

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO**  
**DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

**ANA CECILIA SAMPAIO DE MARTINO**

**ALTERNATIVAS PARA MINIMIZAR OS IMPACTOS CAUSADOS PELAS  
DISPENSAS COLETIVAS**

**São Paulo**  
**2020**

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO**  
**DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

**ALTERNATIVAS PARA MINIMIZAR OS IMPACTOS CAUSADOS PELAS  
DISPENSAS COLETIVAS**

Dissertação de Mestrado apresentada à banca examinadora da Universidade Nove de Julho - UNINOVE, como requisito parcial para obtenção ao título de MESTRE em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques.

**São Paulo**

**2020**

Martino, Ana Cecilia Sampaio De.

Alternativas para minimizar os impactos causados pelas dispensas coletivas. / Ana Cecilia Sampaio De Martino. 2020.

116 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2020.

Orientador (a): Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Samantha Ribeiro

1. Dispensas coletivas. 2. Negociação coletiva. 3. Eficiência da justiça.

I. Ribeiro, Samantha.      II. Título.

CDU 34

**ANA CECILIA SAMPAIO DE MARTINO**

**ALTERNATIVAS PARA MINIMIZAR OS IMPACTOS CAUSADOS PELAS  
DISPENSAS COLETIVAS**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de **MESTRE** em Direito e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, na linha de pesquisa: Justiça e o paradigma da eficiência.

Diretor do Curso: Professor Doutor Guilherme Amorim Campos da Silva

**Banca Examinadora**

---

Presidente: Profa. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques

---

Examinador Interno: Prof. Dr. Marcelo Benacchio

---

Examinador Externo: Profa. Dra. Nathaly Campitelli Roque

São Paulo, 17 de abril de 2020.

Dedico esta, bem como todas as conquistas que obtive na minha vida, aos meus amados pais, Francisco e Cecilia, e ao meu amado esposo Bruno, que em todos os momentos me conferiu o seu amor.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente ao Reitor da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, por toda a estrutura disponibilizada, sem a qual esse sonho seria impossível, agradeço ainda ao diretor e aos professores do programa do mestrado em direito, em especial, à minha professora orientadora, pelo tempo disponibilizado para que eu pudesse ter o meu desenvolvimento acadêmico.

*“Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu”.*

Bíblia Sagrada: Eclesiastes – cap. 3, v.1

## RESUMO

O escopo deste trabalho consiste em demonstrar como a utilização da negociação coletiva prévia à dispensa em massa, possibilita que os interessados alcancem alternativas que minimizem os danos econômicos e sociais. Embora a legislação brasileira não preveja a obrigatoriedade da negociação coletiva, o estudo tem como objetivo evidenciar que a tentativa de resolver litígios fora do ambiente estatal, permite que empresas (ou sindicato patronal) e sindicato dos trabalhadores, por meio de instrumentos coletivos diminuam significativamente os impactos que as dispensas causam aos trabalhadores, às empresas, ao Estado e à sociedade. De igual modo, o emprego da negociação coletiva visa evitar a judicialização da questão e assim contribui para uma maior eficiência da justiça ao evitar o acúmulo de demandas desnecessárias no Poder Judiciário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Dispensas coletivas; negociação coletiva; eficiência da justiça.



## **ABSTRACT**

The scope of this work is to demonstrate how the use of collective bargaining prior to collective dismissal, allows interested parties to reach alternatives that minimize economic and social damage. Although Brazilian law does not expressly provide for the mandatory collective bargaining, the study aims to show that the attempt to resolve disputes outside the state environment, allows companies (or employers' union) and workers' union, through collective instruments to significantly decrease the impacts that layoffs have on workers, companies, the state and society. Likewise, the use of collective bargaining aims to avoid the judicialization of the issue and thus contributes to a greater efficiency of justice by avoiding the accumulation of unnecessary demands in the Judiciary.

