma: o primeiro, Real Decreto nº 1.483/2012, aprovou o regulamento dos procedimentos da dispensa coletiva, da suspensão de contratos e da redução de jornada, e o segundo, Real Decreto nº 1.484/2012, regulamentou as consequências econômicas a serem aplicadas às empresas que realizarem tais dispensas.¹⁸³

Assim, o procedimento atual a ser observado consiste na notificação por escrito aos representantes dos trabalhadores, visando a realização de um acordo, devendo ser enviada cópia dessa notificação para a autoridade administrativa, sob pena de nulidade e consequente reintegração dos empregados dispensados. A indenização devida aos trabalhadores afetados é de vinte dias de salário por ano de serviço, limitada ao máximo de doze mensalidades.¹⁸⁴

Na França, o Código de Trabalho regulamenta tanto as dispensas individuais, quanto as coletivas, sendo que estas últimas apenas podem ocorrer em razão de causas econômicas, não relacionadas à conduta do empregado. Há a necessidade de observância a um procedimento prévio, em que o empregador se reunirá com os empregados ou com o sindicato, para expor os fundamentos das dispensas, que deverão ser pautados em uma causa real e séria que impeça a continuidade dos contratos de trabalho, sob pena de nulidade das dispensas e consequente reintegração dos empregados. Tal procedimento objetiva impedir a dispensa, diminuir o número

¹⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1303-1304.

¹⁸² MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 140.

¹⁸³ SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna**. São Paulo: LTr, 2014, p. 53-55.

¹⁸⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 116-117.

de trabalhadores atingidos ou elaborar um calendário de dispensas, com um critério objetivo dos empregados afetados, como idade, estado civil, encargos familiares, qualidades profissionais e possibilidades de reinserção no mercado de trabalho.¹⁸⁵

A dispensa coletiva no sistema francês é dividida em duas espécies: as pequenas, que atingem menos de dez empregados em um período de 30 dias e as grandes, as quais envolvem dez ou mais empregados, observado o mesmo lapso temporal. Na hipótese de uma grande dispensa coletiva, além de negociar com os representantes dos empregados, o empregador deverá elaborar um plano social, demonstrando as medidas que pretenda realizar para evitar a dispensa coletiva ou diminuir seus prejuízos. Entre tais medidas citam-se, exemplificativamente, adesão à planos de demissão voluntária, manutenção de plano de saúde e direcionamento dos empregados para cursos de aperfeiçoamento e melhoramento.¹⁸⁶

Destaca-se, ainda, que no sistema francês, até o ano de 1986, as dispensas coletivas dependiam de autorização da autoridade administrativa competente. Atualmente, porém, cabe a esta autoridade somente verificar eventuais irregularidades no processo de dispensa, sendo o Poder Judiciário o responsável pela averiguação dos motivos econômicos e das causas reais e sérias alegadas pela empresa para as dispensas.¹⁸⁷ Aos trabalhadores atingidos pela dispensa coletiva é devida uma indenização superior à decorrente de sua dispensa individual, além de possuírem prioridade na contratação, em caso de superação dos motivos que ocasionaram as terminações contratuais.¹⁸⁸

A Itália, segundo aponta Cláudio Jannotti, foi um dos países da União Europeia que mais tardiamente disciplinou no âmbito interno a despedida coletiva de trabalhadores, fato que ocasionou a sua condenação, por duas vezes, pela Corte de Justiça da Comunidade Europeia. Esclarece o autor que tais advertências resultaram na edição da Lei nº 223/1991, que regulamentou especificamente a matéria. Em 2012, houve a reforma do sistema laboral italiano, ocasionando alterações no tratamento da dispensa coletiva, contudo, preservando a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia, bem como a possibilidade de seu controle pelo Poder Judiciário.¹⁸⁹

¹⁸⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 128-130.

¹⁸⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 129-130.

¹⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1305-1306.

¹⁸⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 130.

¹⁸⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-118.

No sistema italiano, para caracterizar-se como coletiva, a dispensa deve atingir, no mínimo, cinco trabalhadores, num período de 120 dias, em razão de uma necessidade econômica ou estrutural da empresa, que deve ter mais de quinze empregados. Também será coletiva a dispensa se o empregador pretender encerrar total e definitivamente a sua atividade empresarial.

A intenção de proceder a uma dispensa coletiva deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato representante da categoria, para que seja possível iniciar a fase de negociação, com o posterior envio de comunicação à autoridade administrativa acerca dos resultados das tratativas, que poderá intervir caso a negociação restar infrutífera, sugerindo novas medidas para a realização de um acordo. Convém ressaltar que no sistema italiano é considerado ato antissindical, por expressa previsão legal, a recusa injustificada da empresa para negociar. Todo esse procedimento pode ser submetido à apreciação do Poder Judiciário, sendo nula a dispensa que não cumprir as formalidades legais, com a consequente reintegração dos trabalhadores atingidos.¹⁹⁰

Em Portugal, a dispensa em massa de trabalhadores é regulamentada pelo Código do Trabalho, em seus arts. 359 e seguintes. O numerário de empregados afetados para a caracterização da dispensa coletiva é baixíssimo, se comparado com os demais países da União Europeia, sendo estabelecido de acordo com o porte da empresa: tratando-se de microempresa ou pequena empresa, deve abranger pelo menos dois trabalhadores, já para média ou grande empresa, a dispensa será coletiva quando afetar, no mínimo, cinco empregados. As dispensas devem ser pautadas em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, os quais tem suas hipóteses expressamente delineadas na lei.¹⁹¹

Segundo aponta Cláudio Jannotti, no sistema português, o empregador que pretender proceder a uma dispensa coletiva, deverá comunicar esta decisão, juntamente com todas as informações que lhes são inerentes, às entidades sindicais, com cópia para o órgão administrativo competente. Em seguida, inicia-se a fase de informação e negociação, visando a realização de um acordo que evite a dispensa em massa ou diminua o número de trabalhadores afetados, adotando, entre outras medidas, a suspensão dos contratos de trabalho ou a redução de jornada. O referido órgão estatal acompanha o processo negocial, podendo promover a conciliação entre as partes. Sendo inevitáveis as dispensas, cada trabalhador terá direito a

¹⁹⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 122-124.

¹⁹¹ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

receber, além de todas as verbas trabalhistas rescisórias, uma indenização correspondente a um mês de salário por cada ano de trabalho.¹⁹²

O art. 364 da referida legislação portuguesa estabelece que a decisão do empregador referente às despedidas, havendo ou não acordo, deve ser comunicada aos empregados afetados os quais, durante o prazo de aviso prévio, terão direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da remuneração, para procurar um novo emprego.¹⁹³ Ademais, as dispensas concretizadas sem a observância do procedimento legal ou que tenham fundamentos improcedentes, serão consideradas ilícitas, com a consequente reintegração dos trabalhadores, além do pagamento dos salários do período de afastamento.¹⁹⁴

No âmbito do Mercosul, destaca-se a regulamentação da dispensa coletiva na Argentina, por meio da Lei nº 24.013/1991, que prevê um procedimento prévio à sua concretização. Nos moldes da referida lei, o empregador que pretender rescindir o contrato de trabalho de uma coletividade de trabalhadores deverá iniciar um procedimento de crise junto aos órgãos do Ministério do Trabalho e da Seguridade Social, informando a real situação econômica e produtiva da empresa. A partir dessa notificação, o empregador fica proibido de executar as medidas objeto do procedimento, até que se esgote o prazo para a negociação. Nesse sistema, é a autoridade administrativa, após ser notificada, que convoca os representantes dos trabalhadores para negociar. Caso não haja acordo entre as partes, o empregador readquire seu direito de extinguir os contratos, invocando causas econômicas, tecnológicas ou organizacionais.¹⁹⁵

Conforme leciona Nelson Mannrich, no sistema argentino apenas exigem a realização desse procedimento as dispensas coletivas que se encontram num determinado parâmetro de afetação. Assim, devem submeter-se ao procedimento preventivo de crise as dispensas de mais de 15% dos trabalhadores, em empresas com menos de quatrocentos empregados; as de mais de 10% dos trabalhadores, em empresas com quatrocentos e menos de mil empregados; e as de mais de 5% dos trabalhadores, em empresas com mais de mil empregados. Analisando o tratamento atribuído à matéria nesse ordenamento jurídico, o mencionado autor critica a ausência do estabelecimento de um marco temporal em que as dispensas devem ocorrer para

¹⁹² ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 124-125.

¹⁹³ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

¹⁹⁴ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 183.

¹⁹⁵ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 201-203.

enquadrarem-se na modalidade coletiva, permitindo, assim, que o empregador evite o procedimento prévio por meio do fracionamento das rescisões.¹⁹⁶

Conforme buscou-se expor, as normas do direito comparado referentes à matéria objeto deste estudo, em sua maioria, apresentam elementos caracterizadores de uma dispensa coletiva, trazendo critérios quantitativos, qualitativos e temporais. Da mesma forma, preveem a observância a um procedimento prévio, abrangendo a comunicação aos representantes dos trabalhadores, a notificação ao órgão público competente, dando início a negociação coletiva. O controle pelo Poder Judiciário também é objeto de previsão nas legislações estrangeiras, pois caso fique constatado o vício no procedimento, a dispensa será nula e os empregados reintegrados.

Diante do estudo desenvolvido, é possível verificar que a adoção de procedimentos que atribuem aos representantes dos trabalhadores a participação nesse momento de significativa relevância para os empregados afetados objetiva que as estipulações empresariais que lhes são inerentes não fiquem ao mero arbítrio do empregador, prestigiando o diálogo social na busca de soluções alternativas à dispensa coletiva ou que atenuem suas repercussões. Por fim, segundo verificado neste tópico, ressalta-se que alguns dos ordenamentos jurídicos analisados passaram por reformas trabalhistas, mas mantiveram a necessidade de observância a um procedimento prévio à efetivação das cessações massivas como forma de legitimá-las.

Realizada a análise sobre a despedida em massa sob a ótica internacional, perpassando pela disciplina consagrada na OIT, bem como em outros ordenamentos jurídicos que a regulamentam expressamente, passa-se, de imediato, ao cenário brasileiro, em que imperou, até o advento da Reforma Trabalhista, a completa ausência de regulamentação legal sobre o tema.

