

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

RAFAELLA NOVI

DEMISSÃO EM MASSA

São Paulo

2016

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

RAFAELLA NOVI

DEMISSÃO EM MASSA

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito Processual, Material e Coletivo do Trabalho

Orientador: Professor Rodrigo Chagas Soares

São Paulo

2016

RAFAELLA NOVI

DEMISSÃO EM MASSA

Trabalho apresentado à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte das exigências para a obtenção do título de Especialista em Direito Processual, Material e Coletivo do Trabalho.

São Paulo, 30 de setembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

PROFESSOR RODRIGO CHAGAS SOARES

PROFESSOR AVALIADOR

PROFESSOR AVALIADOR

Dedico este trabalho aos meus pais, Cristine e Novi, a minha irmã, Amábile, a minha avó, Maria, a minha tia Vani, ao Gabriel Brazil, por todo incentivo e por acreditarem em minha capacidade, sempre com muito carinho, amor e companheirismo.

Agradecimento

Ao Professor Rodrigo Chagas Soares, Mestre em Direito do Trabalho, por sempre compartilhar o seu conhecimento nas aulas de quartas-feiras e por ter aceitado ser meu orientador, que com seu brilhantismo e notório saber, ajudou-me na realização deste trabalho científico.

RESUMO

A presente monografia versa sobre o instituto da demissão em massa. A jurisprudência, sob o fundamento da garantia dos princípios constitucionais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana e proteção ao emprego, discute acerca da legalidade da dispensa de um grande número de empregados num pequeno lapso de tempo. A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho foi a pesquisa em diferentes meios bibliográficos, como doutrina, decisões dos tribunais, artigos acadêmicos e, também, em revistas de jurisprudência. O estudo foi dividido em três capítulos. O primeiro trata do conceito da demissão em massa e discorre sobre a diferença em relação à demissão plúrima e dispensa individual. Tendo sido mencionado a demissão de uma pluralidade de pessoas por um único motivo - tecnológico, estrutural ou econômico -, que não está relacionado a ato ou omissão dos próprios empregados. Além disso, foi previamente apresentado o entendimento jurisprudencial acerca da necessidade da negociação coletiva prévia para validade da dispensa coletiva. O segundo capítulo aborda a questão da regulamentação da demissão em massa no Brasil, que até então não foi positivada. Ao final são expostas as decisões dos tribunais sobre os casos de demissão em massa que tiveram maior repercussão, em tais decisões foi reconhecida a necessidade da negociação coletiva e indicado o meio cabível para impugnação da demissão em massa.

Palavras chave: dispensa coletiva; negociação coletiva prévia; demissão em massa; Convenção nº 158 da OIT

ABSTRACT

This dissertation is about collective dismissal. The precedent decisions, based on the ensuring of the constitutional principles of the worker, such as the human dignity and employment protection, discussed about the legality of the dismissal of a large number of employees in a short period. The methodology applied to the develop this dissertation was the searching in different bibliographic resources, as a doctrine, court decisions, scholarly articles and also in law journals. The study was divided into three chapters. The first is about the concept of collective dismissal and brings up the discussion about its distinctions to “multiple” dismissal and individual dismissal. It mentioned that the collective dismissal occurs when a number of employees is fired for just one reason - technological, structural or economic - which is not related to an act or omission them. Moreover, it was previously mentioned about the courts decisions that considered a prior collective bargaining necessary for validity of collective dismissal. The second chapter addresses the issue collective dismissal regulation in Brazil, since law does not regulate it until now. At the end, passages of the most relevant court decisions are transcribed and commented. These decisions on mentioned that a collective bargaining is considered a requirement and stated the appropriate legal instrument to contest the collective dismissal.

Key words: collective dismissal; collective bargaining; ILO Convention 158.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO	9
1. O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA	11
1.1. Dispensa individual: Conceito e espécies	11
1.2. Dispensa coletiva: conceito	16
1.3. Diferença entre a Dispensa Coletiva e a Demissão Plúrima	21
1.4. Limitação ao Poder de Demitir do Empregador – Requisitos para a Dispensa Coletiva	23
2. INSTRUMENTOS LEGAIS PARA A DISPENSA COLETIVA	35
2.1. Legislação Nacional e Portarias	35
2.2. Influência da Convenção nº 158 da OIT	39
3. A JURISPRUDÊNCIA ACERCA DA DISPENSA COLETIVA	47
CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

INTRODUÇÃO

Um dos principais objetivos da Constituição Federal de 1988 é a busca pela melhoria das condições de vida dos empregados, considerados hipossuficientes na relação de emprego, reconhecendo o trabalho como um direito social fundamental.

Nesse contexto trazido pela Carta Magna se insere a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa pelo empregador que, caso realizada, deverá acarretar em pagamento de indenização compensatória ao empregado, prevista no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal.

Diante da ausência de regulamentação do citado inciso por lei complementar, há uma controvérsia entre a garantia constitucional e o poder potestativo da empresa, que permitiria a realização de demissão a qualquer tempo dos seus funcionários, sem a necessidade de justificar tal atitude, salvo exceções.

Se por um lado a Constituição Federal assegura de forma principiológica a garantia do emprego, por outro lado, não há no ordenamento jurídico brasileiro regramento a respeito da demissão em massa e, conseqüentemente, não há vedação ou penalização na sua realização.

Este trabalho abordará a Lei nº 4.923/65 e as portarias do Ministério do Trabalho nº 3.218/87 e nº 01/92, que trouxeram alternativas para o empregador em crise econômica. É certo que há relevante reprovação da demissão em massa quando essa fica configurada como um objetivo em si, ou seja, quando não há conexão com os motivos que a tornariam lícita, segundo critérios da doutrina e jurisprudência.

Tem-se que a demissão coletiva gera um grande impacto na sociedade, pois suas conseqüências estão relacionadas ao trabalhador e a todos aqueles que dependem do seu salário.

Diante disso, entende-se que a dispensa coletiva não se encontra totalmente amparada pelo poder protestativo da empresa, devendo ser relacionada (justificada) a uma causa de ordem econômica, estrutural ou tecnológica, conforme será exposto adiante.

Em 2009, o presente tema teve grande exposição; o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o atributo de repercussão geral no julgamento de Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo, no qual foi discutido: a legalidade da demissão de cerca de 4.200 funcionários da EMBRAER, a adequação do dissídio coletivo eleita, a necessidade da negociação coletiva prévia, e a diferença entre a demissão coletiva e a demissão plúrima.

A justificativa pela escolha do tema dá-se pelo fato do Brasil, atualmente, estar passando uma crise econômica, o que tem como reflexo o fechamento de empresas e inúmeros empregados demitidos de uma única vez. Justamente diante dessa situação se mostra pertinente a discussão acerca da permissão para que as empresas demitam sob a justificativa da manutenção da atividade empresarial.

1. O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA

1.1. Dispensa individual: Conceito e espécies

Em primeiro lugar, para se analisar o instituto da dispensa coletiva, escopo desse trabalho científico é importante discorrer brevemente sobre o instituto da dispensa individual.

O contrato individual de trabalho entre o empregado e empregador pode ser rescindido nas seguintes formas: dispensa por justa causa, dispensa sem justa causa, pedido de demissão, morte do empregado, rescisão indireta, extinção da empresa, aposentadoria e extinção do contrato por prazo determinado.

Dos tipos de extinção do contrato de trabalho citados acima, dois são mais pertinentes ao tema desse trabalho e por isso merecem mais destaque, quais sejam: dispensa por justa causa e dispensa sem justa causa.

A dispensa por justa causa ocorre quando o empregado comete alguma conduta tipificada em lei que implica na possibilidade de extinção do contrato de trabalho por motivo justificado¹.

Tais condutas estão previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo elas: ato lesivo contra o patrimônio da empresa, ou terceiro, relacionado ou não com o trabalho; comportamento irregular, geralmente incompatível com a moral sexual; prática de comércio habitual por conta própria ou alheia sem permissão em prejuízo do serviço ou que caracterize concorrência desleal; mau procedimento; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; descumprimento de ordens gerais e/ou pessoais de serviço; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no

¹Luciano Martinez, **Curso de Direito do Trabalho**, p.627.

serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

Segundo os professores Nei Frederico C. Martins e Marcelo José L. Mauad, a dispensa com justa causa é²:

(...) aquela em que o empregado cometeu algum deslize que lhe retire o direito às verbas indenizatórias antes referidas, que também costumam ser denominadas *verbas rescisórias*, ou *resilitórias*, *reparatórias*, etc. São devidos, na hipótese, apenas o saldo salarial e eventuais férias vencidas, simples ou em dobro.

Em outras palavras, quando o empregado for demitido por justa causa, fará jus apenas às férias vencidas e ao saldo de salário. Não terá direito, portanto, ao aviso prévio, férias proporcionais, gratificação natalina proporcional, saque do FGTS, indenização do FGTS e seguro-desemprego.

Por outro lado, ao empregado também é garantido o direito de rescindir o contrato de trabalho, chamado de rescisão indireta, caso o empregador pratique atos, também tipificados em Lei, considerados como justa causa³.

Exemplificando, poderá o empregado rescindir o contrato de trabalho por rescisão indireta quando houver (artigo 483 da CLT.): exigência de serviços superiores às forças do empregado; exigência de serviços proibidos por lei; exigência de serviços contrários aos bons costumes, ofensivos à moral do empregado; exigência de serviços não previstos no contrato; rigor excessivo contra um trabalhador específico, com intuito de levá-lo a desistir do emprego; descumprimento das obrigações contratuais; ofensa à sua honra ou de sua família; ofensa física, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; redução do trabalho por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

² **Lições de Direito Individual do Trabalho**, p. 88.

³ Pedro Paulo Teixeira Manus, **Direito do Trabalho**, p. 187.

Nesta hipótese, terá o empregado direito ao recebimento da indenização de 40% do FGTS, saque do FGTS, aviso prévio, 13º salário proporcional. Também terá direito as férias vencidas, férias proporcionais e seguro desemprego. Ou seja, os mesmos direitos que faria jus se houvesse sido demitido sem justa causa⁴.

Vale citar, também, a hipótese de rescisão contratual por culpa recíproca, quando tanto o empregado como o empregador cometeram um dos atos citados acima. Nesse caso, terá o empregado direito ao recebimento de indenização de 20% do FGTS, saque do FGTS, férias vencidas, saldo de salário, metade das férias proporcionais, metade do 13º salário proporcional e metade do aviso prévio⁵.

Somente o Judiciário pode caracterizar a existência de culpa recíproca, conforme preceitua o artigo 484 da CLT, *in verbis*:

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, **o tribunal de trabalho** reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade. **(grifo acrescido)**

Sobre esse tema, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou seu entendimento através da Súmula nº 14, *in verbis*:

Súmula nº 14 do TST
CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Discorrido sobre as hipóteses mais controversas da rescisão do contrato de trabalho - de forma individual -, passa-se brevemente a tratar da dispensa sem justa causa, a mais corriqueira. Segundo o professor Luciano Martinez⁶:

⁴ Renato Saraiva, **Direito do Trabalho: versão universitária**, p. 342.

⁵ Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p.1153.

⁶ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 627.

Trata-se de dispensa em que o empregador tem razões para despedir o empregado, mas essas razões – por não consistirem em inexecução faltosa – não são consideradas justas para privar o trabalhador das indenizações previstas em lei. Exemplo disso ocorre quando um empregado, embora cumpridor de seus deveres de conduta, é despedido pelo empregador por conta de necessidade de enxugamento do quadro funcional.

Nesta hipótese, o empregado fará jus ao recebimento de saldo salário, aviso prévio, férias proporcionais, 1/3 sobre as férias proporcionais, 13º salário proporcional, saque do FGTS, indenização de 40% do FGTS e férias simples e/ou dobradas⁷.