**KEYWORDS:** Collective dismissals; collective bargaining; efficiency of justice.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 1 - DISPENSA COLETIVA NO BRASIL.....	14
1.1 Evolução da extinção do contrato de trabalho no Brasil .....	14
1.2 Modalidades de extinção contrato de trabalho .....	20
1.2.1 Classificação segundo a motivação .....	22
1.2.2 Dispensa individual, plúrima e coletiva .....	25
1.3 A dispensa coletiva no direito brasileiro antes da promulgação da Lei 13.467 de 2017 e as decisões dos Tribunais.....	27
1.3.1 Caso Amsted-Maxion.....	29
1.3.2 O caso Embraer .....	31
1.4 A dispensa coletiva no direito brasileiro após a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017. ....	35
CAPÍTULO 2 - DISPENSA COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL.....	38
2.1 Aspectos gerais .....	39
2.2 Convenções n. 98 e n.154 da Organização Internacional do Trabalho e Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho. ....	42
2.3 Convenção n. 158 e as Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que a suplementam. ....	45
2.4 O tratamento jurídico dado pelo Direito Internacional à extinção do contratual coletiva. ....	54
2.4.1 União Europeia.....	54
2.4.2 Itália.....	57
2.4.3 Portugal.....	59
2.4.4 Espanha.....	61
CAPÍTULO 3: O SINDICALISMO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	64
3.1 Princípios da dispensa coletiva.....	64
3.1.1 Princípio Dignidade da Pessoa Humana e o mínimo existencial. ....	64

3.1.2 Princípio da função social da empresa, princípio da livre iniciativa e princípio da solidariedade .....	67
3.1.3 Princípio da boa-fé objetiva e os deveres anexos de conduta.....	73
3.2 Evolução do sindicalismo no plano internacional e no plano nacional.....	75
3.3 Sindicato e suas funções .....	83
3.4 Negociação coletiva.....	89
3.5 Alternativas para minimizar os impactos causados pelas dispensa coletiva .....	92
3.5.1 Férias coletivas e antecipação de feriados.....	92
3.5.2 Banco de horas .....	93
3.5.3 Programa de dispensa voluntária (PDV) ou planos de demissão incentivada (PDI). .....	94
3.5.4 Suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelo empregador (art. 476-A da CLT). .....	97
3.5.5 Redução de salário e jornada .....	99
3.5.6 Programa de Proteção ao Emprego (PPE)/ Programa Seguro-Emprego (PPE) ..	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	108
REFERÊNCIAS .....	110

## INTRODUÇÃO

A dispensa coletiva tem ganhado cada vez mais espaço no cenário atual, em razão da instabilidade enfrentada pelos países que se deparam com a crise econômica mundial.

Em 2008, uma crise econômica iniciada nos Estados Unidos, refletiu de maneira muito rápida em vários países, inclusive no Brasil. As empresas brasileiras iniciaram o processo de dispensa de vários trabalhadores, o que fez com que aumentasse o número de demandas no Poder Judiciário.

No final do ano de 2019, mais uma crise mundial com reflexos econômicos e sociais se iniciou. A pandemia que se decaiu sobre a China e se espalhou pelo mundo, foi denominada de COVID-19 (Coronavírus), uma família de vírus que causa infecções respiratórias graves. Em razão disso, muitos países determinaram o isolamento social e decretaram o fechamento do comércio, permitindo apenas a manutenção de serviços essenciais.

Com isso, muitas empresas, sem verificar alternativas, passaram a dispensar trabalhadores, já que muitos empregadores não conseguiram arcar com os salários e encargos sociais dos trabalhadores.

Crises como essa levam ao aumento no número de desempregados, sendo que os empregadores perdem esses trabalhadores de quadros, e posteriormente, arcam com o pagamento de indenizações, sendo que, logo que se recuperam da crise, somam novos encargos, já que necessitam realizar novas contratações. O Estado também perde a sua fonte de arrecadação e assume gastos do seguro-desemprego e previdência social, além do Poder Judiciário, que passa a receber uma quantidade crescente de demandas, que o torna cada vez mais lento.