3.2 O TRATAMENTO DA DESPEDIDA EM MASSA NO BRASIL

No âmbito da legislação brasileira, não há norma legal que estabeleça o conceito de despedida em massa e os critérios balizadores desse fenômeno, sob os aspectos causal, temporal e quantitativos. Dessa forma, é possível sinalizar para o grande contraste existente entre a legislação nacional e os diversos sistemas jurídicos examinados no tópico acima, os quais, visivelmente, empreenderam esforços no sentido de conferir proteção específica a este evento.

Face a ausência de regulamentação normativa no Brasil, coube ao Poder Judiciário a tarefa de solucionar as demandas sobre o tema, motivo pelo qual a presente subseção abordará

¹⁹⁶ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 204-206.

a disciplina jurisprudencial consolidada pelo TST a partir do julgamento do caso da Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer. Em seguida, serão apresentados aspectos concernentes à Reforma Trabalhista, com o propósito de investigar o conteúdo do art. 477-A da CLT, que inaugurou, no sistema jurídico brasileiro, regulamentação expressa sobre a matéria.

3.2.1 *A disciplina jurisprudencial a partir do caso Embraer*

Até o advento da Lei 13.467/17, que instituiu a Reforma Trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro regulamentava apenas a dispensa individual, sendo completamente silente em relação à modalidade coletiva, tanto no âmbito material como processual. Esta lacuna normativa e a insegurança jurídica consectária tornaram necessária a atuação do Poder Judiciário, ante a relevância desse instituto para a sociedade.

Desse modo, em momento anterior às mudanças legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista, o tema da despedida em massa adquiriu contornos jurídicos mais precisos no direito do trabalho brasileiro apenas a partir do julgamento do caso Embraer, no qual estabeleceu-se a necessidade de observância a certos limites como condicionantes à validade de tais despedidas, a fim de preservar o interesse da coletividade e coibir as arbitrariedades do empregador.¹⁹⁷

No referido caso, 4.273 empregados foram despedidos, correspondendo a 20% da força de trabalho da Embraer, que contava com 21.362 empregados em 2009, ano em que efetivadas as dispensas.¹⁹⁸ O fato ganhou significativa notoriedade social, uma vez que a empresa, por meio de um único ato, atingiu grande contingente de empregados, dispensando-os sob a alegação de necessidade de redução de custos, em razão da crise econômica mundial que afetou diretamente as suas atividades.¹⁹⁹

O Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, entidade sindical representativa dos empregados da Embraer, ajuizou dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido de liminar, perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região. Nesta ação,

¹⁹⁷ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 30900-12.2009.5.15.0000**. Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e outros. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

¹⁹⁸ AZEVEDO, André Luiz Barreto; ESTEVES, Juliana Teixeira. A dispensa coletiva na dogmática trabalhista brasileira pós-reforma e na OIT. **Revista trabalhista: direito e processo**, São Paulo, ano 17, n. 60, p. 155-170, jun./dez. 2018.

¹⁹⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 99.

o sindicato suscitante buscava a suspensão das rescisões contratuais operadas pela empresa e posterior decisão definitiva declarando a abusividade da dispensa coletiva.

Instaurado o dissídio coletivo, foi deferida liminar pelo Presidente do Tribunal Regional da 15ª Região, Desembargador Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, determinando a suspensão das rescisões contratuais operadas desde 19 de fevereiro de 2009, sob o fundamento de dificuldades financeiras, assim como aquelas que viessem a ocorrer sob igual justificativa até a data da audiência de conciliação. As tentativas de conciliação restaram ineficazes, sendo reafirmada a liminar até a data da sessão de julgamento.²⁰⁰

Após a decisão exarada em cognição sumária, seguiu-se à prolação do acórdão, sob a relatoria do Desembargador José Antonio Pancotti. Em sua fundamentação, o relator partiu da premissa de que as despedidas em massa não possuem regramento normativo no ordenamento jurídico pátrio, concluindo pela aplicação do art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e pelo art. 8º da CLT, que determinam o pronunciamento judicial mesmo nos casos de omissão legislativa.

De plano, o acórdão regional abordou o fenômeno da dispensa coletiva, buscando diferenciá-lo da modalidade individual, constatação que afastou a equiparação de seu tratamento legal. Em que pese tenha sido denunciada pelo Brasil em 1996, a disciplina da Convenção n.º 158 da OIT também foi invocada pelo relator, a qual define um modelo de procedimento em sucessivas etapas, objetivando a adoção de medidas para o enfrentamento da questão.²⁰¹

O direito comparado também serviu de fundamento para a decisão do TRT, na medida em que a matéria em análise recebe, em diversos países, legislação específica e diversa da que regula a despedida individual. Nesse sentido, foi realizado o exame da temática nas diretivas da União Europeia, bem como na legislação de países como Espanha, Portugal, México e Argentina. Em seguida, o acórdão discorreu sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, a qual se restringe, em nosso ordenamento jurídico, ao preceito constitucional inserido no art. 7º, I, da CF.

²⁰⁰ SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Dissídio Coletivo n.º 0030900-12.2009.5.15.0000**. Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Suscitadas: Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER e outra. Relator: Des. José Antonio Pancotti, Campinas, 27 de março de 2009. Disponível em: <<https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

²⁰¹ CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 52, n. 205, p. 281-296, jan./mar.2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509953/001033425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

Uma vez reconhecida a ausência de procedimento que discipline a dispensa coletiva no Brasil, restou ao TRT socorrer-se de princípios gerais de direito, princípios de direito do trabalho e do direito comparado. No particular, ressaltou o relator que não se trata da aplicação dos princípios jurídicos em caráter secundário, mas sim com eficácia normativa. Nessa senda, Gustavo Chehab bem esclarece os fundamentos que pautaram a decisão:

A decisão sedimentou-se nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição) e nos princípios insertos nos arts. 3º, incisos I, II, III e IV, 4º, incisos I e II, e 170 a 192 da Constituição Federal.

Quanto à Ordem Social, o decisor invocou o desenvolvimento social, a redução da desigualdade social e da pobreza e a adoção de ações que garantam acesso ao trabalho, previdência social, saúde, educação, assistência social, proteção ao meio ambiente, cultura, família, criança, adolescente, idoso, etc (arts. 7º e 193 a 232 da Constituição da República).²⁰²

Assim, o acórdão do TRT reconheceu a abusividade da conduta da empresa ao praticar a dispensa em massa, sem negociação coletiva prévia com as entidades sindicais. Além disso, concluiu pela impossibilidade de reintegração em face do ordenamento jurídico existente, ressalvados os casos de estabilidade provisória previstos em lei ou em norma coletiva.

Em razão disso, foi reconhecido o direito de cada empregado dispensado a uma indenização compensatória, além da manutenção dos planos de assistência médica por doze meses a contar da data da extinção contratual e a preferência na seleção dos empregados despedidos nos casos de reativação dos postos de trabalho.

No TST, sob a relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, foi julgado o recurso interposto pela Embraer. Em seu voto, o relator partiu da mesma premissa estabelecida pelo acórdão regional, a respeito da fundamental diferenciação entre a dispensa coletiva e a individual, nos seguintes termos:

A dispensa coletiva, embora não esteja tipificada, explícita e minuciosamente em lei, corresponde a fato econômico, social e jurídico diverso da despedida individual, pela acentuação da lesão provocada e pelo alargamento de seus efeitos, que deixam de ser restritos a alguns trabalhadores e suas famílias, atingindo, além das pessoas envolvidas, toda a comunidade empresarial, trabalhista, cidadina e até mesmo regional, abalando, ainda, o mercado econômico interno. É um fato manifestamente diferente da dispensa individual.²⁰³

²⁰² CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 52, n. 205, p. 281-296, jan./mar.2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509953/001033425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

²⁰³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 30900-12.2009.5.15.0000**. Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e outros. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Seção Especializada em Dissídios

Nesse sentido, realizada tal distinção, o relator identificou que a despedida em massa, justamente por envolver uma coletividade de trabalhadores, é um problema que reclama atuação dos instrumentos inerentes do direito coletivo do trabalho, enfatizando a função de pacificação de conflitos de natureza coletiva atribuída a esse ramo justabalhista. No particular, ressalta-se o destaque à perspectiva coletiva reconhecida pelo acórdão, levando em consideração não somente os trabalhadores afetados, mas igualmente a comunidade em que estão inseridos.

Com amparo na ordem constitucional e infraconstitucional brasileira, nas normas internacionais ratificadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, e no direito comparado, defendeu o relator que não existiria mera dispensa arbitrária e potestativa de natureza coletiva na ordem jurídica.²⁰⁴ Além disso, reconheceu a possibilidade da aplicabilidade imediata do inciso I do art. 7º da CF, embora seus efeitos possam ser restringidos por diploma infraconstitucional, conforme autorizado pela própria Lei Maior.

O voto do relator ainda ressaltou que a dispensa coletiva, como questão grupal, é inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, demandando a participação do sindicato profissional para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, conforme exigido pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI. Nesse sentido, o Ministro Maurício Godinho Delgado ponderou inválida a dispensa coletiva efetuada sem negociação com o sindicato dos trabalhadores.

Também foi considerada a aplicabilidade de princípios infraconstitucionais. Assim, a ofensa à boa-fé objetiva foi mencionada pelo relator, haja vista a ausência do dever de informação, que deste princípio decorre. No aspecto, entendeu o relator que a boa-fé deve ser observada nas relações trabalhistas, as quais constituem relações jurídicas com evidente cunho social:

No caso dos autos, a ausência de informação e de tentativa de negociação prévia com as entidades sindicais interessadas, ou até mesmo com os próprios trabalhadores, que foram surpreendidos com a decisão repentina da empresa, representaria clara ofensa à boa-fé objetiva, ao princípio da confiança e ao dever de informação. Além de afronta à boa-fé objetiva, a dispensa também constitui abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, já que a empresa excedeu os limites impostos pelo seu fim social e

Coletivos. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

²⁰⁴ AZEVEDO, André Luiz Barreto; ESTEVES, Juliana Teixeira. A dispensa coletiva na dogmática trabalhista brasileira pós-reforma e na OIT. **Revista trabalhista: direito e processo**, São Paulo, ano 17, nº 60, p. 155-170.

econômico e pela boa-fé, tendo seu ato causado sérias consequências não apenas para os diretamente envolvidos como também para a sociedade como um todo.²⁰⁵

Em que pese a maestria com que conduziu os fundamentos, o relator ficou vencido quanto à declaração de abusividade das despedidas, pois a maioria dos membros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST decidiu dar provimento ao recurso ordinário da Embraer, afastando a declaração de abusividade da dispensa coletiva no caso, em atenção à segurança jurídica, já que não era esse o entendimento da jurisprudência dominante acerca da matéria.²⁰⁶ A maioria dos ministros também não vislumbrou afronta à boa-fé objetiva, bem como considerou que não caberia invalidar o ato empresarial de ruptura, de forma que afastaram a prorrogação dos contratos de trabalho até a data da primeira audiência de conciliação que havia sido determinada na instância inferior.