Já a dispensa arbitrária, preceituada no artigo 165 da CLT, é aquela que o empregado sofre uma perseguição do empregador, ocorrendo à demissão por motivos pessoais do empregador. Nessa hipótese, o empregado além das verbas mencionadas acima, fará jus, também, a reintegração ao emprego e, não sendo possível, a indenização compensatória⁸.

Há também o pedido de demissão pelo empregado, que comunica, de forma verbal ou escrita, sua saída do quadro de funcionários da empresa sem lhe dar justificativa.

Nesse caso, o empregado é obrigado a conceder 30 dias de aviso prévio ao empregador e, caso não possa ou não deseje cumprir esse período de aviso prévio, estará autorizado o empregador a descontar, nas verbas rescisórias, o valor correspondente⁹.

Assim, na hipótese em comento, o empregado fará jus ao saldo salário, 13º salário vencido e proporcional, férias vencidas e férias proporcionais (desde que tenha mais de 12 meses de serviço)¹⁰.

Há ainda outras formas de extinção do contrato de trabalho, que não decorrem exclusivamente da simples decisão de uma das partes.

⁷ Amauri Mascaro Nascimento, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1142.

⁸ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 932.

⁹ Renato Saraiva, **Direito do Trabalho: versão universitária**, p. 325.

¹⁰ Gustavo Filipe Barbosa Garcia, **Manual de Direito do Trabalho**, p. 397.

Uma delas é a rescisão do contrato de trabalho pelo falecimento do empregado. Nesse caso é transferido aos herdeiros o direito de perceber as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, férias vencidas, férias proporcionais, saque do FGTS, 13º salário proporcional e parcelas vencidas do seguro-desemprego. Por outro lado, as verbas que pressupõem a iniciativa ou culpa do empregador são intransferíveis aos herdeiros, quais sejam: indenização de 40% do FGTS, aviso prévio e parcelas vincendas do seguro-desemprego¹¹.

Já no caso de morte do empregador pessoa física e não sendo o negócio continuado por outros titulares, haverá a extinção automática do contrato de trabalho, e o empregado fará jus ao recebimento das verbas rescisórias inerentes à dispensa coletiva, aviso-prévio e multa de 40% do FGTS. Contudo, havendo prosseguimento da atividade, poderá o empregado, se desejar, rescindir o contrato, sem necessidade de concessão do aviso prévio, tendo, inclusive, direito ao saque do FGTS e ao recebimento das mesmas verbas rescisórias que teria direito no caso de pedido de demissão¹².

Ocorrendo a extinção da empresa, o empregado terá direito a receber os mesmos direitos que faria jus se houvesse sido demitido sem justa causa, uma vez que não deu causa à extinção do contrato de trabalho¹³.

Quando o empregado é aposentado a requerimento da empresa, a chamada “aposentadoria compulsória”, fará jus a todos os direitos previstos na legislação para a dispensa sem justa causa¹⁴.

Por fim, há também a rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, que poderá ocorrer pelo cumprimento do prazo ajustado, ou, no decorrer da vigência do contrato, por iniciativa de uma das partes. Na primeira hipótese, o empregado terá direito ao saque do FGTS; 13º salário proporcional, férias vencidas e férias proporcionais. Já na segunda hipótese, as regras para o

¹¹ Renato Saraiva, **Direito do Trabalho: versão universitária**, p. 347

¹² Ibid, p. 347-348

¹³ Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p.1154

¹⁴ Renato Saraiva, op. cit., p. 346

pagamento das verbas rescisórias serão de acordo com a causa da rescisão do contrato de trabalho¹⁵.

Exemplificando, se a rescisão decorrer de justa causa do empregado aplicar-se-á as regras dessa modalidade. Se decorrer de justa causa do empregador caracterizará a rescisão indireta. Porém, se for por iniciativa do empregador, sem justa causa, o empregado terá direito à metade da remuneração que teria direito até o termo final do contrato, à multa de 40% do FGTS, às férias vencidas, às férias proporcionais e ao 13º salário proporcional. Se for por iniciativa do empregado, sem justa causa, o empregador fará jus a indenização pelos prejuízos sofridos, não podendo exceder àquela a que o empregado, teria direito em idênticas condições¹⁶.

Assim, tem-se que para empresa é lhe assegurado o direito potestativo de pôr fim ao vínculo empregatício, não havendo a necessidade de justificar tal atitude, mas tão somente de pagar ao obreiro a indenização compensatória prevista no artigo 7º, I, da Constituição Federal¹⁷.

1.2. Dispensa coletiva: conceito

Embora o direito do trabalho tenha diversos de seus institutos cujos conceitos são definidos por lei, o conceito da demissão em massa não o foi.

Com efeito, mister transcrever o estudo do professor Orlando Gomes, publicado em 1974, no qual se apontou as características da demissão em massa¹⁸:

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados **não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais**, como a lotação em certa seção ou departamento da empresa, a

¹⁵ Mauricio Godinho Delgado, op. cit, p.1144

¹⁶ Gustavo Filipe Barbosa Garcia, **Manual de Direito do Trabalho**, p. 417

¹⁷ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 934.

¹⁸ Orlando Gomes, **Dispensa Coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico)**, p. 575.

qualificação profissional, ou o tempo de serviço. **A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.**

A **finalidade** do empregador ao cometer a dispensa coletiva não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número dos empregados. Seu desígnio é, ao contrário, **reduzir definitivamente o quadro de pessoal. Os empregados dispensados não são substituídos**, ou porque tornaram desnecessária ou porque não tem a empresa condição de conservá-los. **(grifo acrescido)**

Resumindo, segundo o professor, a despedida coletiva é aquela realizada simultaneamente por um único e mesmo motivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho, sem que o empregador pretenda substituir àqueles que foram dispensados.

Seria também uma hipótese de dispensa coletiva àquelas dispensas realizadas não simultaneamente, mas com habitualidade, ligadas sempre ao mesmo motivo. Por detrás dessas dispensas individuais habituais e vinculadas, estaria caracterizada uma dispensa coletiva¹⁹.

São, portanto, necessárias duas condições para caracterização da dispensa coletiva: a rescisão de vários contratos de trabalho durante um período, sem a substituição dos demitidos, e um único motivo para todas as dispensas, podendo ser de natureza econômica, tecnológica ou estrutural, ou seja, motivos alheios ao empregado²⁰.

Tais motivos para a decisão da demissão coletiva foram disciplinados pela Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, que será estudado mais a diante.

Verifica-se, portanto, que os motivos justificadores da demissão em massa são díspares aos fatos relacionados à dispensa individual²¹.

No mais das vezes, a demissão em massa é de natureza econômica, ou seja, decorrente de falta de condições financeiras para manutenção das

¹⁹ Cláudio Jannotti da Rocha, **Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira**, p. 224.

²⁰ Antônio Álvares da Silva, **Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário**, p. 657.

²¹ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 934.

atividades nas mesmas condições. Em muitos desses casos a empresa decide demitir um determinado grupo de trabalhadores para reduzir despesas operacionais. Essas demissões evitariam o agravamento da situação financeira e permitiriam a continuidade da atividade empresarial (bem como a manutenção dos empregos cujas posições foram mantidas).

Já o motivo estrutural é aquele relacionado à organização da atividade da empresa, como por exemplo, uma empresa automobilística irá encerrar a linha de produção de um determinado modelo de carro, havendo, portanto, excesso de mão de obra humana²².

O motivo tecnológico, como o próprio nome já diz, é aquele que com avanço da tecnologia (inserção de novas máquinas, por exemplo) e a falta de trabalho manual, a empresa se vê obrigada a demitir seus empregados em razão do excesso de mão de obra humana.

Nota-se, desde já, que a questão da demissão em massa é bastante sensível e polêmica. Trata-se aqui do balanceamento de dois fatores: (i) a proteção direta ao emprego e (ii) a possibilidade fática de se manter um grupo de empregados e, também, a atividade empresarial (que é pressuposto para manutenção de todos os empregos).

Vale já citar, no que se refere à proteção direta ao emprego, o artigo 170 da Constituição Federal²³, que instituiu que a ordem econômica tem como base

²² TST SDC -RO-147-67.2012.5.15.0000, Ministra Relatora Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/04/2013.

²³ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

o equilíbrio entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos existência digna de acordo com a justiça social e observada, dentre outros, os princípios da função social da propriedade e da busca do pleno emprego²⁴.

Com base em tal dispositivo, já se decidiu que uma empresa, ao se estabelecer num determinado local, e que irá possuir grande parte da mão de obra da região para a sua atividade, adquire uma responsabilidade que vai além do mero cumprimento das normas trabalhistas, tributárias e fiscais. Assumiria esse empregador, também, responsabilidades sociais para evolução e manutenção da própria comunidade²⁵.

Importante mencionar, ainda, que ante a ausência de amparo legal no ordenamento brasileiro, inexistem critérios quantitativos para caracterizar a dispensa coletiva.

Em outras palavras, o parâmetro numérico para que as dispensas sejam consideradas coletivas não foi definida pela jurisprudência até o presente momento.

Ante a lacuna normativa, cita-se como direito comparado, através do artigo 8º da CLT²⁶, a Diretiva nº 75/129, codificada na Diretiva nº 898/59 e harmonizada com a Convenção nº 158 da OIT, da Comunidade Europeia, na qual mencionou o número de dispensas de empregados, conforme o tamanho da empresa, no período de 30 dias para caracterizar como dispensa coletiva, quais sejam: (i) dez trabalhadores cujo centro de trabalho empregue, habitualmente, entre

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

²⁴ TST SDC -RO-147-67.2012.5.15.0000, Ministra Relatora Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/04/2013.

²⁵ TRT-4 - RO: 00013797220115040383 RS, Relator: RAUL ZORATTO SANVICENTE, Data de Julgamento: 23/04/2014, 3ª Vara do Trabalho de Taquara.

²⁶ Art. 8º, CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público

vinte e cem trabalhadores; (ii) 10% do número de empregados, em centros de trabalho que empreguem habitualmente entre cem a trezentos empregados; (iii) trinta empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de trezentos trabalhadores; (iv) ou vinte empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de noventa dias²⁷.

Por fim, feito uma análise acerca da dispensa individual e coletiva, mister transcrever o ensinamento do professor Renato Rua de Almeida que definiu com clareza a diferença entre elas²⁸:

A despedida coletiva relaciona-se a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, e é tida como ato complexo e procedimental condicionado normalmente ao crivo da participação da representação eleita dos empregados na empresa. Já a despedida individual, que é objeto do presente estudo, só se justifica por motivo disciplinar atribuído ao empregado ou por sua inaptidão profissional às mudanças técnicas da empresa.

Complementando o lecionado acima, importante destacar as palavras do professor Cláudio Jannotti da Rocha²⁹:

A dispensa individual, por si só, já deve observar o papel social do trabalho. A coletiva, então, deve ser tratada com maiores cuidados, ainda, uma vez que afeta de forma considerável todo um grupo, com reflexos maiores na própria sociedade.

Dessa forma, os motivos basilares para a realização da demissão em massa são totalmente distintos das justificativas dadas nas dispensas plúrima e/ ou dispensas individuais.

²⁷ Nelson Mannrich, **Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**, p. 223-224

²⁸ **O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa - estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa**, p. 337.

²⁹ op. cit, p. 224.

1.3. Diferença entre a Dispensa Coletiva e a Demissão Plúrima

Antes de prosseguir, vale tratar da distinção entre a demissão em massa e a demissão plúrima, haja vista que são institutos que guardam certa similaridade.

Em que pese ambos os institutos terem como características a demissão de vários empregados num mesmo período, estes se distinguem pelo motivo que embasa as rescisões dos contratos de trabalho.

Na dispensa coletiva, como já mencionado, as demissões ocorrem por único motivo, geralmente para redução de gastos e manutenção do empreendimento, sem possibilidade de substituição dos empregados demitidos, ou seja, não ocorrerá posterior contratação de novos empregados.