O presente trabalho busca demonstrar a importância da negociação coletiva prévia à dispensa em massa. Os atores sociais conhecem as peculiaridades do caso concreto e podem dar uma solução mais justa e adequada ao litígio, trazendo alternativas para diminuir a repercussão econômica e social. As soluções podem partir da criatividade dos interessados, bem como de opções que a própria legislação brasileira traz no Ordenamento Jurídico.

No primeiro capítulo do estudo, pretende-se abordar sobre a dispensa coletiva no Brasil, mostrando a evolução da extinção do contrato trabalho, suas modalidades de extinção, e em especial, a diferenciação e caracterização da dispensa individual, plúrima e coletiva. O estudo é feito a partir do texto constitucional e da legislação infraconstitucional, por meio de pesquisa doutrinária e de dois casos emblemáticos dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho. A apreciação é feita antes e depois da promulgação da Lei n. 13.467 de 2017, que ocorreu em 13 de julho de 2017, denominada “reforma trabalhista”, que trouxe, pela primeira vez, a dispensa coletiva para o ordenamento jurídico brasileiro.

Na segunda parte do trabalho, verifica-se o tratamento jurídico da dispensa coletiva no direito internacional, por meio do estudo de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, já que esse é o organismo internacional responsável por assegurar melhores condições humanas para a classe trabalhadora, além de possuir diplomas normativos que garantem a proteção em face da demissão do trabalhador. Também serão examinadas as diretivas da União Europeia, que tratam sobre a aplicabilidade da dispensa em massa.

Nesse estudo, foram selecionados pontos específicos das legislações da Itália, Portugal e Espanha, países que possuem um procedimento próprio sobre a extinção contratual coletiva, com a finalidade de diminuir os danos sociais e econômicos.

E, finalmente, no capítulo terceiro faz-se uma abordagem sobre os sindicatos e suas funções, em especial, a de negociar pela categoria, verificando a possibilidade de buscar alternativas com o intuito de impedir as rupturas contratuais coletivas, ou, caso seja inevitável, a realização de instrumentos coletivos com o objetivo de minimizar as consequências sociais causadas pelo desemprego.

O presente trabalho se ajusta a linha 1, pois visa a solução de controvérsia por meio da negociação coletiva, propondo que os próprios atores sociais, alcancem um resultado que os satisfaçam, por meio de uma relação de ganha/ganha, buscando alternativas que minimizem os danos da dispensa coletiva. A tentativa de resolver litígios fora do ambiente estatal permite que o Poder Judiciário não fique congestionado com demandas desnecessárias, além de possibilitar uma decisão mais célere e adequada ao caso concreto. Para o desenvolvimento do presente trabalho será utilizado o método dedutivo e a pesquisa bibliográfica.

## CAPÍTULO 1 - DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

### 1.1 Evolução da extinção do contrato de trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho brasileiro passou por grandes modificações ao longo da história, não apenas por questões de ordem ideológica, mas também por mudanças sociais e evolução tecnológica. Essas mudanças também são visíveis quanto ao tratamento jurídico dado à rescisão contratual.

Mauricio Godinho Delgado divide o tratamento jurídico dado pelo sistema brasileiro à extinção contratual em três períodos básicos,<sup>1</sup> sendo o antigo modelo jurídico celetista (antigos artigos 477<sup>2</sup> e 478<sup>3</sup>, *caput*, Consolidação das Leis Trabalhistas, (CLT); o modelo liberalista inaugurado pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que conviveu até 05 de outubro de 1988 com o velho sistema da CLT; e, finalmente, a fase jurídica regulada pela Constituição, no mesmo ano.