Ainda assim, o TST fixou, para os casos futuros, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, a fim de que se estabeleçam alternativas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, ou, em último caso, mecanismos tendentes a minimizar os impactos na vida dos trabalhadores e as repercussões sociais e econômicas na comunidade atingida. No caso da efetivação das dispensas ser inevitável, discutiu-se, ainda, a possibilidade de negociar a instituição de Planos de Demissão Voluntária (PDV's), eleição de critérios de dispensa e preferência social, como a despedida dos mais jovens em benefícios dos mais velhos, ou dos que não tenham encargos familiares em benefícios dos que tenham.²⁰⁷

Ressalta-se que a premissa estabelecida pela Corte Superior Trabalhista objetivou tão somente o estabelecimento do diálogo entre os interlocutores sociais, visando a estipulação de um acordo, com a instituição de mecanismos capazes de minimizar os impactos de uma dispensa coletiva para os trabalhadores afetados e para a sociedade. Não havia, nesse sentido,

²⁰⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 30900-12.2009.5.15.0000**. Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e outros. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

²⁰⁶ CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 52, n. 205, p. 281-296, jan./mar.2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509953/001033425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

²⁰⁷ AZEVEDO, André Luiz Barreto; ESTEVES, Juliana Teixeira. A dispensa coletiva na dogmática trabalhista brasileira pós-reforma e na OIT. **Revista trabalhista: direito e processo**, São Paulo, ano 17, nº 60, p. 155-170.

o intuito de proibi-la, sobretudo porque inexistente lei que estabeleça sua proibição em nosso ordenamento jurídico.

Salienta-se, por fim, um aspecto relevante acerca dos dois acórdãos analisados, que diz respeito à consequência pelo descumprimento do dever de negociar. O entendimento pela impossibilidade de reintegração dos empregados dispensados foi manifestado pelos dois relatores, em razão da ausência de dispositivo legal expresso que assim previsse, posto que o art. 7º, I, da CF apenas faz menção à indenização compensatória. Ainda assim, em que pese a alternativa referendada pelo TST, em diversos casos similares foi possível verificar a determinação de reintegração dos empregados dispensados, como decorrência da declaração de nulidade das cessações efetivadas sem a observância do dever de negociar, fato que suscita controvérsias teóricas e práticas em torno da obrigação, além de insegurança jurídica às partes envolvidas.²⁰⁸

Após o julgamento pelo TST, a Embraer interpôs Recurso Extraordinário perante o STF, que teve a repercussão geral reconhecida, posto que a discussão transcendia o interesse subjetivo das partes, mostrando-se significativa para tantos outros casos semelhantes. A empresa sustenta, de modo geral, que a determinação de prévia negociação coletiva implica em interferência no poder de gestão do empregador e violação à livre iniciativa. Atualmente, aguarda-se o julgamento do recurso, após parecer do Ministério Público, pelo seu desprovimento.²⁰⁹

A disciplina jurisprudencial consolidada a partir desse caso passou a ser aplicada pelos tribunais regionais do trabalho nos casos que se sucederam, orientando os aplicadores do direito em matéria de critérios, delimitações e alternativas aos despedimentos em massa.²¹⁰ No TST, a primeira decisão responsável por efetivar seu próprio precedente ocorreu em dezembro de 2012, em caso que envolvia a despedida coletiva de cerca de 400 empregados, em razão do fechamento de uma das unidades de uma grande produtora de alumínio localizada na Bahia

²⁰⁸ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020068-25.2017.5.04.0523**. Recorrente: Luiz Vieira Rosa. Recorrido: Comil Onibus S.A. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso, Porto Alegre, 05 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Tk_b5xQfRpN6T6ll7Xj3Hw>. Acesso em: 30 mar. 2020.

²⁰⁹ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual do Recurso Extraordinário n.º 999.435/SP**. Recorrentes: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outro(a/s). Relator: Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

²¹⁰ AZEVEDO, André Luiz Barreto; ESTEVES, Juliana Teixeira. A dispensa coletiva na dogmática trabalhista brasileira pós-reforma e na OIT. **Revista trabalhista: direito e processo**, São Paulo, ano 17, nº 60, p. 155-170.

(Novelis do Brasil), sob a alegação de estratégia empresarial e redução dos custos de produção.²¹¹

Conforme verificado ao longo deste tópico, a premissa fixada pelo TST no julgamento do caso Embraer referente à necessidade de procedimentalização prévia à despedida coletiva foi construída a partir da interpretação dos princípios constitucionais, do direito comparado e das Convenções da OIT, buscando conferir segurança jurídica aos trabalhadores no que concerne à rescisão contratual coletiva. Nesse sentido, é possível verificar a importância da decisão exarada pelo TST, na medida em que:

[...] de um lado, efetiva os valores e princípios insculpidos ao longo da Carta Magna, e de outro, transporta para a vigente ordem justralhista o que vários países já preveem em lei: a inexistência do direito potestativo na dispensa coletiva, tornando assim obrigatória a negociação coletiva prévia, sob pena de reintegração.²¹²

Ainda assim, em aparente contrariedade com a disciplina jurisprudencial consolidada, a Lei 13.467/17 inseriu na CLT o art. 477-A, cuja redação genérica prevê a desnecessidade de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva para a efetivação da despedida em massa. Desse modo, diante do possível distanciamento entre o precedente judicial firmado pelo TST e o art. 477-A da CLT, passa-se a análise da referida novidade legislativa, de modo a verificar seu conteúdo, bem como a posição doutrinária que vem se formando a seu respeito.

3.2.2 A Reforma Trabalhista e a análise do art. 477-A da CLT

A Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei 13.467/17, despertou um novo momento no Direito do Trabalho brasileiro. Referida como uma medida tendente a adequar a legislação às novas relações de trabalho no Brasil, criando novos empregos e valorizando a negociação coletiva, sua aprovação não se mostrou imune a críticas, sobretudo em razão da sua predisposição à flexibilização das regras imperativas de direito do trabalho incidentes sobre o contrato de trabalho.²¹³

²¹¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n.º 6.61-2011.5.05.000**. Recorrente: Novelis do Brasil LTDA. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e outros. Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa, Brasília, 11 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=6&digitoTst=61&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=000&consulta=Consultar>>. Acesso em: 17 mar. 2020.

²¹² ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 101.

²¹³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 40-41.

Inicialmente, o Projeto de Lei (PL) 6.787/2016 foi enviado à Câmara dos Deputados pelo então Presidente da República Michel Temer, propondo a alteração de 7 dispositivos legais da CLT, dentre os quais se destacava a introdução do art. 611-A, dispositivo que instituiu a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis estatais. Decorridos poucos meses, o plenário da Câmara dos Deputados votou e aprovou texto substitutivo, resultando na inserção ou modificação de diversos outros artigos da CLT, além de alterar outras leis.²¹⁴ Ao fim, o PL 6.787/2016 transformou-se no Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017,²¹⁵ sendo aprovado pelo Senado Federal e sancionado pelo Presidente da República, dando origem à Lei 13.467/2017, que introduziu significativas alterações nas perspectivas individual e coletiva do direito material e processual do trabalho.²¹⁶

Segundo enuncia Vólia Bomfim, as alterações na legislação trabalhista mostraram-se, em sua maioria, prejudiciais ao trabalhador.²¹⁷ No aspecto, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que a reforma legislativa não se limitou apenas a alterar o texto da CLT, posto que, amparando-se na justificativa da necessidade da modernização das relações trabalhistas, instituiu “três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais.”²¹⁸

Para os fins que se propõe o presente trabalho, destaca-se a inserção, pela Lei 13.467/17, do art. 477-A na CLT, a partir do qual equiparam-se as três modalidades de despedidas – individual, plúrima e coletiva – e afasta-se a participação do sindicato profissional na efetivação de quaisquer delas. Este tópico, portanto, tem por fim a análise do referido dispositivo legal, verificando seu conteúdo e o posicionamento doutrinário que vem se formando a seu respeito.

Consultando a tramitação do PL 6.787/2016, observa-se que, inicialmente, o conteúdo do dispositivo legal que ora se analisa foi proposto pelo Deputado Federal Jerônimo Goergen

²¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 38.

²¹⁵ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara n.º 38/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Autoria: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5276349&ts=1586469955651&disposition=inline>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

²¹⁶ MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dispensa coletiva na reforma trabalhista e os seus maléficis efeitos econômicos, sociais e humanos. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 181-196.

²¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017, p. 6.

²¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 39.

(PP/RS), por meio da Emenda na Comissão n.º 491, em 21 de março de 2017.²¹⁹ Convém referir que, por meio da Emenda na Comissão n.º 699, o Deputado Federal Alfredo Kaefer (PSL/PR), em 22 de março de 2017, manifestou proposta de idêntico teor.²²⁰ Na exposição de motivos, as propostas foram embasadas na isonomia, no sentido de que todos os trabalhadores possuem direitos iguais na rescisão imotivada do contrato de trabalho, em todas as modalidades de dispensa.