Em outras palavras, a demissão em massa não tem como alvos empregados determinados, mas sim uma pluralidade de empregados, que são identificáveis por traços não pessoais³⁰.

Já na demissão plúrima, para cada demissão há um motivo diferente e, normalmente, a empresa tem o objetivo de substituí-los com novas admissões³¹.

Corroborando com isso, transcreve-se abaixo um trecho do estudo do professor Orlando Gomes, que apresentou os elementos de distinção entre a demissão em massa e a dispensa plúrima³²:

Dois traços caracterizam a dispensa coletiva, permitindo distingui-la nitidamente da dispensa plúrima. São:
 a - a peculiaridade da causa;
 b - a redução definitiva do quadro de pessoal.
 (...)
 A exigência da reunião desses elementos de caracterização da dispensa coletiva facilita a sua distinção da dispensa plúrima.

³⁰ Gustavo Carvalho Chehab, **A dispensa coletiva e a ordem sócia**, p.283.

³¹ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 935

³² Orlando Gomes, **Dispensa Coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico)**, p. 575.

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

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

Os pontos de semelhança entre dispensa plúrima e coletiva desautorizam a aceitação do critério quantitativo para a caracterização da última, pois a primeira também supõe uma pluralidade de dispensados. Algumas leis qualificam como coletiva, entretanto, a despedida, em certo período, de empregados em número superior aos que indica em função da quantidade de trabalhadores da empresa. Pode, no entanto, ser plúrima a dispensa que atinge a proporção superior à estabelecida para que se considere coletiva. Nem deve perder esta conotação a despedida de empregados em pequeno número ou em número inferior às percentagens estabelecidas, se reveste os outros caracteres da dispensa coletiva. **(grifo acrescido)**

Seguindo a mesma linha de raciocínio, o TST entende que na dispensa plúrima as demissões não estão vinculadas a um único motivo, mas sim a motivos diferentes relacionados com aquele que está sendo dispensado.

Cita-se, por exemplo, recente decisão nos autos do RO 147-67.2012.5.15.000 (publicado em 19-04-2013), da Ministra Relatora Maria de Assis Calsing que pontuou a diferença entre a demissão plúrima e a demissão coletiva:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. CONFIGURAÇÃO. 1. A questão objeto do presente Recurso situa-se apenas em definir se o caso concreto amolda-se ao conceito de demissão em massa, premissa afastada pelo Órgão de origem e que resultou no indeferimento do pedido. Não se trata, portanto, de verificar os efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, mas se, sob o aspecto jurídico, tem ela essa conformação. 2. Versa o caso sobre a dispensa de 180 empregados num interregno de 4 meses, período esse de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho. 3. A descaracterização da hipótese de demissão coletiva, no caso vertente, emerge já do seu aspecto causal, que constitui o núcleo do conceito, por se tratar de premissa básica e constante na sua formulação, segundo as normas de direito internacional e direito comparado. Não se verifica aqui a existência de fato único, seja ele de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado, que possa moldar o caso à hipótese de demissão coletiva. Trata-se, na espécie, de dispensa plúrima. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TST - RO: 1476720125150000 147-67.2012.5.15.0000, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/04/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013).

Por fim, a demissão coletiva deve ser realizada por um único motivo de necessidade da empresa, alheio aos empregados demitidos, bem como ser socialmente justificada, devendo, para tanto, ser precedida de requisitos essenciais, que serão estudados no próximo tópico, sob pena de ser considerada ilícita.

1.4. Limitação ao Poder de Demitir do Empregador – Requisitos para a Dispensa Coletiva

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu artigo 2º, que empregador é a empresa, individual ou coletiva (e aqueles a ela equiparados, conforme §1º do mesmo dispositivo) que, por assumir os riscos da atividade econômica, está investido do poder de admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. Estas, por sua vez, chamadas de poder potestativo do empregador.

O poder potestativo do empregador trata-se, nas palavras do professor Luciano Martinez, de “*prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos*”³³.

Em outras palavras, trata-se de direito subjetivo do empregador de dar ordens e tomar decisões legítimas, contra as quais o empregado, ou algum terceiro, não pode se opor.

A rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregador constitui, conforme posição jurisprudencial dominante, um direito potestativo decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído, com efeitos imediatos quanto à extinção contratual, tão logo cientificada ao empregado³⁴.

³³ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 252.

³⁴ DIREITO POTESTATIVO PATRONAL DE RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. LIMITES. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. A rescisão do contrato de trabalho constitui, na aceção jurisprudencial dominante, um direito meramente potestativo do empregador, realizando-se por meio de uma declaração volitiva de caráter receptício e constitutivo, com efeitos imediatos quanto à extinção contratual, tão logo recebida pelo empregado. Contudo, nas relações de trabalho, não obstante seja o empregador o proprietário do

No entanto, conforme se verifica nas ementas transcritas abaixo, não se trata de um direito amplo e absoluto, havendo casos em que esse direito acaba por ser limitado.

Neste sentido, diz a jurisprudência:

DANO MORAL. DISPENSA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. EXISTÊNCIA. DIGNIDADE DO CIDADÃO TRABALHADOR. LIMITES AO PODER DE DEMITIR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O direito potestativo cada vez mais restrito, aliás, consoante preconiza o artigo 7º, I da Constituição da República do empregador em demitir subordina-se ao cumprimento das obrigações que dele decorrem, como o pagamento das rescisórias, a homologação administrativa, a liberação de documentos para saque do fundo de garantia por tempo de serviço e gozo do seguro desemprego. Na vida em sociedade, sob o regime republicano no Estado de Direito, o exercício de qualquer faculdade implica sempre responsabilidade pelo agente por seus atos. Ao demitir sem pagar as verbas rescisórias, impingiu o empregador dano pessoal à trabalhadora. Os prejuízos de ordem material encontram-se sanados pelo deferimento das rescisórias, acompanhadas de multas, juros e correção monetária. O sofrimento pessoal e a angústia da cessação abrupta da fonte de subsistência, não. Recurso da reclamante provido, no particular. (TRT-2 - RO: 00000968520145020020 SP 00000968520145020020 A28, Relator: MARCOS NEVES FAVA, Data de Julgamento: 02/07/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 20/07/2015) **(grifo acrescido)**

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. ARTIGO 93 DA LEI N. 8.213/91. REINTEGRAÇÃO. Nos termos do dispositivo legal transcrito, somente haverá reserva de mercado para os empregados reabilitados profissionalmente e portadores de deficiência física habilitados nos postos

negócio, dos meios de produção, com a função de comando para determinar uma série de medidas, o poder por ele exercido não é despótico, nem avaliza conduta tendente a promover qualquer discriminação contra os seus empregados. Dispensando o empregado, portador de doença grave, presume-se a discriminação do ato rescisório na forma do que orienta o verbete sumular nº 443 do col. TST, cabendo à reclamada provar em juízo a ausência de relação entre um e outro evento. Inexistindo tal prova nos autos, impõe-se prevalecer a presunção iuris tantum de que cogita a súmula referida. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, ônus que compete ao reclamante, porquanto configura fato constitutivo do seu direito, resta patente a obrigação de indenizar. Demonstrado o ato ilícito patronal, mostra-se impositiva a condenação da reclamada ao pagamento da indenização respectiva. A definição do montante a ser pago a título de indenização exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide, como a condição social dos envolvidos, a natureza, a extensão do dano e o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. AVISO PRÉVIO. ARTIGO 488, PARÁGRAFO ÚNICO, da CLT. A disposição contida no artigo 488, parágrafo único, da CLT tem por objetivo permitir que o empregado, no curso do contrato laboral que se encontra na iminência de ser rescindido, consiga nova colocação no mercado de trabalho a fim de não privar a si e a sua família de verba alimentar de subsistência. A não observância do comando legal referido implica a condenação do empregador à dação de novo aviso prévio, de forma indenizada. Comprovado, todavia, que o reclamante deixou de trabalhar nos últimos sete dias do período, não há falar em pagamento de aviso prévio indenizado. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-10 - RO: 01467201301710007 DF 01467-2013-017-10-00-7, Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho, Data de Julgamento: 22/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2015 no DEJT)

de trabalho nas empresas. A instituição dessa reserva legal constitui verdadeira garantia provisória no emprego, porquanto impõe limite ao poder potestativo do empregador de demitir sem justa causa empregado que esteja dentro da cota, e, se descumprida, acarreta a nulidade do ato resilitório. Recurso patronal improvido. (TRT-2 - RO: 00013269020145020432 SP 00013269020145020432 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 12/05/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Não se pode negar reconhecimento ao direito potestativo que o empregador detém de contratar ou demitir seus empregados, entretanto, tal poder encontra limites nas vedações que lhe são impostas por lei, pelos princípios da lealdade e da boa-fé objetiva, bem como no regular exercício do direito, considerando-se medida arbitrária e ilegal quando utilizada em desarmonia com a legislação aplicável ou a função social para a qual fora concedido pelo legislador. RUPTURA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO ANTES DO TERMO FINAL. INDEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. É imprescindível entender-se que o dano moral não pode ser confundido com a sua consequência, ou seja, conforme lição da professora Maria Helena Diniz, os inúmeros sentimentos negativos que atingem a vítima de um evento danoso não constituem mais do que a consequência ou repercussão do dano, não podendo ser com ele confundido, até porque podem advir de qualquer prejuízo, seja ele moral ou material. Recurso Ordinário do reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 11601120115010038 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 04/09/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 25-09-2012)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO DIREITO DE AÇÃO. A dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído. Contudo, o exercício desta prerrogativa deve ocorrer dentro dos limites legais, não podendo ser utilizada como instrumento de punição a empregados que ajuízam ação trabalhista, quando ainda vigente o vínculo empregatício, mesmo contra terceiro. A ordem jurídica trabalhista quando despida dos instrumentos que lhe dão eficácia constituiria mera ilusão jurídica. Não se pode admitir a instauração de uma cultura de discriminação e repulsa contra o trabalhador que exerça um direito fundamental emanado de sua cidadania e garantidor dos demais direitos dela derivados. (TRT-12 - RO: 00030934120145120027 SC 0003093-41.2014.5.12.0027, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 20/08/2015)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO DIREITO DE AÇÃO. A dispensa é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído. Contudo, o exercício desta prerrogativa deve ocorrer dentro dos limites legais, não podendo ser utilizada como instrumento de punição a empregados que ajuízam ação trabalhista, quando ainda vigente o vínculo empregatício, mesmo contra terceiro. A ordem jurídica trabalhista quando despida dos instrumentos que lhe dão eficácia constituiria mera ilusão jurídica. Não se pode admitir a instauração de uma cultura de discriminação e repulsa contra o trabalhador que exerça um direito fundamental emanado de sua cidadania e garantidor dos demais direitos dela derivados. (TRT-12 - RO: 00030934120145120027 SC 0003093-41.2014.5.12.0027, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 20/08/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Não se pode negar reconhecimento ao direito potestativo que o empregador detém de

contratar ou demitir seus empregados, entretanto, tal poder encontra limites nas vedações que lhe são impostas por lei, pelos princípios da lealdade e da boa-fé objetiva, bem como no regular exercício do direito, considerando-se medida arbitrária e ilegal quando utilizada em desarmonia com a legislação aplicável ou a função social para a qual fora concedido pelo legislador. RUPTURA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO ANTES DO TERMO FINAL. INDEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. É imprescindível entender-se que o dano moral não pode ser confundido com a sua consequência, ou seja, conforme lição da professora Maria Helena Diniz, os inúmeros sentimentos negativos que atingem a vítima de um evento danoso não constituem mais do que a consequência ou repercussão do dano, não podendo ser com ele confundido, até porque podem advir de qualquer prejuízo, seja ele moral ou material. Recurso Ordinário do reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 11601120115010038 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 04/09/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 25-09-2012)

Desse modo, o exercício regular do direito potestativo deve ser realizado dentro dos limites impostos pelos princípios basilares da Carta Magna, sendo eles: a dignidade da pessoa humana, função social da empresa e valores sociais do trabalho e da igualdade³⁵.