Antes do período acima proposto, houve o primeiro sistema de garantia de emprego adotado pelo Brasil, que começou a partir da Lei Eloy Chaves (Lei n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923). A lei criou o custeio das caixas de aposentadoria e pensão dos ferroviários, que se constituiu a partir das contribuições dos trabalhadores.

A norma garantia aos trabalhadores a estabilidade decenal, permitindo que fossem estáveis após dez anos de serviço.<sup>4</sup> O intuito da regra não era a estabilidade do trabalhador, mas sim, sua permanência no emprego, ou seja, quanto mais tempo no serviço, mais tempo de contribuição. Posteriormente, além dos ferroviários, outras categorias passaram a ser beneficiadas por meio da promulgação de novas leis.

A primeira fase proposta – da promulgação da CLT, pelo Decreto-Lei n. 5.452 em 1943, até 1966, com criação do sistema de FGTS- os artigos 477 e 478 da CLT- previa indenizações compensatórias aos trabalhadores juntamente com a estabilidade

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1328.

<sup>2</sup> Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (revogado- redação originária dada pelo Decreto Lei n. 5.452 de 01 de Maio de 1943- CLT).

<sup>3</sup> Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses. [...] (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT)

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 631.

decenal. As indenizações eram majoradas em razão de tempo de trabalho, recebiam esses valores os trabalhadores dispensados, sem motivo, antes de dez anos de serviço.

O valor pago a título de indenização era de um mês de salário por ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço, com base na maior remuneração recebida pelo trabalhador. Em que pese a indenização não tinha a finalidade de impedir o empregador de dispensar o trabalhador sem justo motivo, dificultava bastante sua realização, caso assim optasse. O trabalhador com estabilidade decenal só poderia ser dispensado “por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada” (art. 492, CLT).

Apenas com objetivo de aproveitar o tema sobre a força maior, em razão do estudo da dispensa coletiva estar ligado ao assunto crise econômica, questiona-se, se essa se encaixa na situação de força maior descrita dos moldes da CLT. O artigo 501 da CLT prevê que:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Mauricio Godinho registra que a jurisprudência pacificou o entendimento de que força maior não se enquadra como fator decorrente de “alterações da política econômica governamental”, por ser comum à dinâmica do mercado econômico, sendo “risco normal do empreendimento, a ser suportado pelo empregador (princípio da alteridade; art. 2º, *caput*, CLT)”.<sup>5</sup>

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>6</sup> compreende que a crise é previsível e deve ser arcada pelo empregador que assume riscos e é beneficiário de eventuais lucros.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1095.

<sup>6</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 612.

<sup>7</sup> Não pode o devedor alegar descumprimento da obrigação em virtude de dificuldade financeira resultante da crise no país, o que não configura, caso fortuito ou força maior por ser risco da atividade empresarial, e assim, não tem o condão de afastar sua responsabilidade perante a dívida contraída, nem de desconstituir o título. RECURSO NÃO PROVIDO. (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível nº 1006425-56.2018.8.26.0564, Data de Julgamento: 06/11/2019, Relatoria do Desembargador: Nelson Jorge Junior, Data de Publicação: 06/11/2019).

Diverge desse entendimento Amauri Mascaro, já que para o autor ela “é acontecimento inevitável, porque independe da vontade do empregador, ainda mais quando a crise é gerada em outro país”. Mas alerta, sobre a necessidade de verificação do caso concreto, como, por exemplo, se a empresa brasileira não abusou do uso de “contratos de derivativos, caso em que se discutirá se o abuso configura ou não a excludente legal, do conceito de força maior [...]”.<sup>8</sup>

Quanto à temática da estabilidade decenal, muitos empregadores passaram a extinguir o contrato de trabalho dos seus empregados, sem justa causa, quando estavam prestes a completar dez anos de serviço.<sup>9</sup> Em razão disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado 26,<sup>10</sup> já cancelado, que permitia o pagamento da indenização em dobro ao trabalhador dispensado com nove anos de serviço – desde que esse período fosse trabalhado para o mesmo empregador- sendo que, até os oito anos de serviço, permanecia a indenização crescente.