Ocorre que também foi possível compulsar, em análise ao sítio da Câmara dos Deputados, que o Deputado Federal Jerônimo Goergen (PP/RS), em 18 de abril de 2017, apresentou pedido de supressão do artigo por ele sugerido. Desta vez, motivou seu pedido nos impactos sociais e econômicos decorrentes das despedidas coletivas, alegando que a referida inserção legislativa constitui “retrocesso ao sistema democrático e da mínima intervenção do Estado nas relações privadas, fato que sai na contramão de toda reforma trabalhista.”²²¹

Em que pese a contradição verificada, fato é que a sugestão legislativa foi acolhida pela Lei 13.467/17, sendo o primeiro diploma legal brasileiro a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva. Com efeito, assim estabelece o mencionado artigo:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.²²²

Como é possível observar, ao equiparar, para todos os fins, as três modalidades de despedidas, o legislador infraconstitucional teve por fim ofertar a elas o mesmo regramento jurídico. Conforme já verificado neste estudo, em relação à dispensa individual, o entendimento doutrinário e jurisprudencial predominante é no sentido de que o empregador possui o direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo exceções contidas

²¹⁹ BRASIL. **Emenda Modificativa n.º 491 ao Projeto de Lei n.º 6.787/2016**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536210&filename=EMC+491/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

²²⁰ BRASIL. **Emenda Modificativa n.º 699 ao Projeto de Lei n.º 6.787/2016**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536587&filename=EMC+699/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

²²¹ BRASIL. **Emenda ao Substitutivo do Relator n.º 27**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1545896&filename=ESB+27+PL678716+%3D%3E+SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

²²² BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 jan. 2020.

na lei e desde que pague, além das verbas rescisórias, a indenização compensatória devida.²²³ Lado outro, para as despedidas coletivas, estabeleceu-se entendimento jurisprudencial segundo o qual não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, dada a potencialidade lesiva que desempenham na sociedade.

Assim sendo, fato é que a disposição legal desconsiderou a construção normativa consolidada ao longo dos anos pela jurisprudência brasileira. Em análise à equalização jurídica inserida pelo legislador, Maurício Delgado e Gabriela Delgado consideram que a inserção de idêntico preceito para incidir sobre contextos e situações diversas demonstra o objetivo de acentuar “o poder potestativo do empregador relativamente a uma conduta coletiva, circunstância que deveria enquadrá-la no plano do Direito Coletivo do Trabalho.”²²⁴

Na mesma linha, Vólia Bomfim aponta que a inserção do art. 477-A na CLT pela Reforma Trabalhista resulta em constatação diversa da estabelecida pelo TST, pois demonstra a concepção de que as dispensas coletivas também passaram a fazer parte do direito potestativo do empregador. Ao considerar a interpretação literal do dispositivo, a autora entende que a novidade legislativa encerra a discussão a respeito da validade da denúncia à Convenção n.º 158 da OIT pelo Brasil, na medida em que esta visa justamente dificultar o ato unilateral do empregador para dispensar uma coletividade de trabalhadores, enquanto o dispositivo legal em comento visa sua facilitação.²²⁵

Luciano Martinez, por sua vez, observa que a inserção do art. 477-A na CLT demonstra um retrocesso no modo de avaliar as dispensas, visto que não é possível ao legislador equipará-las concretamente.²²⁶ De igual modo, Cláudio Jannotti e Lorena Vasconcelos entendem que as modalidades individuais, plúrimas e coletivas de dispensas configuram fatos diversos e inconfundíveis, cujas repercussões sociais igualmente se mostram distintas:

É incontroverso que o art. 477-A da CLT não regulamenta as dispensas individuais, plúrimas e coletivas em consonância com a realidade lógica, pois é difícil, senão impossível, compreender a atribuição do mesmo tratamento a uma dispensa que atinge um trabalhador e a uma dispensa que atinge 400 trabalhadores.²²⁷

²²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 380-381.

²²⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 54-55.

²²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 60.

²²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 721.

²²⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n.º 86, p. 53-71, set-out/2018.

Se a ocorrência de uma despedida individual já provoca efeitos que transcendem a esfera jurídica do trabalhador afetado, por atingir igualmente a subsistência de sua família,²²⁸ não há como se negar que na massificação do evento extintivo contratual, tais efeitos repercutem de forma exponencialmente maior. A comunidade local, dessa forma, deverá enfrentar as consequências decorrentes de um número elevado e inesperado de desempregados, com impacto negativo na produção e no consumo.²²⁹

Nessa linha, é o que defende Cláudio Jannotti, para quem, a depender do tamanho do município ou região, “várias outras empresas ficarão prejudicadas na venda de seus produtos e, logo, irão dispensar seus empregados, fazendo com que outras dispensas coletivas também ocorram.”²³⁰ Percebe-se, pois, a possibilidade da ocorrência de um efeito massivo, com interferência direta na econômica local e na inclusão social.

O art. 477-A da CLT também faz referência à desnecessidade de obter autorização sindical para proceder a dispensa coletiva. Nesse ponto, merece destaque a menção à disciplina jurisprudencial firmada no caso Embraer pelo TST, a qual não faz qualquer referência à autorização sindical prévia como elemento condicionante da validade da dispensa, mas sim à negociação com o referido representante, com vistas a equilibrar os interesses das categorias patronal e profissional.

No particular, Cláudio Jannotti e Lorena Vasconcelos mencionam que “não se compreende por que o legislador decidiu se referir a uma autorização prévia de entidade sindical para a dispensa coletiva, já que tal hipótese não era sequer aventada.”²³¹ Por sua vez, Homero Batista, ao analisar a redação no art. 477-A, conclui que a intenção do legislador reformista foi “extirpar qualquer necessidade de entendimento sindical”, haja vista a exigência de prévia negociação coletiva consagrada pela jurisprudência até então.²³²

Em sua literalidade, o art. 477-A da CLT também estabelece a ausência de necessidade de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação da despedida em massa. Conforme vastamente analisado na primeira parte deste estudo, tais

²²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1213.

²²⁹ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Equiparação da dispensa coletiva à individual na reforma trabalhista: aspectos constitucionais, convencionais e de direito comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, Ed. RT, v. 207, ano 45, 363-379, nov. 2019.

²³⁰ ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 98.

²³¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, nº 86, p. 53-71, set-out/2018.

²³² SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 61-62.

documentos referem-se aos diplomas normativos resultantes do êxito no processo de negociação coletiva trabalhista.

O dispositivo, como se vê, quedou-se silente a respeito da necessidade de insaturação de consulta prévia ao sindicato profissional para a regular efetivação da despedida. Ainda assim, embora não mencione expressamente a desnecessidade de negociação coletiva, é possível inferir que a inserção legislativa, ao contrário da própria ideia central propagada pela Reforma Trabalhista, desprestigia o sucesso do procedimento negocial, porquanto estabelece a prescindibilidade da celebração de instrumento normativo que dele resulta para a concretização de um despedimento massivo.

Analisando a referida disposição legal, Maurício Delgado e Gabriela Delgado consideram que a pretensão do legislador foi “afastar a intervenção do sindicato profissional de trabalhadores do grave contexto socioeconômico de dispensa massivas ocorridas no âmbito da empresa e/ou de algum de seus estabelecimentos.” Ademais, reputam que a literalidade do art. 477-A da CLT demonstra a tendência da Lei 13.467/17 de considerar apenas os interesses unilaterais dos empregadores, resultando no enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores, “afastando-os de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas.”²³³

Ainda assim, Luciano Martinez destaca o interesse das entidades sindicais sobre tais dispensas, bem como conclui pela necessidade de discussão sobre a constitucionalidade do dispositivo.²³⁴ Tal debate, inclusive, foi realizado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, resultando em Enunciado de n.º 57, que sustenta a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT:

DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE
O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O

²³³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 180-181.

²³⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 721.

DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.²³⁵

Cabe salientar que, em período anterior às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, a doutrina já vinha mencionando acerca da importância de uma legislação que regulamentasse e restringisse a despedida em massa, considerando, sobretudo, os efeitos prejudiciais que sua ocorrência atrai.²³⁶ Ocorre que, com a regulamentação legal da matéria, instituída pelo art. 477-A da CLT, percebe-se entendimento segundo o qual o legislador incorreu em certo equívoco, sendo necessária, para sua correta interpretação e aplicação, a observância de princípios constitucionais como o do valor social do trabalho, da relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da busca do pleno emprego e da função social da empresa, bem como dos princípios da infraconstitucionais da função social do contrato de trabalho e o da boa-fé objetiva.²³⁷

Os primeiros casos envolvendo a referida inserção legislativa chegaram ao TST em janeiro de 2018, em sede de correição parcial, que tiveram como relator o então presidente da corte, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, no exercício eventual da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. O primeiro desses casos refere-se a uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul - SINPRO/RS, que envolvia a despedida de 150 professores da Sociedade de Educação Ritter dos Reis.²³⁸ Em primeira instância, foi deferida a antecipação de tutela requerida para suspender as despedidas, sendo mantida pelo TRT da 4ª Região, em razão do indeferimento de liminar requerida pela instituição de ensino em sede de Mandado de Segurança.

O segundo caso, por sua vez, teve por objeto a despedida em massa de cerca de 1.200 professores da Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá, em várias de suas unidades. A referida instituição apresentou diversas correições parciais, com pedido de liminar, contra as decisões proferidas pelos TRTs das 3ª, 12ª, 15ª, 17ª e 19ª Regiões, que foram no sentido na

²³⁵ JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília/DF. **Enunciado 57 - Dispensa Coletiva: Inconstitucionalidade.** Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 25 abr. 2020.

²³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*

²³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 641-642.

²³⁸ RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Ação Civil Pública n.º 0021935-89.2017.5.04.0026.** Autor: Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul. Réu: Sociedade de Educação Ritter dos Reis LTDA. Julgador(a) de 1º Grau: Tatyanna Barbosa Santos Kirchheim, Porto Alegre, 19 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021935-89.2017.5.04.0026>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

manutenção do precedente judicial firmado no caso Embraer, considerando abusivas as despedidas efetuadas, afastando a aplicação do art. 477-A da CLT.²³⁹

No TST, em relação aos dois casos, o ministro relator considerou a legalidade das despedidas coletivas efetuadas, sem a intervenção do sindicato profissional, determinando a imediata aplicação da novidade legislativa. O caso envolvendo as despedidas da Sociedade de Educação Ritter dos Reis foi extinto em razão de acordo realizado entre as partes, em 05 de outubro de 2018. Já em relação a despedida em massa promovida pela Estácio, salienta-se que até o encerramento deste trabalho não houve julgamento definitivo dos processos em que se questionou sua legalidade.