Em regra, a impossibilidade de demissão imotivada pelo empregador se restringe às hipóteses de estabilidade no emprego, garantias provisórias de emprego, interrupção e suspensão do contrato³⁶.

Assim, se o empregador demitir o empregado que se encontra numa dessas situações, restará configurado abuso do direito, uma vez que não cumpriu com a finalidade social a que se destina³⁷. Nesses casos, pode o empregado buscar

³⁵ DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DEPRESSÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. É certo que a dispensa sem justa causa constitui direito potestativo do empregador. Todavia, tal direito deve ser exercido dentro dos limites consagrados por princípios basilares da ordem constitucional vigente, como a igualdade, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, e 5º, caput e incisos I e XLI, da CR e da Lei 9029/95). In casu, considerando que à época do afastamento do autor para tratamento de depressão este se encontrava apto para se candidatar à eleição política e também tomar posse no cargo de vereador, decerto que também estava apto para continuar trabalhando, o que afasta, de plano, a tese de que a doença que o acometeu teria sido o motivo de sua dispensa. Outrossim, também não é o caso de se presumir discriminatória a dispensa do autor, na forma da Súmula 443 do c. TST, uma vez que a depressão não pode ser considerada doença grave que gere estigma ou preconceito. Assim, o que se infere dos autos é que a ré apenas exerceu o seu direito potestativo de dispensar imotivadamente um empregado, no exercício regular de seu poder diretivo. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000515-11.2013.5.03.0086 RO; Data de Publicação: 16/12/2015; Disponibilização: 15/12/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 160; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Maristela Iris S.Malheiros; Revisor: Lucas Vanucci Lins)

³⁶ Gustavo Filipe Barbosa Garcia, **Manual do Direito do Trabalho**, p. 375

³⁷ MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO QUE CONCEDEU TUTELA ANTECIPATÓRIA. POSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO EM VIRTUDE DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Constitui ato discriminatório do empregador a dispensa do empregado doente. O

junto à Justiça do Trabalho sua reintegração ou compensação pecuniária pela rescisão indevida.

Por outro lado, mesmo quando o empregador exerce o seu direito dentro dos limites estabelecidos por lei, é obrigado, por determinação legal, a pagar uma indenização compensatória (multa de 40% do FGTS), além de outros direitos, ao empregado. Há, então, sanções ao empregador que demitir imotivadamente o seu empregado, mesmo que o ato da demissão seja legítimo.

No caso da demissão em massa não é diferente, o direito potestativo do empregador sofre maiores restrições do que as verificadas nas dispensas individuais, pois tal medida influencia no impacto social da região onde a empresa está estabelecida.

Inclusive, como será tratado no capítulo 2 desse trabalho, as próprias legislações nacionais e estrangeiras trouxeram alternativas para evitar e/ou retardar o seu acontecimento.

Um dos requisitos para tornar válida a demissão em massa, segundo a jurisprudência majoritária, é a existência de negociação prévia com a Entidade de classe (sindicato, federação ou confederação) representante da categoria profissional anterior à efetivação das demissões.

Segundo o professor Mauricio Godinho Delgado³⁸:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em *transação coletiva negociada*).

direito potestativo do empregador configura abuso de direito quando não lhe empresta o fim social a que se destina. (TRT-5 - MS: 7136320105050000 BA 0000713-63.2010.5.05.0000SUBSEÇÃO II DA SEDI, Data de Publicação: DJ 07/01/2011)

³⁸ **Curso de direito do trabalho**, p.1388

Assim, a negociação coletiva tem como objetivo angariar melhorias para os empregados daquela categoria, sendo uma composição formada entre a empresa e o empregador (Artigo 8º, VI, CF).

Nesse contexto, há dois posicionamentos doutrinários opostos sobre obrigatoriedade da negociação coletiva prévia. O primeiro trata da demissão coletiva como uma faculdade incluída no poder potestativo do empregador. Não havendo, nesse caso, ânimo de negociação para estabelecer questões de condições de trabalho, mas sim extinguir os contratos de trabalho. Por conta disso, não se justificaria a realização de uma negociação coletiva, pois seria ineficaz. Além disso, a ausência de regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal e a denúncia da Convenção n. 158 da OIT pelo Brasil se incluíam nos motivos da desnecessidade da negociação coletiva prévia³⁹.

Já o segundo posicionamento entende pela obrigatoriedade e pertinência da negociação coletiva para o caso em questão. Diversos são os fundamentos utilizados para justificar tal posição⁴⁰.

Dentre eles está o impacto social causado pela demissão coletiva, que causa um verdadeiro problema social e retira o tema da esfera eminentemente privada e individual do contratado de trabalho; passando o tema a ter caráter difuso e coletivo, regido pelas normas do Direito Coletivo do Trabalho, que possui normas de ordem pública⁴¹.

Além disso, tal posicionamento se fundamenta no disposto no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que embora ainda não tenha a regulamentação por lei complementar, teria aplicabilidade. A falta de regulamentação, então, não serviria como empecilho à validade e aplicação do referido preceito constitucional⁴².

³⁹ Maria Cecília Máximo Teodoro e Aarão Mirando da Silva, **Os limites da Dispensa Coletiva**, p. 161.

⁴⁰ Ibid, p. 161-162

⁴¹ Ibid, mesma página

⁴² Ibid, mesma página

A jurisprudência dominante, também, tem oferecido resposta positiva quanto à necessidade da negociação coletiva prévia às demissões:

DANO MORAL - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. **À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais.** Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (Directiva 98/59), Argentina (Ley n. 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei nº. 223/91), México (Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. Com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, **é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação.** Assim, com base nesse argumentos, reputo abusiva a dispensa (coletiva) do reclamante, por falta de boa fé objetiva, nos termos do art. 422 do Código Civil, e por ausência de negociação prévia, espontânea e direta entre a reclamada e o sindicato profissional, que revela falta de lealdade da conduta, restando caracterizada como ato abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa e à cidadania, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 1.751,20, considerando a ofensa à dignidade do reclamante, sua situação econômica e a capacidade econômica do ofensor. Recurso provido parcialmente. (TRT-15 - RO: 52059 SP 052059/2011, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 19/08/2011)

A esse respeito, em 2014, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em julgamento do Recurso Ordinário interposto pelo Banco Santander no processo 0000017-68.2013.5.03.0035 RO, trouxe entendimento diversos quanto à necessidade da negociação coletiva anterior à demissão em massa.

No caso, o Tribunal admitiu a possibilidade de demissão em massa sem prévia negociação com o Sindicato da categoria do reclamante, sob o fundamento de inexistir qualquer sanção ou condição no ordenamento jurídico para realização da dispensa em massa pelo empregador. Veja-se:

EMENTA: DISPENSA “EM MASSA”. POSSIBILIDADE. ATO POTESTATIVO DO EMPREGADOR.

Não há no ordenamento jurídico qualquer restrição à dispensa de empregados, exceto aqueles que são detentores de garantia provisória de emprego estabelecida em lei. Assim, é direito potestativo do empregador efetivar a dispensa de empregados sem justa causa.

Segundo o voto do desembargador Luiz Antônio de Paula Lennaco, relator do recurso, *“o empregador tem o direito de efetivar demissões sem justa causa, desde que pague as verbas rescisórias inerentes a este tipo de rescisão. Destarte, é certo que constitui direito potestativo do empregador dissolver o contrato de trabalho”*. Acrescenta ainda que este requisito *“Viola o princípio da legalidade e ultrapassa os limites legais para o ativismo judicial reconhecer a inviabilidade da dispensa “em massa” por ausência de prévia negociação coletiva”* e que *“Inexistindo estabilidade no emprego, constitui direito potestativo do empregador a denúncia do contrato de trabalho”*.

No entanto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento do Recurso Ordinário interposto pela EMBRAER no processo sob nº RODC-30900-12.2009.5.15.0000, que será detalhadamente discutido no capítulo 3 desse trabalho científico, fixaram a premissa de que a negociação coletiva prévia é imprescindível para dispensa coletiva, pois visa minimizar as suas consequências na sociedade.

Nas palavras do relator Ministro Mauricio Godinho Delgado⁴³:

(,,) as dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de

⁴³ TST - RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, SDC, Data de Publicação: 03/09/2009 no DEJT. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=610045&anoInt=2009&qtDAcesso=68584157>

dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maioria da SDC fixou tal premissa (embora a d. Maioria, para o caso vertente nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada – até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na Jurisprudência até então dominante).

A premissa ora fixada é: “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.

É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas.

Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento.

(grifo acrescido)

Diante da citada decisão, Embraer e Sindicato interpuseram Recurso Extraordinário que foram remetidos ao Supremo Tribunal Federal para apreciação⁴⁴.

A empresa interpôs o recurso sob o fundamento de que a imposição do Tribunal *a quo* para a realização de negociação coletiva prévia é uma afronta ao inciso I do artigo 7º da Carta da República e inciso I do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pois atribuiu poder normativo para Justiça do Trabalho, uma vez que tal matéria foi reserva à lei complementar, está de competência do Poder Legislativo.

Sustentaram, ainda, violação ao princípio da livre iniciativa, pois ante a interferência indevida no poder de gestão do empregador a sobrevivência das empresas em momento de crise se vê ameaçada.

Discute-se, assim, a eficácia do inciso I, do artigo 7º da Carta Magna, que precisa ser regulamentado por lei complementar nele prevista (que ainda não

⁴⁴ Todas as informações referentes ao caso da EMBRAER foram extraídas das decisões proferidas nos autos, encontradas no site do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4104046>

vigora), para que a proteção contra a despedida arbitrária seja uma verdade jurídica real⁴⁵.

Já os Sindicatos tiveram o seu recurso inadmitido na origem, sendo mantida tal decisão no STF quando julgaram Agravo de Instrumento interposto, sob o fundamento que não foi indicado preceito da Constituição Federal.

O STF, em 22/03/2013, pronunciou a existência de repercussão geral a respeito da exigência de negociação coletiva para que a empresa possa realizar a demissão em massa. Segundo o relator do caso, Ministro Marco Aurélio Mello, tal reconhecimento se deu porque se estava “*diante de situação jurídica capaz de repetir-se em um sem-número de casos, sendo evidente o envolvimento de tema de índole maior, constitucional*”⁴⁶.

O Recurso Extraordinário ainda não foi julgado até a finalização desse trabalho. Portanto, ainda se aguarda a decisão da Suprema Corte acerca do tema.

Assim, para que uma demissão coletiva seja considerada lícita, conforme posicionamento jurisprudencial majoritário, deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real e justa necessidade empresarial (que seja capaz de colocar em xeque sua própria existência) e precedida de uma negociação coletiva ou de um dissídio coletivo econômico, sob pena de ser considerado um ato arbitrário, causando sua nulidade⁴⁷.

Importante mencionar que a negociação coletiva prévia deve desenvolver-se com o cumprimento dos deveres da boa-fé objetiva, conforme preceituam os artigos 187 e 422 do Código Civil. Assim, o cumprimento do citado princípio, além de ser basilar para o bom êxito da negociação coletiva, ainda pode ser considerado pressuposto de validade da própria negociação⁴⁸.

⁴⁵ Alexandre Cutinho Pagliarini e Cláudia Coutinho Stephan, **Interpretação Constitucional para as Dispensas Coletivas no Brasil**, p.88-89.

⁴⁶ STF - ARE 647651, Relator: Marco Aurélio, Data de Publicação: 02/05/2013 no DEJT nº 81. Acessado em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=647651&classe=ARE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>

⁴⁷ Cláudio Jannotti da Rocha, **Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira**, p. 224.

⁴⁸ Renato Rua de Almeida, **Negociação Coletiva e boa-fé objetiva**, p. 9.