Na segunda fase, foi criado o sistema do FGTS pela Lei n. 5.107/66 (hoje regido pela Lei n. 8.036, de 1990). O escopo de sua criação foi de flexibilizar o sistema rígido da estabilidade.

Quando foi instituído o sistema do FGTS, ele ainda não era obrigatório como hoje. Diante disso, a cada novo emprego o trabalhador precisava fazer a escolha expressa e por escrito dizendo se seguiria pelo novo sistema ou pelo sistema da estabilidade.<sup>11</sup> A razão do sistema ser optativo, era porque a estabilidade estava prevista na Constituição de 1946, também mantida na Constituição de 1967, assim a previsão impossibilitava que

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1199.

<sup>9</sup> O Tribunal Regional condenou a Reclamada ao pagamento em dobro da indenização prevista no art. 478 da CLT, por aplicação do disposto no art. 499, § 3º, da CLT, porque constatada a dispensa sem justa causa dentro do período de estabilidade pré-aposentadoria assegurada em norma coletiva. Contudo, a regra prevista nestes dispositivos legais é específica para os casos de rescisão do contrato de trabalho de empregados garantidos com estabilidade definitiva no emprego, em face da prestação de serviços por mais de dez anos para o mesmo empregador, adquirida antes de 05/10/1988, hipótese diversa da examinada nos autos. Assim, diante de possível má aplicação dos arts. 478 e 499, § 3º, da CLT, impõe-se o provimento do recurso para melhor análise da controvérsia. Agravo interno de que se conhece e a que se dá provimento, para proceder ao exame do agravo de instrumento. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 10150-17.2013.5.12.0037. Data de Julgamento: 07/08/2019. Relatoria do Ministro: Evandro Pereira Valadão Lopes. Data de Publicação: 04/10/2019).

<sup>10</sup> ESTABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. “Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa”.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 439.



uma lei ordinária revogasse uma norma com *status* constitucional. Foi na Constituição Federal de 1988 que o regime de FGTS se tornou obrigatório e não mais optativo.<sup>12</sup>

O sistema do FGTS previa o depósito equivalente à 8% sobre sua remuneração salarial, mês a mês, em uma conta vinculada do trabalhador, pago diretamente pelo empregador e sobre as gorjetas que recebesse (arts. 457 e 458 da CLT).<sup>13</sup>

Destarte, o empregado dispensado sem justo motivo tinha direito ao saque do FGTS, que era autorizado pelo empregador, o que lhe dava o direito de levantar o valor depositado mensalmente com correção monetária, e ainda, com um acréscimo de 10% de multa rescisória sobre o total depositado. Frisa-se que, mesmo que o trabalhador não fosse dispensado sem justo motivo, em que pese não pudesse sacar imediatamente - a lei contempla outros momentos específicos como a aposentadoria, por exemplo - o valor era mantido em sua conta vinculada.

É notável que, quando o trabalhador passou a ter um valor mensal depositado em uma conta vinculada, esse modelo ficou muito mais atrativo do que as indenizações crescentes, em razão disso, as opções pelo sistema do FGTS passaram a ser maiores do que pelo sistema antigo. Dessa forma, o empregador deixava de ter trabalhadores com a estabilidade decenal em suas empresas, podendo agora extinguir o contrato de trabalho e contratar trabalhadores de forma livre.

Ainda que os sistemas tenham coexistido por um tempo, mantendo apenas os contratos antigos com o sistema anterior ao FGTS, posteriormente, a Lei n. 5.107, de 1966, possibilitou de opção retroativa, ou seja, a lei facultava a efetivação de opção regressiva ao longo do contrato ainda não introduzido no sistema do Fundo de Garantia.