Por fim, convém mencionar que, tendo em vista a inovação pretendida pelo legislador da Reforma Trabalhista em sentido oposto à premissa fixada pelo TST, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) propôs ação declaratória de inconstitucionalidade (ADI n.º 6.142) ao STF, questionando o art. 477-A da CLT. Até o momento da finalização do presente estudo, a referida ADI estava pendente de julgamento, com parecer do Procurador-Geral da República, opinando pelo não conhecimento da ação, por falta de demonstração da legitimidade ativa da entidade requerente, sem manifestar-se quanto ao mérito.²⁴⁰

Diante de tais considerações, é possível verificar que, embora tenha o legislador reformista inserido a regra do art. 477-A, ofertando o mesmo tratamento jurídico a acontecimentos individuais e coletivos, estes jamais serão idênticos faticamente, razão pela qual seria oportuno a existência de disciplinas diversas para a regência desses fenômenos. Sendo assim, mesmo após o advento da Reforma Trabalhista, pode-se inferir que as dispensas coletivas não possuem regulamentação legal completa em nosso ordenamento, seja em razão da inadequação de proporcionar a estas o mesmo tratamento jurídico ofertado às dispensas individuais, em razão da amplitude de seus efeitos, seja porque ainda carecem de normas acerca de seus conceitos, requisitos e questões processuais.²⁴¹

²³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST aplica nova norma da CLT em liminar sobre dispensa coletiva da Estácio de Sá. **Notícias do TST**. Brasília, 11 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24503767>. Acesso em: 29 abr. 2020.

²⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.142/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>>. Acesso em: 29 set. 2020.

²⁴¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n.º 86, p. 53-71, set-out/2018.

4 A REGULAMENTAÇÃO DA DESPEDIDA EM MASSA E SEUS EFEITOS

A despedida em massa de trabalhadores não foi matéria ignorada pelo legislador da Reforma Trabalhista, que buscou abordar a sua regência normativa. Tendo em vista o caminho percorrido no presente estudo, observa-se a possível mudança de paradigma instituída pela legislação infraconstitucional, considerando-se oportuno, nesta seção, analisar e discutir a regulamentação das despedidas em massa no Brasil, discorrendo sobre os possíveis desdobramentos do tratamento legal conferido a este fenômeno pela Lei 13.467/17. Para tanto, serão retomados aspectos analisados nas seções anteriores, por meio dos quais foi possível o enfrentamento da matéria que se propôs explorar.

Por remeter ao desligamento simultâneo de expressivo número de empregados, a despedida em massa compreende fenômeno social de inegável relevância. Em sua definição típica, segundo apurado em tópico próprio, a iniciativa patronal, devidamente justificada, tem por fim a redução do quadro de empregados, por não ter a empresa condições de conservá-los, buscando, com isso, alternativas para a manutenção de sua atividade.

Nesse contexto, não se discute que o empregador detém o poder de direção do negócio, organizando-o da forma que melhor lhe interessar. Ainda que o contexto seja de crises econômicas, na lição de Amauri Mascaro Nascimento, estas convivem constantemente com o direito do trabalho e, por consequência, com a necessidade de manutenção dos empregos. Disso decorre a necessidade de adotar medidas adequadas para salvaguardar os interesses dos trabalhadores,²⁴² buscando o equilíbrio entre interesses antagônicos, sem que haja a prevalência dos anseios empresariais em detrimento do amparo àqueles que serão diretamente impactados com a medida extrema.

Por afetar determinada categoria profissional, são observados interesses grupais na rescisão massiva, supondo “um elo que unifica as pessoas por uma só e comum reivindicação.”²⁴³ Nesse sentido, é de interesse da categoria a preservação dos empregos e o afastamento das adversidades sociais e econômicas que poderão decorrer da efetivação das dispensas.²⁴⁴ Em que pese a criação legislativa, que se deu no sentido de estender às dispensas

²⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1279.

²⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1351-1352.

²⁴⁴ MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. A dispensa coletiva no direito do trabalho brasileiro diante da Lei 13.467/2017: entre o retrocesso social e a resistência. *In*: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista Primeiras Impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018, p. 162-190.

coletivas o direito potestativo de dispensa do empregador, não se ignora, neste estudo, a comunhão de interesses que circundam este fenômeno, inferindo pela necessidade de representação coletiva, por intermédio do sindicato profissional, que atuará na defesa dos respectivos interesses perante a empresa.

Atrai-se, portanto, a imprescindibilidade de negociação coletiva prévia à cessação contratual massiva, imbuída da boa-fé que lhe é inerente e de todos os deveres laterais que a acompanham. Em especial, é o dever de informação que se sobressai, suscitando o direito das partes contratantes à lealdade e à transparência quanto às situações empresariais, sobretudo no que diz respeito ao alcance dos efeitos de eventual crise econômica. Com isso, possibilita-se a participação dos trabalhadores na busca de medidas substitutivas, retirando da esfera unilateral do empregador a decisão apta a impactar negativamente na coletividade de obreiros e na sociedade em que estejam inseridos.

A reflexão acima traçada, contudo, não foi considerada pelo legislador da Reforma Trabalhista, que ignorou a importância da referida providência, na medida em que expressamente tornou prescindível a celebração de convenções ou acordos coletivos para a efetivação de rescisões massivas. A inserção da regra que autoriza a despedida coletiva, de forma imotivada e sem a observância de um procedimento prévio, que oportunize aos envolvidos a articulação de medidas alternativas, permite questionar a forma como a economia local reagiria diante desse cenário, em que inúmeros trabalhadores poderão ser, simultaneamente, lançados ao desemprego.

Nesse particular, é inequívoco que cidades menores, em que há a concentração da fonte de renda local em determinada empresa, sofrerão maiores impactos quando comparadas com grandes centros urbanos. No entanto, uma vez autorizada a dispensa coletiva por lei, sem quaisquer parâmetros para sua realização, é possível que até mesmo regiões economicamente mais favorecidas vivenciem os efeitos prejudiciais de sua ocorrência, considerando que pode vir a ser efetuada por diversos empregadores em um mesmo momento.²⁴⁵

Sendo assim, não é por outra razão que se pode afirmar a impossibilidade de regência única para fenômenos distintos, como o são a despedida individual e a despedida coletiva. Com isso, não se ignora o potencial efeito que uma despedida singular opera sobre o indivíduo que, repentinamente, tem seu sustento material e sua inclusão social aniquilados em razão da extinção de seu contrato de trabalho, por motivo alheio a sua vontade. Ocorre, contudo, que

²⁴⁵ MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. A dispensa coletiva no direito do trabalho brasileiro diante da Lei 13.467/2017: entre o retrocesso social e a resistência. *In*: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista Primeiras Impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018, p. 162-190.

massificando tal evento, as consequências transcendem o plano privado, recaindo sobre o contexto socioeconômico de uma região, razão pela qual se entende que seu tratamento não deveria ser equiparado à disciplina de um fenômeno cuja realidade lógica é completamente diferente.

Ao assim proceder, o legislador também desconsiderou que o direito do trabalho possui mecanismos de gestão de crise empresarial, os quais possuem a finalidade de preservação dos postos de trabalho e manutenção da atividade empresarial. Na lição de Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles, a ideia de gestão de crise está relacionada a uma flexibilização pontual de condições de trabalho, sem, contudo, desvencilhar-se da essência protetiva do direito do trabalho, já que visa, em última análise, à conservação dos vínculos de emprego.²⁴⁶

A negociação coletiva, conforme sustentam os referidos autores, pode ser entendida como um mecanismo primário para a superação de crises, pois são os próprios atores sociais alcançados pela ordem de prejuízos que participam do processo negocial por intermédio de suas representações. Nesse particular, mencionam não ser por outra razão o fato de que o próprio texto constitucional delega a utilização de importantes instrumentos de gestão de crise à negociação coletiva, como a redução de salário e a alteração de jornada.²⁴⁷

Em sentido semelhante, Homero Batista aponta a existência de um “microsistema de preservação de postos de trabalho” na legislação pátria, sendo possível pactuar, de forma exemplificativa, a concessão de férias coletivas, a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em cursos ou em programas de qualificação profissional, a autorização para conversão de contrato de carga integral de jornada para contrato a tempo parcial, a redução salarial, entre outras medidas que podem se diversificar a depender da situação concreta.²⁴⁸

Assim, considerando a existência no direito brasileiro de mecanismos jurídicos que permitem a adoção de estratégias preventivas ou paliativas às despedidas em massa, entende-se viável, apesar da inserção de regra que estipula em sentido contrário, a prévia tentativa negocial com o sindicato profissional antes de operá-las. Optar pela exclusão dessa providência demonstra a pura busca pela maximização de lucros e o exclusivo prestígio aos interesses unilaterais dos empregadores.

²⁴⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 493.

²⁴⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 495-496.

²⁴⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

A negociação, em um primeiro momento, deve ter por fim a adoção de medidas alternativas às rescisões, como a utilização dos mecanismos de gestão de crise anteriormente mencionados, permitindo a manutenção dos empregos, sem que isso interfira na viabilidade da atividade empresarial. Podem ocorrer, contudo, situações nas quais a adoção de providências para a manutenção do número de empregados não se mostre suficiente para a preservação do empreendimento. Nesse caso, a prévia negociação terá por fim a instituição de medidas que permitam a redução das repercussões sociais das dispensas.

Nessa última situação, a doutrina aponta a criação de PDV's, já referendados pelo STF em período anterior à Reforma Trabalhista²⁴⁹ e, atualmente, previstos no art. 477-B da CLT, os quais deverão prever benefícios econômicos superiores aos que seriam concedidos no caso de uma despedida sem justa causa. Além disso, conforme aventado no próprio acórdão do caso Embraer, poderia ser analisada a possibilidade de adoção, em instrumento normativo, de critérios objetivos para a escolha dos trabalhadores afetados, pelo qual, exemplificativamente, são demitidos os mais jovens em benefícios dos mais velhos ou os que não possuem dependentes em benefício dos que tenham.

A concretização de tais medidas demonstra o efetivo cumprimento da responsabilidade social que é atribuída à empresa, especialmente no momento do término da relação de emprego, pautando a condução do negócio na transparência perante os empregados dispensados e, também, perante a sociedade.²⁵⁰ Ademais, deve-se considerar que, se a conduta unilateral do empregador de realizar uma dispensa massiva não é vedada por lei, poderia ser afastada diante da função social da empresa, que é um núcleo para o qual convergem diversas relações sociais, evidenciando a sua potencialidade de gerar distribuição de riqueza para a coletividade e não apenas lucro para seus titulares.²⁵¹

Mais uma vez, ressalta-se que não se ignora que o empregador é detentor da livre iniciativa, decidindo sobre exercício e dinâmica empresariais. Contudo, deve exercê-la em

²⁴⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415/SC**. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Claudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Roberto Barroso, Brasília, 30 de abril de 2015. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

²⁵⁰ CHUM, Anelia Li. Responsabilidade social do empregador no término da relação de emprego: breve exame do tema sob os aspectos da dispensa imotivada (Art. 7. I, da Constituição da República) e das despedidas "em massa". **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 5, p. 83-92, 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78856/2010_chum_anelia_responsabilidade_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 mar. 2020.