Nas palavras do professor Cláudio Jannotti da Rocha⁴⁹:

A dispensa coletiva praticada sem a participação prévia do sindicato viola a boa-fé objetiva (arts. 5º da LICC e 422 da CC) e os princípios da confiança e da informação, caracterizando assim o abuso do direito (art. 187 do CC), uma vez que, agindo assim a empresa mais que ultrapassa os limites determinados pelo seu fim social e econômico. Além disso, viola o princípio da boa-fé, provocando sérias consequências não apenas para os diretamente envolvidos como também para a sociedade como um todo.

Consoante bem assinalada por Renato Rua de Almeida⁵⁰:

Os valores da boa-fé objetiva e de seus deveres anexos, previstos no Código Civil de 2002, impregnam o conteúdo do contrato de trabalho, como fonte subsidiária, por força do disposto no parágrafo único do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os deveres anexos da boa-fé objetiva são (5), dentre outros, o de informar e demonstrar aos trabalhadores e seus representantes a causa objetiva da despedida em massa por motivo de ordem econômico-conjuntural (artigo 5º, inciso XIV, da CF/88), e de negociar as suas consequências (artigo 7º, inciso XXVI da CF/88).

Esse deveres anexos da boa-fé objetiva podem e devem também ser deduzidos das Convenções ns. 98, 135 e 154 da Organização Internacional do Trabalho, todas já ratificadas pelo Brasil, ao tratarem da negociação coletiva, e também das Recomendações ns. 94 e 129 igualmente da Organização Internacional do Trabalho, por tratarem das informações, comunicações e consultas no interior da empresa entre a direção e os trabalhadores.

Portanto, o não cumprimento pelo empregador desses deveres anexos da boa-fé objetiva na despedida em massa torna-a abusiva, em razão da ilicitude por abuso de direito, pelo que deve ser reparada com pagamento de indenização, nos termos do artigo 927 do Código Civil, a ser medida pela extensão do dano causado 6 aos trabalhadores despedidos, a teor do artigo 944 do mesmo diploma civil.

Este requisito também foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA. DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES. POSSIBILIDADE. ATO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Nos termos do art. 422, do Código Civil, que se aplica de forma subsidiária ao Direito do Trabalho, os contratos devem ser pautados, tanto na sua execução quanto na sua extinção, pelos princípios da probidade e boa-fé. E a boa fé é a objetiva, considerando um padrão médio de conduta do homem. Não se demonstrando qualquer prática de ato abusivo praticado pela reclamada, não há que falar na reintegração dos professores dispensados, tampouco no deferimento de qualquer indenização suplementar. Primeiro, porque os empregados dispensados não eram portadores de qualquer estabilidade ou garantia de emprego. Segundo, porque a reclamada exerceu o poder potestativo de dispensa dos seus empregados dentro dos limites traçados pelo ordenamento jurídico. (TRT-3 - RO: 00761201103603006 0000761-

⁴⁹ Ob cit, p.224-225.

⁵⁰ **Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?**, p. 392.

31.2011.5.03.0036, Relator: Joao Bosco Pinto Lara, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 09/12/2011 07/12/2011. DEJT. Página 310. Boletim: Não.)

Tem-se, portanto, que o empregador possui limites ao poder potestativo para realizar demissão em massa, na qual lhe é exigido a presença do sindicato para negociações coletiva prévia, sob pena de afronta aos princípios constitucionais e boa-fé objetiva.

2. INSTRUMENTOS LEGAIS PARA A DISPENSA COLETIVA

2.1. Legislação Nacional e Portarias

Atualmente no Brasil, inexistente legislação própria acerca da demissão em massa, tampouco que traga a precisa conceituação desse instituto.

Em razão dessa omissão na legislação, não haveria, portanto, qualquer proibição para empresa realizar a dispensa em massa, nem mesmo obriga-la tomar providências para proceder os desligamentos dos empregados.

Em outras palavras, inexistente quaisquer sanções ou obrigações para a empresa que realizar as demissões de um grande número de empregados ao ponto de caracteriza-la como demissão em massa, uma vez que, conforme estudo no tópico 1.3, possui amparo no poder potestativo do empregador.

Nessa vertente, mister transcreve-se a ementa abaixo:

"DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Não há no ordenamento jurídico regramento nenhum acerca da despedida em massa ou coletiva determinando seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico conjuntural ou técnicoestrutural, o que impõe o mesmo tratamento jurídico da proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, isto é, a situação recebe tratamento como se fosse uma soma de despedidas individuais sem justa causa, como preconiza o artigo 7a, I, da Constituição Federal de 1988. Assim, subsiste, apenas, o direito dos trabalhadores demitidos ao recebimento das verbas rescisórias típicas das dispensas individuais e sem justa causa, calculadas de acordo com a legislação trabalhista em vigor e com as vantagens dos instrumentos normativos que lhes forem aplicáveis, além de outras vantagens que porventura venham a ser concedida." (Processo: 00143-2009-150-03-00-6-RO, DEJT 14/12/2009. Juiz relator Danilo Siqueira de Castro Faria).

Pois bem, em 1965 foi publicada a Lei nº 4.923 que tinha como escopo trazer alternativas para o empregador em crise econômica, estando também

evitando a possibilidade de demissão coletiva, apesar desta última não ser o seu foco explícito⁵¹.

Destaca-se que os artigos 2º, 3º e 4º da referida lei trouxeram alternativas a serem tomadas pela empresa nessa situação e, se acordadas junto com o Sindicato da categoria profissional, as suas consequências, *in verbis*:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, **a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho**, poderá fazê-lo, mediante **prévio acordo com a entidade sindical** representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, **não excedente de 3 (três) meses, prorrogável**, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que **a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual**, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, **não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão**.

Art. 4º - É igualmente **vedado** às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em **regime de horas extraordinárias**, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Da sua simples leitura, verifica-se que o seu objetivo principal é auxiliar a empresa para manter a sua atividade econômica numa situação de crise financeira, evitando a demissão coletiva propriamente dita⁵².

Frise-se, ainda, que antes da vigência dessa lei, a CLT já previa em seu artigo 503 a possibilidade da redução do salário em até 25%, em caso de força maior ou prejuízo susceptíveis de afetar substancialmente a situação econômica da empresa.

No entanto, há uma discussão se referida lei foi ou não recepcionada pela Constituição Federal de 1988.

⁵¹ Alexandre Cutinho Pagliarini e Cláudia Coutinho Stephan, **Interpretação Constitucional para as Dispensas Coletivas no Brasil**, p.87.

⁵² Ibid., mesma página.

Entende-se que referida lei não foi recepcionada pela Constituição de 1988, uma vez que é contrária aos princípios da liberdade e autonomia sindicais, sendo que a redução salarial e a alteração da jornada de trabalho já são temas que os entes coletivos possuem liberdade para negociar⁵³.

Assim, no tocante à redução da jornada e conseqüente redução salarial, parte da doutrina entende que não houve recepção da Lei e do artigo consolidado pela Carta Magna⁵⁴.

Cita-se, ainda, o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal que, ao contrário da lei, é expreso quanto a possibilidade de redução salarial somente por meio de acordo ou convenção coletiva, bem como deve corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível⁵⁵.

Por outro lado, há quem reconheça a sua vigência, pois possui elementos compatíveis com a Carta Magna, trazendo em seu bojo medidas alternativas que objetivam a conservação dos postos de trabalho e, conseqüentemente, tem-se o trabalho como valor social enfatizando a dignidade da pessoa humana⁵⁶.

Segundo os autores Isabela Márcia de Alcântara Fabiano e Luiz Otávio Linhares Renault⁵⁷:

A multicitada Lei retrata a conjuntura econômica atual e propõe soluções jurídicas e justas para o imbróglio. Ademais, é harmônica com os ideais do póspositivismo, uma vez que prefere soluções menos drásticas ao simples manejo de dispensa coletiva e injustificada.

De conseguinte, nos anos de 1887 e 1992 foram expedidas portarias do Ministério do Trabalho a respeito do tema, tratando-se elas de meras orientações

⁵³ Disponível em: <http://www.celioneto.adv.br/artigo-condicoes-para-reducao-salarial-via-negociacao-coletiva/>. Acessado em: 288/09/2016.

⁵⁴ Nelson Mannrich, *Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 470.

⁵⁵ Alexandre Cutinho Pagliarini e Cláudia Coutinho Stephan, **Interpretação Constitucional para as Dispensas Coletivas no Brasil**, p.87.

⁵⁶ Ibid., mesma página

⁵⁷ **Crise Financeira Mundial: Tempo de Socializar Prejuízos e Ganhos**, p. 203.

sem previsão de quaisquer coerções ou providências a serem tomadas pela empresa.

A Portaria n. 3.218 de 09.07.87 previa o acompanhamento das demissões coletivas pelo órgão público local, trazendo soluções alternativas para evitá-las, tais como: redução da jornada, antecipação de férias e concessão de férias coletivas. E na hipótese de ser inevitável a necessidade da redução do quadro de empregados, trouxe critérios graduais e sociais a serem observados pela empresa na seleção dos empregados que seriam demitidos, quais sejam: (i) aqueles que concordarem em ser dispensados (adesão voluntária), (ii) os solteiros com menor tempo de serviço na empresa; (iii) os já aposentados e (iv) aqueles que têm direito à obtenção de aposentadoria⁵⁸.

O objetivo dessa Portaria era fixar parâmetros para causar menor impacto possível na vida de cada empregado e, conseqüentemente, na sociedade, distinguindo qualificações profissionais e pessoais⁵⁹.

Frise que os citados critérios não tinham a intenção de discriminação negativa. A uma, porque colocam em primeiro lugar aquele empregado com vontade de se desligar da empresa. A duas, porque tem o intuito de proteger a família⁶⁰.

Tendo em vista que a citada Portaria não previa sanções pelo seu descumprimento, mas apenas recomendações para a empresas, acabou se tornando letra morta, uma vez que não era respeitada por elas⁶¹.

Após, em 09/01/1992, o Ministério do Trabalho e Previdência Social editou a Portaria nº 01, na qual teve o objetivo de estabelecer critérios para fiscalizar as empresas que estavam demitindo em massa ou tinham notícias que iria ocorrer as demissões⁶².

⁵⁸ Isabela Márcia de Alcântara Fabiano e Luiz Otávio Linhares Renault, **Crise Financeira Mundial: Tempo de Socializar Prejuízos e Ganhos**, p. 204

⁵⁹ Ibid., mesma página.

⁶⁰ Ibid., mesma página.

⁶¹ Alexandre Cutinho Pagliarini e Cláudia Coutinho Stephan, **Interpretação Constitucional para as Dispensas Coletivas no Brasil**, p.88-89.

⁶² Isabela Márcia de Alcântara Fabiano e Luiz Otávio Linhares Renault, **Crise Financeira Mundial: Tempo de Socializar Prejuízos e Ganhos**, p. 204.

Essa Portaria também não teve efetividade, sob o argumento de que um ato ministerial não poderia disciplinar matéria reservada à lei complementar⁶³.

Atualmente, o instituto da demissão em massa tem como base a perspectiva doutrinário-jurisprudencial, que determinaram requisitos e sanções para empresas, que serão estudados no capítulo 3 desse trabalho.

2.2. Influência da Convenção nº 158 da OIT

No âmbito do direito internacional, oportuno mencionar a existência da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, que foi aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, chamada de “Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho”, realizada em Genebra no ano de 1982, entrando em vigor internacional a partir de 23 de novembro de 1985.

A Organização Internacional do Trabalho visando a conservação do emprego ante o avanço da tecnologia, nessa Convenção estabeleceu diretrizes, regras e procedimentos a serem adotados na rescisão individual ou coletiva quando realizadas por iniciativa do empregador⁶⁴.