²⁵¹ MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. A dispensa coletiva no direito do trabalho brasileiro diante da Lei 13.467/2017: entre o retrocesso social e a resistência. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista Primeiras Impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018, p. 162-190.

harmonia com os valores sociais do trabalho, na exata forma como prevê o texto constitucional, que os inseriu (os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa), em seu art. 1º, IV, como fundamentos da República Federativa do Brasil, demonstrando a necessária convergência entre eles, de modo que um não se concretiza sem o outro.²⁵²

Assim, sendo um instrumento democrático, cujo propósito maior é o de composição de conflitos coletivos trabalhistas, a negociação coletiva prévia à decisão final e com antecedência razoável possibilita não só que sejam expostos e comprovados os motivos justificadores das rupturas contratuais, como também empreendidos esforços no sentido de criar mecanismos amenizadores de seus desdobramentos. Nesse viés, a dignidade humana dos trabalhadores também é reconhecida e valorizada, vez que, por meio da consulta e cooperação entre os interlocutores sociais, a empresa demonstrará que a cessação coletiva é a única ou última forma de salvaguardar o empreendimento, com a preservação de contratos de trabalho em detrimento dos que serão afetados.

Sendo o conteúdo do art. 477-A da CLT diametralmente oposto a essa perspectiva, na medida em que oportuniza a ausência de justificativa para tal ato, é possível inferir que sua elaboração prescindiu da dignidade humana como diretriz, restando ao intérprete fazer uso da ressonância desse princípio na interpretação e aplicação da referida norma legal.

Ademais, muito embora a redação desse dispositivo legal inserido pela Reforma Trabalhista torne desnecessária a participação sindical em ato tipicamente coletivo, esse não é o propósito da Constituição Federal brasileira. Isso porque, conforme enfatiza Carlos Alberto Reis de Paula, “no texto constitucional, todos os institutos, quando se trata de conflito de natureza coletiva, se vinculam à negociação.”²⁵³

É o que ocorre com o art. 7º, XXVI, da CF que, ao reconhecer as convenções e os acordos coletivos, assegura o direito subjetivo dos trabalhadores de terem as questões coletivas negociadas para serem objeto desses instrumentos normativos, de modo que não sejam definidas unilateralmente pelo empregador.²⁵⁴ Para tanto, enquanto o art. 8º, inciso III, da CF revela ser atribuição do sindicato a defesa dos interesses da categoria que representa, o inciso VI do mesmo dispositivo constitucional torna obrigatória a participação das entidades sindicais na celebração de acordos e convenções coletivas, a fim de que se alcance a equivalência entre

²⁵² STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 23.

²⁵³ DE PAULA, Carlos Alberto Reis. A imprescindibilidade da negociação para a realização de dispensa coletiva em face da Constituição de 1988. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, v.1, n. 01, p. 13-24, jul./ago. 2012.

²⁵⁴ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Equiparação da dispensa coletiva à individual na reforma trabalhista: aspectos constitucionais, convencionais e de direito comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, Ed. RT, v. 207, ano 45, p. 363-379, nov. 2019.

os contratantes, garantindo que tais instrumentos não decorram de mera imposição da vontade do empregador.²⁵⁵

A ênfase à modalidade autocompositiva igualmente é reconhecida no âmbito da OIT, que dedica mais de um documento à matéria. No Brasil, segundo exposto na parte inicial deste estudo, foram ratificadas as Convenções n^{os} 98 e 154 da OIT, que asseguram, além do direito de sindicalização e de negociação coletiva, o seu fomento entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores para regular, por meio de instrumento normativo, não só as condições de emprego, mas também as relações entre empregadores e trabalhadores, o que inclui atos como a despedida coletiva.

Nesse cenário, é possível verificar que, internacionalmente, o Brasil está comprometido com a utilização da negociação coletiva, sendo o prestígio a esse procedimento uma incumbência do ordenamento jurídico interno. Não é o que se observa, porém, na regra do art. 477-A da CLT, posto que torna desnecessária a participação dos representantes dos trabalhadores em demanda empresarial tendente a afetar os empregados e que poderá repercutir negativamente na sociedade.

Além das mencionadas Convenções, outros documentos internacionais, embora não cogentes, podem ser aplicáveis como fontes supletivas de interpretação para a temática. É o caso da Recomendação n.º 163 da OIT, também analisada na parte inicial deste estudo, que preconiza a adoção de medidas tendentes ao acesso às informações necessárias para que haja significativa negociação entre as partes, como a demonstração da real situação econômica da empresa.

Nesse contexto, ainda que os preceitos constitucionais e as normas internacionais assegurem aos sindicatos profissionais a participação nas demandas empresariais tendentes a afetar a categoria, fato é que o art. 477-A da CLT não segue a mesma tendência, retirando a participação das entidades sindicais em situação na qual já era exigida pela jurisprudência trabalhista brasileira. Tal fato demonstra, inclusive, a ausência de inspiração naqueles países que concedem maior proteção ao trabalhador diante de situações adversas que desencadeiam despedidas em massa.

Nesse particular, não se ignora que cada sistema jurídico possua suas particularidades, e que transpor para um país as ideias que prevalecem em outros não é tarefa simples. No entanto, conforme defende Amauri Mascaro Nascimento ao analisar a temática em questão, “não

²⁵⁵ DE PAULA, Carlos Alberto Reis. A imprescindibilidade da negociação para a realização de dispensa coletiva em face da Constituição de 1988. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, v.1, n. 01, p. 13-24, jul./ago. 2012.

podemos voltar as costas para o que acontece no mundo, em especial diante de efeitos globalizados da crise econômica.”²⁵⁶

Segundo verificado neste estudo, inexistem, nos países que expressamente regulamentam sua procedimentalização, leis que proíbam a concretização de uma despedida em massa. Contudo, há uma preocupação com os diversos interesses existentes na sociedade, os quais devem ser harmonizados entre si, o que se faz, nas legislações estrangeiras analisadas, por meio do estabelecimento da necessidade da comprovação de uma motivação por parte do empregador que justifique, sob o ponto de vista econômico e social, a extinção de um quantitativo elevado de contratos de trabalho de forma simultânea.

Neste aspecto, portanto, reside a maior particularidade da despedida coletiva, que é a presença de um só elemento causal desencadeador das cessações contratuais, o qual tem por fim atender a uma necessidade da empresa.²⁵⁷ É, por consequência, uma forma de despedida motivada, contrapondo-se ao conceito de despedida arbitrária, que é aquela em que inexistente motivação razoável que justifique o ato patronal.

Apesar disso, o legislador da Reforma Trabalhista, ciente do tratamento atribuído à matéria no plano internacional, o qual, inclusive, inspirou a jurisprudência brasileira, optou por seguir caminho diverso, desconsiderando o próprio núcleo do conceito de despedida coletiva, que é a motivação intrínseca à legitimidade de sua realização. Convém recordar, neste momento, que a própria redação do art. 477-A da CLT menciona sobre a equiparação das despedidas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas. Mais do que isso, empenhou-se o legislador, também, em destacar a desnecessidade de participação da entidade sindical representativa da classe trabalhadora para a efetivação das rescisões massivas, extirpando desse fenômeno dois dos principais fatores que a delimitavam e tornavam sua disciplina mais democrática.

É, pois, sob essa circunstância que se torna possível inferir que houve, com a Reforma Trabalhista, a positivação de uma despedida imotivada coletiva, forma de extinção contratual diversa e mais precária do que aquela que era disciplinada pela jurisprudência brasileira em período anterior ao seu advento, visto que exigia a motivação do ato patronal, apoiado em razões de natureza objetiva, relacionadas à empresa e devidamente comprovadas por meio do processo negocial.

²⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1299.

²⁵⁷ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000, p. 556.

É preciso considerar que os motivos desencadeadores da necessidade de despedir coletivamente superam a relação entre empregado e empregador, sendo, essencialmente, decorrentes de notórias dificuldades econômicas, transformações tecnológicas ou reorganização estrutural da empresa. A inserção da necessidade de observância à prévia negociação coletiva com as entidades representativas dos trabalhadores, tanto na Convenção n.º 158 da OIT, como nas diversas legislações estrangeiras analisadas, tem por escopo, justamente, oportunizar ao empregador que comprove o motivo para a efetivação de ato de tamanha repercussão. Entende-se, pois, que a necessidade de motivar objetivamente as rescisões é, precisamente, a circunstância que conecta e condiciona a legitimidade do ato patronal ao diálogo com o sindicato representante da categoria profissional. E a exigência de motivação ocorre justamente porque há equivalência entre as partes negociantes, dotadas de instrumentos de ação e resistência para a construção das normas jurídicas que irão reger a relação.

Admitir que uma coletividade de trabalhadores seja dispensada sem qualquer restrição significa ignorar a magnitude dos efeitos para o conjunto de empregados afetados, suas famílias e toda a sociedade em que estão inseridos. Por outro lado, estabelecer a observância da necessidade de motivação, com a exigência de participação do sindicato, muito além de atuar na concretização da transparência e lealdade que devem pautar as relações de trabalho, incentiva a pacificação e o aperfeiçoamento dessas relações, pois proporciona a aproximação das categorias, na tentativa de alcançar alternativas que equacionem os seus interesses, proporcionando, em caso de êxito na negociação, um abrandamento nos eventuais prejuízos econômicas e sociais locais.

Ainda assim, o fato é que a perspectiva imotivada dessa modalidade extintiva do contrato de trabalho, tal como inserido na legislação trabalhista, perpassa pelo próprio sistema de rupturas contratuais brasileiro, que autoriza a dispensa, independentemente de uma justificativa, ante a constatada inércia do Poder Legislativo para regulamentar o art. 7º, I, da CF. Nesse sentido, ainda que a configuração de uma despedida massiva esteja intimamente relacionada com o elemento causal que justifica sua efetivação e afasta a arbitrariedade patronal, para o modelo brasileiro, por ora, a distinção empreendida entre despedida arbitrária e despedida sem justa causa se mostra irrelevante, dado que a consequência para as duas modalidades é a mesma.