Para o professor Amauri Mascaro Nascimento⁶⁵, essa Convenção:

(...)define um modelo de procedimento em várias e sucessivas etapas, a começar de um programa de dispensas, de modo a preservar os trabalhadores em determinada situação — como os mais antigos etc. —, seguindo-se a verificação da possibilidade de alternativas, como a suspensão coletiva do contrato de trabalho por um prazo, as negociações com a representação dos trabalhadores, a participação de órgãos governamentais de colocação ou reciclagem profissional, um aviso prévio prolongado e outras, que podem diversificar-se em cada situação concreta.

No Brasil, essa Convenção foi aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 68 em 17 de setembro de 1992, e ratificada em 04 de janeiro de 1995.

⁶³ Alexandre Cutinho Pagliarini e Cláudia Coutinho Stephan, **Interpretação Constitucional para as Dispensas Coletivas no Brasil**, p.86.

⁶⁴ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 940

⁶⁵ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1199.

No entanto, sua vigência só ocorreu a partir de 11 de abril de 1996, por meio do Decreto nº 1855, quando o Governo publicou no Diário Oficial o texto oficial promulgando a sua ratificação, oportunidade que foi lhe atribuído os efeitos de lei ordinária perante o ordenamento jurídico brasileiro.

Vale dizer, que as suas normas foram incorporadas no direito nacional no momento da ratificação do trabalho, tendo em vista que o Brasil adota a teoria monista⁶⁶.

Passados sete meses, a ratificação dessa Convenção foi denunciada pelo Governo brasileiro através da expedição do Ofício nº 397 de 20.11.1996 ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

E, por fim, em 20 de dezembro do mesmo ano, com o Decreto nº 2.100, o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, formalizou a denúncia da norma internacional, declarando que sua vigência em território brasileiro findar-se-ia a partir de 20 de novembro de 1997.

Os argumentos que basearam a sua denúncia foram de que a Convenção nº 158 assegurava uma demasiada proteção ao empregado nas demissões individuais e coletivas e que para o país que estava, na época, com a economia frágil lhe traria obstáculo para o desenvolvimento econômico, acarretando no aumento do custo de produção e diminuição da competitividade dos produtos brasileiros no mercado do mundo globalizado⁶⁷.

Um dos principais objetivos, como dito linhas acima, dessa Convenção é a proibição da despedida imotivada, ou seja, o empregador somente poderá demitir o seu empregado se houver *“uma causa justificada dada ao seu comportamento com relação ao funcionamento da empresa, estabelecimento ou*

⁶⁶ Carla Regina Salomão, **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT**, p. 446.

⁶⁷ Julgamento do Dissídio Coletivo da EMBRAER

serviço” (artigo 4º) e, paralelamente, assegurar os direitos do empregador para dispensar o empregado quando houver justificativa plausível para tal⁶⁸.

Embora a Convenção fosse um instrumento jurídico capaz de regulamentar a demissão em massa imotivada no Brasil, houve inúmeras discussões acerca do seu recepcionamento ou não pela Constituição Federal, inclusive, a possibilidade de reintegração ao empregado trazida em seu bojo foi tema de muita polêmica.

A corrente que defende a inconstitucionalidade da Convenção nº 158 se baseia no argumento de que os tratados internacionais possuem natureza de lei ordinária no Brasil, não sendo possível a Convenção regulamentar o inciso I do artigo 7º da Carta Magna, que é taxativo ao exigir a edição de lei complementar para sua plena eficácia, *em verbis*⁶⁹:

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; (grifo acrescentado)

Por outro lado, o posicionamento doutrinário majoritário defende que o tratado é constitucional, uma vez que não contém nenhum vício na sua forma, bem como entraria no sistema jurídico nacional por meio da regra prevista no inciso I do artigo 49 da Lei Maior, *in verbis*⁷⁰:

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:
I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

Diante dos polêmicos debates e da denúncia feita pelo Presidente da República, foi apresentada Ação Direta de Inconstitucionalidade (nº 1625), no STF, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag), alegando violação ao artigo 49, inciso I da Carta Magna, pois, conforme o dispositivo, é

⁶⁸ Emmanuel Teófilo Furtado e Talitha Nóbrega de Alencar, **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa**, p. 943.

⁶⁹ Carla Regina Salomão, **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT**, p. 446.

⁷⁰ Ibid. mesma página.

competência exclusiva do Congresso Nacional editar o decreto revogando a promulgação da norma internacional e não do Presidente da República, como realizado no caso.

Alegaram, ainda, a violação ao inciso I do artigo 7º da Constituição Federal e ao inciso I do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pois ambas remetem a lei complementar à competência para instrumentalizar a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, sucessivamente, é juridicamente impossível tratado ou convenção substituir a lei complementar ordenada pela Lei Maior.

Dos votos auferidos, cita-se o voto publicado do relator do caso, ministro Maurício Corrêa (falecido), seguido pelo ministro Ayres Brito, que julgaram pela procedência parcial da ação, sob o fundamento de que é da competência do Congresso Nacional a denúncia dessa Convenção, a partir do que se produz a sua eficácia.

Já o ministro Nelson Jobim, em 2006, julgou improcedente o pedido, sendo contrariado, em 2009, pelo ministro Joaquim Barbosa que trouxe voto-vista pela procedência total da ação.

Sob os mesmos fundamentos, o último voto-vista do caso foi publicado aos 11/11/2015 pela Ministra Rosa Weber que julgou totalmente procedente o pedido para declarar inconstitucional do Decreto nº 2.100, pois *“o que se discute não é a validade da denúncia em si, mas do decreto, que implica a revogação de um tratado incorporado ao ordenamento jurídico como lei ordinária”*⁷¹.

Atualmente, o processo encontra-se concluso no Gabinete do Ministro Teori Zavascki que, no julgamento realizado no dia 11/11/2015, pediu vistas dos autos para realizar o seu voto.

⁷¹ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>. Acessado em 13/08/2016.

Sobre a trajetória dessa Convenção no território brasileiro, o professor Maurício Godinho Delgado afirma que⁷²:

"(...) sequer chegou a se tornar dominante, nos Tribunais do Trabalho, a tendência compreensiva de que, efetivamente, estivesse a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho produzindo repercussões jurídicas na ordem jurídica interna brasileira. Nesse quadro de incertezas quanto aos efeitos de tal relevante diploma internacional trabalhista, o Supremo Tribunal Federal, em setembro de 1997 (pouco mais de um ano após o suposto início de vigência interna da Convenção, portanto), acolheu arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158, por considerar não auto-executável a regra do artigo 7º, I, da Carta Magna, até que surgisse a lei complementar referida no preceito constitucional (preceito que teria dado suporte interno à Convenção Internacional ratificada). Sepultou a Corte Suprema, em consequência, qualquer possibilidade de eficácia jurídica ao diploma convencional no território do Brasil."

Vale dizer que na hipótese do STF decidir que pela nulidade da denúncia, o empregador será obrigado a apresentar justificção para demitir o empregado, uma vez que o inciso I do artigo 7º da Lei Maior passará a ser regulamentado⁷³.

Em outras palavras, o Brasil terá um instrumento jurídico capaz de assegurar a proteção do pleno emprego, sendo contra a dispensa sem justa causa.

Durante a sua vigência no Brasil, a Convenção trouxe em seu bojo dois motivos válidos para a rescisão do contrato do trabalho por iniciativa do empregador, quais sejam: (i) em razão do comportamento ou capacidade do empregado; e (ii) por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos para manter o funcionamento da empresa⁷⁴.

Quanto às despedidas coletivas, a Convenção autorizou o seu acontecimento desde que por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos para manter o funcionamento da empresa, devendo observar a previsão no artigo 12, *in verbis*:

⁷² **Curso de direito do trabalho**, p. 1128

⁷³ Luiz Eduardo Gunther, **A Convenção número 158 da OIT no Brasil: Uma polêmica ainda não resolvida**, p. 28

⁷⁴ Nelson Mannrich, **Dispensa Coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**, p. 223-211.

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:
 - a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotizações dos empregados; ou
 - b) a benefícios do seguro desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos; ou
 - c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.
2. Quando o trabalhador não reunir as condições de qualificação para ter direito aos benefícios de um seguro desemprego ou de assistência aos desempregados em virtude de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefício de desemprego em virtude do item b) do parágrafo mencionado.
3. No caso de término devido a falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

Evidente, portanto, que essa Convenção tem como principal objetivo a exigência de apresentação de uma justificativa para rescisão do contrato de trabalho, impedindo a despedida arbitrária.⁷⁵

Além disso, tem em seu bojo instrumentos proemiais e posteriores para atingir esse objetivo, com medidas a serem tomadas para evitar qualquer impacto social⁷⁶.

E havendo a necessidade da dispensa coletiva por motivo aceitável, os artigos 13 e 14 da Convenção preveem procedimentos internos a serem tomados pelo empregador, por exemplo, comunicar previamente os representantes dos empregados para iniciar negociações, criar junto com os representantes os procedimentos dos desligamentos, cientificar o Judiciário sobre a pretensão, o motivo das dispensas, o número de empregados afetados e o período que as dispensas serão realizadas, *in verbis*:

Artigo 13

1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;
 - a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos

⁷⁵ Carla Regina Salomão, **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT**, p. 447

⁷⁶ *Ibid.*, na mesma página.

previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos:

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão "representantes dos trabalhadores interessados" aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.

Artigo 14

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que prever termos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do parágrafo 1 do presente artigo àqueles casos nos quais o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. O empregador notificará às autoridades competentes os termos referidos no parágrafo 1 do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os termos, prazo que será especificado pela legislação nacional.

Importante mencionar que caso o Judiciário conclua que a alegada necessidade para demissão coletiva é inverídica, segundo essa convenção, a empresa deverá reintegrar todos os trabalhadores que foram demitidos⁷⁷.

Nota-se que a Convenção nº 158 trouxe duas finalidades ao ordenamento jurídico nacional, quais sejam: a proteção contra a dispensa arbitrária

⁷⁷ Susan Emily Lancoski Soeiro e Marco Antônio Cesar Villatore, **A relevância da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho para coibir dispensas em massa**, p.40.

e a manutenção do direito potestativo do empregador quando houver justificativa para rescisão contratual⁷⁸.

No entanto, diante da sua denúncia o Brasil continuou com a ausência de amparo legal para regulamentar as dispensas em massas, cabendo aos Sindicados à função social de negociar junto como a empresa as cláusulas com intuito de evitar a dispensa coletiva⁷⁹.

⁷⁸ Carla Regina Salomão, **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT**, p. 450

⁷⁹ *Ibid.*, mesma página.

3. A JURISPRUDÊNCIA ACERCA DA DISPENSA COLETIVA

Os anos de 2008 e 2009 foram marcados pela crise mundial decorrente das quedas de bolsa de valores e quebras de instituições financeiras. Tal crise se estendeu também aos setores produtivos e de comércio e serviços. Conseqüentemente, houve número expressivo de demissões em massas no Brasil. Algumas delas, inclusive, foram levadas ao Poder Judiciário trabalhista para solucionar o conflito coletivo, que serão discutidas mais a diante.

No entanto, o que seria uma solução acabou gerando inúmeras polêmicas, vez que por falta de amparo legal da instrumentalização do instituto da demissão em massa, foram apresentadas decisões divergentes de interpretação dos Tribunais.

O professor Amauri Mascaro Nascimento foi preciso ao descrever esse momento no Brasil⁸⁰:

Com a crise de 2009 e as dispensas coletivas no Brasil evidenciou-se uma questão que provocou divergências de interpretação. É o problema da obrigatoriedade da negociação prévia antes das dispensas coletivas, sobre o qual dois entendimentos contrapuseram-se nos debates e nas decisões judiciais, um pendendo para a ilegalidade das dispensas coletivas sem a tentativa de negociação prévia, outro pela possibilidade das dispensas sem obrigatoriedade de negociação coletiva prévia com os sindicatos.

Pela necessidade da negociação prévia, como principais argumentos, estão dois dispositivos da lei, o primeiro segundo o 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” (CLT, art. 616); o segundo, o princípio da “valorização da dignidade da pessoa humana” (CF, art. 1º, III). Mais direto e consistente é aquele. Menos direto e muito amplo é este que não indica que entre os meios pelos quais a valorização da dignidade do ser humano deve ser preservada está a obrigatoriedade da negociação prévia às dispensas coletivas, conquanto seja razoável negociar antes de despedir.

Pela desnecessidade da negociação coletiva prévia às dispensas coletivas está a inexistência, em nosso ordenamento jurídico, de lei que assim o determine, embora existente preceito legal que imponha a obrigatoriedade da negociação coletiva quando diante de sua provocação, mas não do resultado da negociação, e a denúncia, pelo Brasil, da Convenção n. 158, tema que a esta altura está sendo julgado pelo STF, que discute aspectos formais da referida denúncia.

⁸⁰ Curso de Direito do Trabalho, p. 1194-1195

Em 2008, a empresa Amsted Maxion demitiu cerca de 600 trabalhadores na unidade de Osasco, sendo 450 empregados no dia 15 de dezembro e 150 empregados no dia 17 de dezembro.

Sobre esse fato, a Seção do Dissídio Coletivo do TRT da 2ª Região, nos autos do processo nº 20281.2008.000.02.00-1, decidiu que a dispensa em massa foi nula, pois a dispensa coletiva *"tendo em vista a inobservância do procedimento de negociação coletiva e do direito de informação, (...)".*

Eis a ementa:

DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. GREVE DECLARADA LEGAL E NÃO ABUSIVA. Da greve. Legalidade. 1.A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletiva. Aplicável no caso os princípios da solução pacífica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5º, inciso XIV, art. 7º, XXVI, art. 8º, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. Necessidade de procedimentalização. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. 2. Quanto à despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva, não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 4.É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constante de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias previsto no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos artigos 1º, III e IV e 170 "caput" e inciso III da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI e artigos 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil nºs: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no artigo 5º, XIV da CF. 5. Nesse passo **deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social**, quais sejam: 1º- abertura de PLANO DE DEMISSÃO

VOLUNTÁRIA; 2º- remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º- redução de jornada e de salário; 4º- suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º- e por último mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detém menores encargos familiares. (TRT 2ª R., SE 2028120080000200-1, AC. SDC 00002/2009-0, j. 22.12.08, Relª Juíza Ivani Contini Bramante, LTr 73-03/354) **(grifo acrescido)**

Essa decisão teve importante papel para a instrumentalização da demissão em massa, uma vez que se pautou na necessidade de a empresa observar os procedimentos de negociação coletiva prévia. Ainda, enfatizou o estabelecimento de medidas progressivas de dispensas com o objetivo de minimizar o impacto social, quais sejam⁸¹:

1º abertura de PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA; 2º remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º redução de jornada e de salário; 4º suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º, e por último, mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detém menores encargos familiares.

Outro caso que gerou polêmica, foram as demissões de mais de 4.200 funcionários da EMBRAER (Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A.) na cidade de São José dos Campos (São Paulo) em 2009. Essa quantidade representava cerca de 20% do quadro de funcionários da empresa⁸².

Os Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo

81

Acórdão

disponível

em:

<http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/index.php/acordao/index/pdf/numero/2009000020/tipo/2/data/20081222>

⁸² Todas as informações referentes ao caso da EMBRAER foram extraídas das decisões disponibilizadas nos sites do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho: Site do TST:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=30900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>

ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica em face da empresa, requerendo a instauração da negociação que não ocorreu antes das demissões e, posteriormente, a declaração de nulidade das demissões realizadas, uma vez que não houve observância da necessidade de negociação prévia com o Sindicato de classe.

Segundo o Sindicato, a negociação prévia permitiria a busca por alternativas para amenizar o impacto social.

Requereram, ainda, a concessão de medida liminar para a determinação da suspensão cautelar das demissões efetuadas até o final do processo, a qual foi concedida pela Seção de Dissídios Coletivos do TRT da 15ª Região por meio de decisão interlocutória.

Em defesa, a EMBRAER arguiu preliminar de extinção do feito sob o argumento de que os dissídios de natureza jurídica não é a medida cabível para o objeto da ação, uma vez que o pedido da inicial é de natureza condenatória.

Quanto as demissões, a empresa alegou problemas financeiros decorrentes da crise econômica mundial.

No julgamento, a Seção de Dissídios Coletivos do TRT da 15ª Região rejeitou a preliminar arguida, sob o seguinte fundamento:

(...)

Louvando-me deste sábio ensinamento doutrinário, ousou dizer que os dissídios coletivos jurídicos não têm um regramento procedimental específico no ordenamento jurídico, nem mesmo normas que estabeleçam condições de admissibilidade da ação ou pressupostos processuais específicos para a sua instauração. Os requisitos ou pressupostos para a instauração válida e regular do processo de dissídio de natureza jurídica são aqueles de caráter geral dos dissídios coletivos de natureza econômica. Estes, sim, previstos em lei.

A construção doutrinária e jurisprudencial, entretanto, ao criá-lo, avançou e instituiu requisitos não previstos em lei para a admissibilidade desta ação e para a instauração do processo.

É neste contexto que interpreto e aplico a Orientação Jurisprudencial nº 07 da SDC e o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, com todo o respeito que tenho por aquela Colenda Corte.

O caráter marcadamente publicista do processo de dissídio coletivo de natureza jurídica ou econômica, dada a relevância das matérias que trazem às portas do Poder Judiciário, não pode ser visto nem receber igual tratamento que os procedimentos que tenham por objeto questões de

direitos individuais.

Fatos novos ou inusitados no mundo capitalista estão hoje trazendo às barras dos tribunais do trabalho fenômenos delineados por efeitos maléficos da globalização econômica, em que as dificuldades econômico-financeiras de empresas de países distantes repercutem na economia nacional, afetando número infindável de empresas e milhares de trabalhadores, requerendo dos poderes públicos, entre eles o judiciário, uma pronta e efetiva resposta.

Estes fenômenos têm levado as empresas a tomar atitudes imprevistas, que surpreendem os trabalhadores e a sociedade, como as demissões coletivas de seus empregados.

E mais:

Ressalto, porém, que a petição inicial contém pretensão de que o Tribunal instaure negociação com as suscitadas, cumulado com pedido meramente declaratório, porque o pedido é expresso de *que seja, ao final, julgado procedente o dissídio coletivo de natureza jurídica pra declarar nulas as demissões coletivas efetivadas sem observância da negociação prévia com os suscitantes*.

O dissídio coletivo é desenganadamente de natureza declaratória, no dizer do ministro Ives Gandra Martins Filho, acima transcrito, *no sentido de interpretar as leis, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas incidentes sobre as relações de trabalho de uma dada categoria*. Não se pode desconsiderar, porém, que a suscitada compareceu à audiência de tentativa de conciliação e fez propostas de solução do conflito coletivo, o que não pode ser desprezado para a solução de questão tão intrincada.

Com efeito, vale transcrever os esclarecimentos do Juiz Gustavo Carvalho Chehab sobre a diferença dos dissídios coletivos de natureza jurídica e os dissídios coletivos de natureza econômica⁸³:

Ele terá natureza jurídica quando sua finalidade é dirimir divergência de interpretação sobre leis, regras, acordos e convenções coletivas de trabalho e princípios jurídicos já existentes. No dissídio de natureza econômica, procura-se “a criação de novas condições de trabalho” (GOMES NETO, 1993, p.20), mediante o estabelecimento de normas de trabalho e vantagens de ordem econômica e/ou profissional em favor dos trabalhadores (MARTINS FILHO, 1994, p. 54).

Dessa forma, no dissídio de natureza econômica, a sentença normativa constitui normas, enquanto que, no dissídio de natureza jurídica, ela interpreta normas já existentes.

No mérito, o Relator Desembargador José Antonio Pancotti declarou abusiva o procedimento da dispensa coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais, bem como:

⁸³ A dispensa coletiva e a ordem coletiva, p. 284

- a) a abusividade do procedimento das suscitadas ao praticar a dispensa coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais, nem instituição de programa de demissão voluntária incentivada;
- b) a inexistência de garantia de emprego ou de estabilidade que justifique a reintegração, ressalvados os casos de estabilidade provisória previstos em lei ou em normas coletivas, que poderão ser objeto dissídios individuais;
- c) o direito de cada empregado demitido a uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais;
- d) a eficácia da liminar concedida até o dia 13.03.2009, para manter vigente até esta data os contratos de trabalho em todos os seus efeitos;
- e) a manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores demitidos e seus familiares por doze meses a contar de 13.03.2009;
- f) nos casos de reativação dos postos de trabalho, de acordo com as necessidades da empresa, preferência na seleção dos empregados despedidos que se apresentem e preencham as qualificações exigidas pelos cargos disponíveis, mantida durante dois anos.

Eis a ementa:

CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (*Directiva 98/59*), Argentina (*Ley n. 24.013/91*), Espanha (*Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995*), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei nº. 223/91), México (***Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006***) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald

Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente. (TRT 15ª R., DC 309-2009-000-15-00-4, AC. 333/09, j. 30.03.09, Rel. José Antonio Pancotti, LTr 73-04/476)

Dessa decisão, foram interpostos Recursos Ordinários por ambas as partes, o quais foram julgados pelos ministros da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Nessa sessão foi decidido pela reformar parcial da sentença de mérito, sendo declarada a não abusividade das dispensas, bem como foi afastada a prorrogação dos contratos de trabalho até 13/03/2009, data da primeira audiência de conciliação no TRT da 15ª Região⁸⁴.

Foi discutida, também, acerca da natureza do dissídio coletivo da ação, matéria arguida em defesa e renovada no recurso ordinário da empresa, que, por maioria de cinco votos a quatro, os Ministros do TST decidiram manter a decisão *a quo*, sob o seguinte fundamento:

Efetivamente, o dissídio coletivo de natureza jurídica tem como finalidade específica interpretar e declarar o alcance das cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais atinentes à categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

A hipótese dos autos, no entanto, é excepcionalíssima, não se enquadrando inteiramente na figura clássica do dissídio coletivo de natureza jurídica.

Contudo, a matéria central aqui enfocada é eminentemente jurídica, envolvendo a interpretação quanto a aspecto fundamental da ordem jurídica: se as dispensas massivas são, ou não, regidas do mesmo modo normativo do que as dispensas meramente individuais e, não o sendo, quais as consequências jurídicas de sua regência normativa específica. Nesta medida, o presente dissídio é fundamental e preponderantemente jurídico, embora se reconheça sua natureza algo mista, quer dizer, é dissídio coletivo preponderantemente jurídico, mas também com dimensões econômicas.

Por outro lado, observa-se que não há regramento específico na ordem jurídica prevendo de que maneira o conflito aqui discutido deverá ser

84

decidido. Trata-se de figura incomum, diferindo das demais hipóteses já previstas no ordenamento e devidamente regulamentadas por lei, pela doutrina e pela jurisprudência.

Referida decisão merece destaque, uma vez que o TST fixou a premissa de que a negociação em massa é imprescindível para declarar válida a demissão coletiva de empregados em futuros casos.

Inclusive, verifica-se que referida decisão foi usada como orientação pelos Tribunais nos julgamentos de casos de dispensas coletivas ocorridas posteriormente ao caso da EMBRAER.

Atualmente, o processo aguarda a decisão do STF, que, em 22/03/2013, pronunciou a existência de repercussão geral a respeito da exigência de negociação coletiva para que a empresa possa realizar a demissão em massa⁸⁵.

No mesmo ano (2009), ocorreu outro caso de dispensa coletiva sem a realização de negociação coletiva prévia que merece ênfase.

O desembargador Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, nos autos do processo n. DC-00308-2009-000-03-00-5, deferiu o pedido de liminar do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e de Informática de Ipatinga, Belo Oriente e Santana do Paraíso em dissídio coletivo jurídico instaurado em face das empresa Usiminas, Umsa, Sankyu, Ebec, Embrasil, Convaço e E.S. Serviços, garantindo o impedimento de demissões, até o restabelecimento de critérios para a realização das dispensas, bem como declarou a necessidade da negociação coletiva prévia junto com o Sindicato-autor⁸⁶.