Não há dúvidas de que as cessações massivas típicas (motivadas e precedidas de negociação coletiva), malgrado o esforço de diversas legislações estrangeiras no sentido de minimizar seus impactos, ainda ocasionam o enfrentamento de desafios pela comunidade local,

como conseqüência do grande número de novos desempregados. A existência da possibilidade de mitigação dessa condição, acompanhada da necessidade de valorização do trabalho humano, é justamente o fator que condiciona a sua efetivação à prévia transação com o sindicato profissional, oportunidade na qual serão considerados a real motivação empresarial para tal ato e os direitos e interesses dos empregados que terão seu sustento material atingido.

Desse modo, a regra que autoriza a despedida coletiva imotivada e sem qualquer participação sindical traduz o agravamento de problemas pretéritos, pois, descaracterizando ou, talvez, até mesmo, desconsiderando o cerne deste instituto jurídico, oportuniza que inúmeros trabalhadores sejam excluídos do mercado de trabalho e sem qualquer amparo. Ao proporcionar ao empregador não só a ausência de justificativa para tal ato, mas também a desnecessidade de negociar previamente as condições da despedida, a constatação não pode ser outra senão a de que a inserção do art. 477-A na CLT teve por fim apenas considerar os interesses dos empregadores, privando os mais vulneráveis da mínima proteção legal.

A equiparação operada pelo legislador e a ausência de regulamentação do art. 7º, I, da CF, entretanto, não representam empecilhos ao reconhecimento de que a despedida coletiva é diferente e, por isso, mereça tratamento jurídico diferenciado das despedidas individuais. Reconhecido, portanto, o completo desvirtuamento da utilização da despedida coletiva, de forma imotivada e sem a participação do sindicato profissional, entende-se que a aplicação do art. 477-A da CLT resta prejudicada, prevalecendo o entendimento jurisprudencial do TST, pautado nas diretrizes que a OIT oferece sobre o tema e no ordenamento jurídico dos países que regulamentam sua disciplina.

Ademais, também é possível perceber que a criação dessa regra demonstra um viés contrário ao fim de preservação de empregos e ampliação do campo de atuação da negociação coletiva anunciado pela Reforma Trabalhista, inclusive com a inserção, em seu art. 611-A, da previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, que se materializa na possibilidade de normas coletivas prevalecerem sobre a lei, no que diz respeito a determinadas matérias. Apesar da incoerência legislativa, entende-se que inexistem impeditivos legais para que as partes disciplinem, em instrumentos normativos, cláusulas referentes à procedimentalização de uma eventual e futura despedida coletiva, conceituando o instituto, prevendo a consulta antecipada aos representantes dos trabalhadores, estabelecendo os motivos objetivos que ensejam as extinções dos contratos e, principalmente, traçando parâmetros para a definição dos trabalhadores afetados.

Para a efetivação da proposta delineada, revela-se a importância da atuação das entidades sindicais, sobretudo as representativas das categorias profissionais, que serão

diretamente impactadas com as despedidas. A legislação trabalhista pátria, por intermédio do art. 616 da CLT, impõe às empresas, aos sindicatos patronais e aos sindicatos profissionais o dever de negociar, impossibilitando a recusa quando devidamente convocados pela contraparte. A recusa, nesse caso, por afrontar o regular exercício da atividade sindical, restringindo ou criando obstáculos à consecução de suas prerrogativas, configura conduta antissindical, traduzindo uma prática desleal.²⁵⁸

Muito embora o mencionado dispositivo legal aponte no sentido da obrigatoriedade do diálogo social, com vistas a alcançar a composição direta, tal previsão, contudo, não significa que esse ajuste efetivamente ocorrerá. É sob essa perspectiva que se deve realçar que o processo negocial, embora pautado na equivalência dos contratantes, é um campo propício para a aplicação do princípio da boa-fé objetiva, que atua como limitador ao exercício do direito subjetivo do empregador, na medida em que este, se consumado de forma irrestrita, implica no desequilíbrio dos interesses e direitos postos em análise.

É possível afirmar, portanto, que a observância a esse princípio amplia as possibilidades de que as partes cheguem a um ajuste que reflita os interesses em disputa e as circunstâncias do momento. Caso contrário, a negociação acaba tendo sua finalidade desvirtuada, passando a ser utilizada como instrumento para que uma parte leve vantagem em detrimento de outra.²⁵⁹ Importa ressaltar que, para os fins que se propõe este estudo, não se ignora que a efetividade de uma negociação coletiva dependa da atuação sindical forte e coerente na defesa dos interesses da categoria profissional que representa.

Encaminhando a presente seção ao seu desfecho, é possível inferir pela relevância que a regulamentação legal das despedidas em massa representa para o contexto econômico e social de um país, sobretudo para fins de reduzir os efeitos da voracidade do capital. Esta regulamentação, nos moldes do que foi analisado nesta pesquisa em relação às legislações estrangeiras, exige a delimitação de critérios normativos para a sua caracterização, o respectivo objetivo, o procedimento prévio para sua validade e as consequências de sua não observância, caminho diverso do escolhido pelo legislador da Reforma Trabalhista que optou pela singela equiparação às despedidas individuais, como se substancialmente fossem fenômenos idênticos.

²⁵⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*

²⁵⁹ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Equiparação da dispensa coletiva à individual na reforma trabalhista: aspectos constitucionais, convencionais e de direito comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, Ed. RT, v. 207, ano 45, p. 363-379, nov. 2019.

Assim, as considerações aqui expostas conduzem ao reconhecimento da necessidade de atribuir à despedida em massa tratamento jurídico específico e diverso daquele destinado à despedida individual, tornando possível conciliar os interesses contrapostos da empresa e dos trabalhadores. A constatação de que sua efetivação transcende a esfera privada e individualizada do contrato de trabalho justifica a adoção de soluções próprias, buscando alternativas às cessações massivas ou a redução dos impactos que de sua ocorrência decorrerão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do presente estudo, foi possível verificar a complexidade da matéria referente à despedida em massa, por envolver interesses diversos e, em sua grande maioria, opostos. De um lado, há o empresário, que invoca a livre iniciativa e o seu poder de direção para a realização de ajustes necessários, sobretudo em momentos de crises. Por outro lado, há o interesse coletivo, tanto dos empregados afetados e de seus familiares, como da coletividade em que estão inseridos, que acaba sendo impactada pelo desemprego repentino de um número expressivo de indivíduos.

Com base na pesquisa realizada, cujo aspecto central foi a regulamentação da despedida coletiva inserida no art. 477-A da CLT pela Reforma Trabalhista, foi possível inferir que a temática em questão perpassa pela efetiva atuação sindical como instrumento hábil à proteção dos trabalhadores. Portanto, identificou-se a relevância da negociação coletiva de trabalho como forma de buscar o equilíbrio de interesses que circundam o fenômeno estudado. Além disso, salienta-se que os aspectos conceituais e introdutórios a respeito do procedimento negocial analisados na parte inicial deste trabalho serviram de base para as posteriores constatações acerca da sua importância para questões grupais, como a despedida em massa de trabalhadores.

Aferiu-se o prestígio que a Constituição brasileira concede à negociação coletiva, reconhecendo os instrumentos normativos que decorrem do sucesso negocial e impondo a esse procedimento a participação da entidade sindical profissional, dadas as condições não igualitárias travadas na relação de emprego, hierarquizada em sua origem em razão de ser pautada, primordialmente, pela subordinação jurídica e, em grande parte, também pela dependência econômica. No plano internacional, verificou-se a existência de tratados internacionais de direitos humanos internalizados ao ordenamento jurídico brasileiro, que tratam especificamente sobre o direito à negociação coletiva, como é o caso das Convenções n.ºs 98 e 154 da OIT.

Foi possível observar, ainda, a incidência do princípio da boa-fé em sua dinâmica, pois de nada adiantaria garantir às partes o direito à negociação coletiva, se suas atuações não se pautassem por deveres éticos de lealdade e transparência, na busca da solução que melhor atenda aos interesses em pauta.

Em seguida, averiguou-se as distinções existentes entre as despedidas individuais, plúrimas e coletivas, para desvendar a singularidade do fenômeno da cessação massiva de contratos de trabalho. Apesar do número de empregados envolvidos no término da relação

empregatícia ser fator considerado para a distinção, verificou-se que a motivação do ato resilitório de iniciativa patronal opera como elemento fundamental. Assim, a despedida será coletiva quando determinado número ou percentual de empregados for despedido, num determinado lapso temporal, em razão de um motivo comum, vinculado a uma necessidade da empresa, estabelecimento ou serviço e sem a substituição ou recontração de pessoal.

Adiante, verificou-se a previsão constitucional que garante a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, constatando que, embora configurem hipóteses diversas, na prática, são tratadas indistintamente, havendo um esvaziamento das suas respectivas conceituações, ante a falta de lei complementar que regulamente o art. 7º, I, da CF. Percebeu-se, portanto, que, embora a intenção do constituinte originário tenha sido pela limitação do poder patronal, eliminando a discricionariedade para a prática de despedidas, a denúncia vazia do contrato individual de emprego é admitida em nosso sistema jurídico em razão da mora legislativa.

No âmbito da OIT, percebeu-se que a Convenção n.º 158 opõe-se ao modelo brasileiro atual de ruptura contratual, posto que preza pela denúncia motivada e justificada do contrato de trabalho e impõe a observância de um procedimento antecedente à efetivação e uma cessação massiva. Averiguou-se, ademais, em legislações de diversos países que possuem regulamentação específica sobre o tema, a conformidade com a referida Convenção.

No exame do tratamento da matéria no Brasil, por meio do caso Embraer, aferiu-se que a disciplina jurisprudencial consolidou-se com amparo em regras e princípios consagrados pela Constituição Federal de 1988 os quais continuam em plena vigência em nosso ordenamento jurídico. Nesse sentido, observou-se a importância da atuação do Poder Judiciário, ante a lacuna existente no ordenamento pátrio, na medida em que esta atuação se deu no sentido de particularizar e valorizar a despedida em massa, a partir da interpretação e harmonização do sistema jurídico em sua totalidade.