Nas palavras dos autores Isabela Márcia de Alcântara Fabiano e Luiz Otávio Linhares Renault:⁸⁷

⁸⁵ STF - ARE 647651, Relator: Marco Aurélio, Data de Publicação: 02/05/2013 no DEJT nº 81. Acessado em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=647651&classe=ARE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>

⁸⁶ Informação extraída nos autos do processo nº 00308-2009-000-03-00-5 DC. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>

⁸⁷ Isabela Márcia de Alcântara Fabiano e Luiz Otávio Linhares Renault, **Crise Financeira Mundial: Tempo de Socializar Prejuízos e Ganhos**, p. 203.

O caso merece destaque, porque o esforço do Judiciário para a promoção de diálogo entre capital e trabalho rendeu bons frutos. Conforme noticiado no site do TRT da 3ª Região¹⁶, dias após a concessão da medida liminar, as partes conciliaram, comprometendo-se a USIMINAS a celebrar um programa de demissão voluntária. À Sankyu, Ebec, Embrasil e Convaço foi concedido o prazo de 10 dias para a apresentação de projeto sobre negociação com empregados dispensados e dispensáveis em função da crise e, ainda, com trabalhadores atualmente contratados.

Prosseguindo-se, cita-se o caso da demissão em massa realizada pela empresa Vallourec Tubos do Brasil S. A. em 2015, na qual se discute o a via cabível para discutir tema.

Pois bem, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrica de Belo Horizonte e Contagem ajuizou dissídio coletivo de natureza jurídica com pedido de tutela antecipada em face da empresa, sob o fundamento que no curso das tratativas coletivas, com intuito de preservar os postos de trabalhos, foi surpreendido com a dispensa de mais de 300 funcionários e previsão de outros tantos, sem qualquer prévio aviso ou justificativa⁸⁸.

Ocorre que a empresa em defesa arguiu preliminar de inadequação da via eleita, fundamentando que o dissídio coletivo é impróprio para o fim pretendido do Sindicato-autor.

O marco importante desse caso foi na decisão de desembargador relator César Machado, publicada ao 26/01/2016, que acolheu a preliminar arguida, extinguindo o processo sem resolução do mérito, nos seguintes fundamentos:

(...)

No caso em apreço, o suscitante pretende a declaração de nulidade das demissões praticadas pela suscitada, com reintegração dos demitidos, em virtude da realização de demissões em massa pela empresa demandada (ID 7b6ce06), sem que tenha havido prévia negociação coletiva. Pois bem. A dispensa coletiva pode ser conceituada como aquela realizada em virtude de um mesmo motivo para vários empregados. Não se confunde com a

⁸⁸ Todas as informações foram extraídas nos autos do processo nº TRT-DC-0010782-38.2015.5.03.0000. Disponível em: https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=3HuKaCMbyeQ%3D&p_idpje=%2FrVbY4a1yZk%3D&p_num=%2FrVbY4a1yZk%3D&p_npag=x

dispensa individual, em que para cada trabalhador há uma razão específica para a dispensa.

A causa da dispensa coletiva é comum a todos os empregados alcançados pelo ato empresarial, normalmente atrelada a uma necessidade de ordem econômica, estrutural ou tecnológica da empregadora.

Contudo, não há no ordenamento jurídico normas legais que regulamentem e disciplinem o referido instituto da despedida coletiva.

Como visto, os dissídios coletivos de natureza jurídica destinam-se a interpretar normas jurídicas preexistentes, o que não ocorre *in casu*, diante da completa ausência de regulamentação da matéria questionada. Além disso, a finalidade vislumbrada na petição inicial do suscitante é condenatória, o que também não se amolda à classificação jurídica dos dissídios coletivos. Por outro lado, entendo que o caso dos autos também não se adequa ao dissídio coletivo de natureza econômica, o qual tem como finalidade última a criação de novos direitos aos empregados representados pelo sindicato profissional.

Com efeito, a pretensão formulada na presente demanda não é de interpretar norma preexistente, tampouco criar novas condições de trabalho, mas sim a declaração de nulidade da dispensa em massa ocorrida e a condenação da suscitada em obrigação de fazer, consubstanciada na reintegração dos empregados dispensados, o que revela a inadequação da via eleita.

Insatisfeito com a decisão, foi apresentado recurso ordinário pelo Sindicato-
autor.

Na sessão, o ministro relator Mauricio Godinho Delgado, seguido pela ministra Kátia Arruda, foram os únicos que votaram pelo provimento do recurso, sob o fundamento que a jurisprudência majoritária do TST defende a adequação do dissídio coletivo para discutir a dispensa coletiva. Já os demais ministros, foram contrários ao voto do relator, entendo que a matéria suscitada é típica de dissídio individual, sendo a via correta para a sua discussão ação civil pública ou a ação civil coletiva ajuizada perante a Vara do Trabalho⁸⁹.

Diante da divergência apresentada, o julgamento do processo foi suspenso “*haja vista que a maioria do Colegiado votou em sentido oposto à tese até então prevalecente, ainda que contrária a orientação jurisprudencial da SDC*”.

⁸⁹ Informações extraídas no site do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/pleno-decidira-cabimento-de-dissidio-coletivo-para-discutir-demissao-em-massa?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticia-destaque%3Fp_id%3D101_INSTANCE_NGo1%26p_lifecycle%3D0%26

Na mesma sessão, foi determinado a remessa do processo ao STF para pronunciamento da matéria, tendo em vista a discussão sobre o cabimento ou não do dissídio coletivo para discutir a demissão em massa⁹⁰.

Até a finalização desse trabalho, o processo aguarda a decisão definitiva do STF.

⁹⁰ Informação extraída nos autos do processo, disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=67123&anoInt=2016>

CONCLUSÃO

Durante todo o trabalho, procurou-se analisar o instituto da dispensa coletiva no âmbito do direito brasileiro, trazendo em seu bojo a sua distinção com as dispensas individuais e plúrima, seus requisitos, características e decisões proferidas pelos Tribunais.

Conforme exposto, em relação à sua caracterização, a demissão coletiva deve decorrer de um único motivo, seja de natureza econômica, estrutural ou tecnológica; sendo ainda necessário que a dispensa de grande número de empregados ocorra num curto período de tempo. O empregador, então, não tem interesse de substituir os empregados demitidos; na verdade, sua intenção é diminuir o quadro de funcionários para reduzir despesas de sua atividade empresária.

Desses possíveis motivos para a demissão coletiva, a dispensa coletiva por motivos econômicos tem sido a mais corriqueira. Quando determinada empresa passa por períodos em que a demanda por seus produtos ou serviços diminui significativamente, é natural que sua produção também tenha que ser reduzida. Da mesma forma, havendo redução de receitas, consequência inevitável acaba por ser a redução de despesas. Nessa situação é que a redução de pessoal tende a ocorrer.

Ao contrário do direito estrangeiro, o Brasil não possui legislação específica que traga o conceito da demissão em massa, ou seja, não há definição legal dos requisitos e procedimentos a serem respeitados para a eficácia de tal dispensa. Igualmente, não há previsão das sanções para os casos de abusividade por parte da empresa.

Justamente essa lacuna no ordenamento jurídico brasileiro acarreta inúmeras discussões sobre a eficácia da demissão em massa dentro do poder potestativo do empregador, sendo certo que o principal pesar da dispensa coletiva é impacto familiar e social que essa pode causar em determinada região

Pela ausência de norma específica tem sido imposto, através do Poder Judiciário, a necessidade da negociação coletiva prévia, o que limita o poder potestativo do empregador, por consequência.

A pertinência da negociação coletiva prévia, conforme demonstrado no trabalho, é buscar medidas alternativas para manutenção dos contratos de trabalho e, caso inevitáveis as demissões, busca-se compensações pecuniárias e parâmetros a serem adotados na escolha daqueles que serão demitidos.

Portanto, atualmente a demissão em massa deve ser realizada com base nos casos precedentes, conforme o entendimento jurisprudencial e doutrinário.

Diante disso, é evidente que, se houvesse regulamentação para o instituto que buscasse o equilíbrio entre o princípio da proteção ao emprego e o poder potestativo da empresa, ter-se-ia uma situação de maior clareza e segurança jurídica, tanto para empresas, quanto para os empregados (especialmente aqueles cuja entidade sindical tem menor expressividade).

Não é razoável que se defenda que o empregador poderia dispensar funcionários por justa causa (conforme a definição trabalhista do termo), haja vista que há de garantir autonomia de gerência do empresário sobre seu negócio, especialmente quando esse está diante de problemas financeiros.

Assim, igualmente não é razoável obrigar o empregador a manter totalidade de seus empregados até que se tenha tal causa justificada, ou que se aguarde a autorização judicial para que seja possível a demissão de determinado número de empregados.

Imprescindível é a proteção dos direitos trabalhista de cada empregado, mas qualquer entendimento pela absoluta impossibilidade de demissão em massa é simplesmente antieconômico e de consequência implacável. A empresa que precisa reduzir despesas para compensar falta de receitas tem que tomar as providências cabíveis em tempo, caso contrário, haverá falência e extinção do contrato de trabalho da totalidade dos empregados, e não mais de determinado grupo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa - estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa.** São Paulo: Revista LTr, vol. 3, (março), p. 336-345, 2007.

____. **Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?** São Paulo: Revista LTr, vol. 73 (junho), p. 391-393, 2009.

____. **Negociação coletiva e boa-fé objetiva.** São Paulo: Revista LTr, vol. 74 (abril), p. 393-396, 2010.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social.** Brasília: Revista de Informação Legislativa, v.52, n. 205, p.281-296, 2015.

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

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Crise Financeira Mundial: Tempo de Socializar Prejuízos e Ganhos.** Belo Horizonte: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., v.48, n.78 (julho/dezembro), p.195-217, 2008.

FERRARI, Caroline Ferreira. **A negociação coletiva como pressuposto da dispensa em massa de trabalhadores: uma perspectiva luhmanniana do procedimento como mecanismo de legitimidade e controle.** Rio de Janeiro: Revista Trabalhista, v. 13, p. 97-113, 2014.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; ALENCAR, Talitha Nóbrega de. **A negociação coletiva como requisito para a dispensa em massa.** São Paulo: Revista LTr, v.80, n.08 (agosto), p.932-950, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipi Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 6ª ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Método, 2013.

GOMES, Orlando. **Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. São Paulo: Revista LTr, v. 38, n. 5 (julho): 575-579, 1974.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida**. Curitiba: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 5, n. 48 (março), p. 7-34, 2016.

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

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7ª ed, São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, **Marcelo José Ladeira**. **Lições de Direito Individual do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: Ltr, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo, Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **Dispensa coletiva e negociação**. São Paulo: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2 (abril/junho), p. 209-217, 2011

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 51, n. 81 (janeiro/junho), p. 219-228, 2010.

SALOMÃO, Carla Regina. **A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT.** São Paulo: Ltr Revista de Legislação do Trabalho e Previdência Social, v. 72, n. 4, p. 444-450, 2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: Versão Universitária.** 5ª ed., São Paulo: Método, 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário.** São Paulo: Revista LTr, v. 73, n. 6 (junho): 650-670, 2009.

SOEIRO, Susan Emily Iancoski; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. **A relevância da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho para coibir dispensas em massa.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 48 (março), p. 35-46, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. **Os limites da Dispensa Coletiva.** São Paulo: Revista do TRT da 2ª Região, n.5, p.149-164, 2010.

ZANGRANDE, Edson Antony. **A Convenção 158 da OIT e a problemática de sua validade frente ao ordenamento jurídico brasileiro.** Curitiba: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 5, n. 48 (março), p. 104-120, 2016.