Por meio da análise do art. 477-A na CLT, percebeu-se que o legislador não só desconsiderou que as modalidades de despedida individual e coletiva constituem fatos diversos e inconfundíveis, cujas repercussões sociais igualmente se mostram distintas, como também menosprezou toda a construção normativa referente à matéria consolidada ao longo dos anos na jurisprudência brasileira.

A partir do presente estudo, verificaram-se possíveis decorrências advindas do tratamento atribuído às despedidas em massa pelo art. 477-A da CLT. Destaca-se, de antemão, que diversas foram as implicações observadas, considerada a redação literal da novidade legislativa, sem prejuízo de outras não abarcadas por este trabalho.

Determinar a ausência de procedimento prévio à efetivação de uma despedida coletiva impõe, num primeiro momento, que sejam desconsiderados os potenciais efeitos prejudiciais que sua ocorrência provoca quando pautada apenas na conveniência e nos interesses patronais. Os prejuízos são observados na estabilidade financeira dos trabalhadores afetados e de seus familiares, que ficam sujeitos à discricionariedade do empregador, podendo, em última análise, resultar no desemprego em grande escala, com consequências à economia da comunidade em que estão inseridos.

A aplicação imediata do dispositivo celetista implica, além disso, em ato contrário ao comprometimento assumido pelo Brasil quando da ratificação das Convenções n.ºs 98 e 154 da OIT, documentos internacionais que preconizam a adoção, pelos países signatários, de medidas adequadas ao pleno desenvolvimento e utilização da negociação coletiva para regular as relações entre empregadores e trabalhadores.

O art. 477-A da CLT, tal como redigido pela Reforma Trabalhista, promove o desprestígio da negociação coletiva, porquanto estabelece a prescindibilidade de celebração de instrumentos normativos para a efetivação de uma despedida coletiva, os quais decorrem do sucesso no procedimento negocial. Constatou-se, nesse sentido, a incoerência e contradição do legislador, que prezou pela negociação coletiva, inclusive com a preponderância dos instrumentos que dela resultam sobre a lei, mas afastou a obrigatoriedade desse procedimento na hipótese de rompimento contratual coletivo.

Sob a ótica do direito comparado, esta pesquisa constatou que a despedida coletiva nas legislações estudadas é encarada como um fenômeno social que demanda a participação dos sujeitos diretamente afetados, por intermédio de seus legítimos representantes, visando a adoção de medidas alternativas à sua concretização ou redutoras de seus efeitos quando inevitável sua efetivação para a manutenção do empreendimento. O legislador brasileiro, ao redigir o texto do art. 477-A, não se baseou em tais legislações, seguindo caminho diverso da experiência de outros países, os quais diferenciam as despedidas individuais e as coletivas, bem como conferem tratamento e procedimento específico e diferenciado a cada uma delas.

Nessa linha, percebeu-se o desvirtuamento da utilização do instituto jurídico da despedida coletiva, posto que expressamente autorizada, conforme redação do art. 477-A, sua aplicação na modalidade imotivada. Ainda que se admita que tal constatação se deve em razão do sistema de rupturas contratuais brasileiro admitir a denúncia vazia, é possível apontar no sentido de que a previsão celetista incorreria em inconstitucionalidade formal, posto que incluída por lei ordinária quando o texto constitucional exige lei complementar para tanto.

Em que pese a necessidade de trazer ao ordenamento jurídico brasileiro regramento referente às despedidas em massa, a regulamentação inserida pela Reforma Trabalhista insere este fenômeno em uma perspectiva meramente individual, o que está em desacordo com a cultura jurídica analisada sobre o tema. Na medida em que produz impacto na vida de uma coletividade de trabalhadores, refletindo seus efeitos na comunidade local, entende-se que seu tratamento deve estar circunscrito ao âmbito do direito coletivo do trabalho, com a utilização de ferramentas próprias deste segmento, como a negociação coletiva, empreendendo esforços para preservar empregos e, ao mesmo tempo, possibilitar a manutenção da empresa que enfrenta situações adversas.

Como desdobramento do presente estudo, constata-se que a atuação sindical revela ser imprescindível na tutela dos direitos e interesses da categoria afetada, de modo que subtraí-la de um fenômeno com grandes repercussões como a despedida em massa não traz nenhum benefício para os trabalhadores e nem para a sociedade, privilegiando apenas a livre iniciativa e o poder de gestão empresarial. Assim, considera-se necessário que as entidades sindicais sejam chamadas a realizar o papel que estão constitucionalmente autorizadas a desempenhar, viabilizando a adoção de medidas tendentes à proteção do bem jurídico em questão, que é o emprego. Para tanto, verificou-se a relevância do dever de informação, decorrente da própria relação contratual, que tem no princípio da boa-fé objetiva um de seus alicerces.

Por fim, ressalta-se que a novidade legislativa já foi objeto de aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho, ainda que em caráter liminar e sem poder vinculante. Assim, o conteúdo desta pesquisa não se encerra com as constatações que aqui foram inseridas, carecendo de continuidade em relação aos entendimentos que futuramente serão consolidados e, além disso, aplicados pelas cortes trabalhistas brasileiras em processos envolvendo a despedida em massa de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Luiz Barreto; ESTEVES, Juliana Teixeira. A dispensa coletiva na dogmática trabalhista brasileira pós-reforma e na OIT. **Revista trabalhista: direito e processo**, São Paulo, ano 17, n. 60, p. 155-170, jun./dez. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.480/DF**. Requerentes: Confederação Nacional do Transporte (CNT) e Confederação Nacional da Indústria (CNI). Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, 27 de junho de 2001. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1646696>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP**. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília, 03 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 590.415/SC**. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Claudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Min. Roberto Barroso, Brasília, 30 de abril de 2015. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n.º 30900-12.2009.5.15.0000**. Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e outros. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n.º 6.61-2011.5.05.000**. Recorrente: Novelis do Brasil LTDA. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e outros. Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa, Brasília, 11 de dezembro de 2012. Disponível em: <[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=6&digitoTst=61&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=000&consulta=C](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=6&digitoTst=61&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=000&consulta=Consultar)>. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Emenda ao Substitutivo do Relator n.º 27**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1545896&filenome=ESB+27+PL678716+%3D%3E+SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. **Emenda Modificativa n.º 491 ao Projeto de Lei n.º 6.787/2016**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536210&filenome=EMC+491/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. **Emenda Modificativa n.º 699 ao Projeto de Lei n.º 6.787/2016**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536587&filenome=EMC+699/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara n.º 38/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Autoria: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5276349&ts=1586469955651&disposition=inline>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 jan. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 03 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST aplica nova norma da CLT em liminar sobre dispensa coletiva da Estácio de Sá. **Notícias do TST**. Brasília, 11 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24503767>. Acesso em: 29 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual do Recurso Extraordinário n.º 999.435/SP**. Recorrentes: Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – Embraer e Eleb Equipamentos Ltda. Recorrido: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outro(a/s). Relator: Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.625/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores

na Agricultura (CONTAG). Relator: Min. Maurício Corrêa. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento Processual da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.142/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>>. Acesso em: 29 set. 2020.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 14. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 281-296, jan./mar. 2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509953/001033425.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

CHUM, Anelia Li. Responsabilidade social do empregador no término da relação de emprego: breve exame do tema sob os aspectos da dispensa imotivada (Art. 7. I, da Constituição da República) e das despedidas "em massa". **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 5, p. 83-92, 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78856/2010_chum_anelia_responsabilidade_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 mar. 2020.

DE PAULA, Carlos Alberto Reis. A imprescindibilidade da negociação para a realização de dispensa coletiva em face da Constituição de 1988. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, v. 1, n. 01, p. 13-24, jul./ago. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O princípio da boa-fé e a negociação coletiva. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, HS Editora, ano 31, n. 364, p. 25-46, abril de 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a despedida coletiva: âmbito normativo internacional e sistema jurídico brasileiro. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 102, n. 927, p. 291-311, jan. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília/DF. **Enunciado 57 - Dispensa Coletiva: Inconstitucionalidade**. Brasília: Anamatra, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 25 abr. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. A dispensa coletiva no direito do trabalho brasileiro diante da Lei 13.467/2017: entre o retrocesso social e a resistência. In: TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista Primeiras Impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

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

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das convenções da OIT no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 4, p. 214-225, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89797/2016_mazzuoli_valerio_incorporacao_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2020.

MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dispensa coletiva na reforma trabalhista e os seus maléficis efeitos econômicos, sociais e humanos. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. 1948. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. 1949. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 119 - Término da relação de trabalho**. 1963. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:12409354691480::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:>> Acesso em: 11 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 – Fomento à negociação coletiva**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 - Promoção da Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 158 - Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 166 - Término da relação de trabalho**. 1982. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO>. Acesso em: 11 mar. 2020.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 35, p. 39-67, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/104848/2009_pancotti_jose_aspectos_juridicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 abr. 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Equiparação da dispensa coletiva à individual na reforma trabalhista: aspectos constitucionais, convencionais e de direito comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, Ed. RT, v. 207, ano 45, p. 363-379, nov. 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 39-82, 2012. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista36-2012.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Ação Civil Pública n.º 0021935-89.2017.5.04.0026**. Autor: Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul. Réu: Sociedade de Educação Ritter dos Reis LTDA. Julgador(a) de 1º Grau: Tatyanna Barbosa Santos Kirchheim, Porto Alegre, 19 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021935-89.2017.5.04.0026>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0020068-25.2017.5.04.0523**. Recorrente: Luiz Vieira Rosa. Recorrido: Comil Onibus S.A. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso, Porto Alegre, 05 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Tk_b5xQfRpN6T6ll7Xj3Hw>. Acesso em: 30 mar. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. A dispensa coletiva e a reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, nº 86, p. 53-71, set-out/2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Dissídio Coletivo n.º 0030900-12.2009.5.15.0000**. Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros. Suscitadas: Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER e outra. Relator: Des. José Antonio Pancotti, Campinas, 27 de março de 2009. Disponível em: <<https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO CNJ&pidproc=1529039&pdblink=>>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 73, n. 06, p. 650-670, jun/2009.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna**. São Paulo: LTr, 2014.

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional**. São Paulo: LTr, 2002.

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

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

STÜRMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental. **Revista Justiça do Direito**, Passo Fundo, RS, v. 31, n. 2, p. 409-431, 6 set. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Aspectos controvertidos da Convenção OIT-158. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 60, n. 06, p.735-738, jun. 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.