A promulgação da Constituição Federal de 1988, pôs fim à antiga dualidade de sistemas - excetuada a opção retroativa- fazendo do FGTS um direito de todo trabalhador com vínculo empregatício, com exceção do trabalhador doméstico, posteriormente incluído no parágrafo único do art. 7º da Constituição.

---

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 631.

<sup>13</sup> Ressalta-se que, a redação original do artigo 458 da CLT, vigente à época, previa que “além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura*, que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado”.

O trabalhador dispensado sem justa causa, além de ter direito ao saque dos valores depositados mensalmente, teve acrescido o direito a multa rescisória no valor de 40% sobre o valor total dos depósitos na conta vinculada.

Outra alteração importante que a Constituição Federal trouxe, foi o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Ele também não impede a ruptura do contrato, mas é mais um direito protetivo ao emprego, previsto no artigo 7º, inciso XXI, que dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, o “aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, estendendo tal direito à categoria dos trabalhadores domésticos no parágrafo único do art. 7º.<sup>14</sup>

O dispositivo apenas foi regulamentado em 2011 pela Lei n. 12.506, após o Supremo Tribunal Federal, no julgamento de vários Mandados de Injunção (MI n. 943<sup>15</sup>, 1011<sup>16</sup>, 1074<sup>17</sup> e 1090<sup>18</sup>), ter sinalizado que reconheceria a grave e demorada omissão legislativa (art. 102, I, “q”, CF/88).<sup>19</sup>

Após o legislador regulamentar, o artigo 1º da lei supracitada dispõe que o aviso prévio “será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa” (art. 1º), sendo que “[...] serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias”.

---

<sup>14</sup> Art. 7º [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Constituição Federal).

<sup>15</sup> Conforme decidido por diversas vezes na jurisprudência deste Tribunal, verifico que, até o início do julgamento, não há lei regulamentadora do direito dos trabalhadores ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, conforme previsto no art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal. Nesse sentido, o Plenário, no julgamento do MI 278, Redatora para o acórdão Min. Ellen Gracie, declarou a mora do Poder Legislativo quanto à regulamentação do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, disposto no art. 7º, XXI, da Constituição. (Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 943. Relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 06/02/2013).

<sup>16</sup> Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 1011/SE, Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, Data de Julgamento 04/06/2014.

<sup>17</sup> Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 1074/DF, Relatoria do Ministro Gilmar Mendes, Data de Julgamento: 06/02/2013.

<sup>18</sup> Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 1090/DF, Relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 06/02/2013.

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1415.

Esse direito foi mais uma inovação da Constituição de 1988 e mais uma regra que protege a relação de emprego contra a dispensa, limitando o direito de extinguir o contrato de trabalho por ato unilateral do empregador.

Evidencia-se que, embora algumas estabilidades já estavam previstas na lei ordinária, com a Constituição de 1988 foram elevadas ao *status* constitucional.

De tal modo, o inciso VIII, do artigo 8º, da Constituição Federal, que veda a dispensa do empregado sindicalizado, desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical,<sup>20</sup> permitindo que o trabalhador cumpra seu mandato sem constrangimento.

E ainda, o artigo 10 do ADCT (Ato das Disposições Transitórias), inciso II, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa, na sua alínea “a”, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) e na alínea “b”, estabelece sobre a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Estas estabilidades provisórias impedem a dispensa arbitrária ou sem justa causa de trabalhadores que se encontram em situações especiais.<sup>21</sup>

O artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988 foi uma das inovações mais importantes para o trabalhador, tendo em vista que, passou a constar a restrição da dispensa arbitrária ao prever como direito dos trabalhadores a garantia de “relação de

---

<sup>20</sup> Art. 543, § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>21</sup> Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei n. 8.213/91). Art. 3º, § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial. (art. 3º, §7º, da Lei n. 8.213/91). Art. 3º, § 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical. (art. 3º, §9º da Lei n. 8.036/90). Art. 625-B, § 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei. (art. 625-B, §1º, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT). Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (art. 55 da Lei n. 5.764/71).

emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

O dispositivo constitucional não é autoaplicável,<sup>22</sup> porque condicionou a regulamentação da matéria à lei complementar. A regra geral da Constituição tem relação com o dispositivo transitório contido no *caput* e inciso I do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que dispõe que “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição” [...] “fica limitada a proteção nele prevista ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966”.<sup>23</sup>

O Brasil não tem norma regulamentando a dispensa arbitrária até os dias atuais. Não obstante, a Organização Internacional do Trabalho tenha editado a Convenção n. 158, contemplando o princípio da proteção contra a dispensa imotivada e o governo brasileiro tenha ratificado por meio do Decreto Legislativo n. 68, de 17 de setembro de 1992, sua vigência foi curta, uma vez que, foi denunciada a referida Convenção em 20 de novembro de 1996. Essa Convenção será abordada em momento oportuno.

Desse modo, a Constituição Federal dificultou a dispensa sem justa causa colocando a necessidade do pagamento do FGTS e sua multa, bem como o aviso prévio proporcional, mas não impediu que ela ocorresse. É preciso lembrar que, embora o trabalhador queira e precise de segurança, a empresa também precisa organizar seu quadro de trabalhadores, até para que possa se administrar financeiramente e de forma produtiva, ainda mais em tempos de crise financeira.

## **1.2 Modalidades de extinção contrato de trabalho**

Quando um país enfrenta uma crise e se depara com a instabilidade econômica, pode gerar uma recessão. Muitas vezes, para se manter no mercado, as empresas optam pelo corte de pessoal, podendo inclusive, provocar dispensas coletivas.

---

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 635.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1332.

Nelson Mannrich afirma que “uma dispensa coletiva envolve o trabalhador e sua família, a empresa e toda a comunidade, verificando-se o envolvimento de interesses de toda ordem, econômica especialmente, além da social”.<sup>24</sup>

É um momento muito delicado, o empregado tem medo de deixar de receber algo e o empregador teme ser demandado, já que “todos, afinal, querem a segurança de que a ruptura, conquanto amargosa, lhes proporcionou a certeza de que se fez exatamente aquilo que se deveria fazer”.<sup>25</sup>

O contrato de trabalho é um negócio jurídico de trato sucessivo, e seja por prazo determinado ou não, fatalmente, em qualquer momento, terá um fim,<sup>26</sup> por vontade ou não, das partes.

A rescisão do contrato de trabalho possui várias modalidades e formas.

Délio Maranhão, considera como espécies de extinção a rescisão, a resolução, a rescisão contratual, e ainda, separa um último grupo no qual coloca outros tipos de ruptura do contrato trabalhista.<sup>27</sup>

A rescisão contratual é aquela em que a extinção por exercício lícito da vontade das partes, seja a unilateral por ato obreiro (pedido de demissão), a unilateral por ato empresarial (dispensa ou despedida sem justa causa ou, ainda, dispensa desmotivada), a bilateral do contrato, ou seja, o distrato. Mauricio Godinho, exemplifica a extinção por acordo entre empregador e empregado com o art. 484-A da CLT), e ainda, rupturas por adesão do empregado a Plano de Demissão Voluntária e Incentivada–PDV/PDI- como novo art. 477-B da CLT.<sup>28</sup>

A resolução contratual condiz com as modalidades de extinção do contrato de trabalho por descumprimento faltoso de qualquer das partes, por infração obreira, empresarial ou por culpa recíproca das partes. A rescisão contratual, de acordo com o

---

<sup>24</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 14.

<sup>25</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>26</sup> Para Evaristo de Moraes Filho, cessação do contrato é mais adequado para tratar do fim do contrato, por entender “mais apropriada para caracterizar as diferentes formas de desaparecimento do contrato (...) mais genérico, neutro, total e dentro do qual se incluem todas as espécies particulares que levam à solução ou ao fim do contrato”. (MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9ª.ed. São Paulo: LTr, 2003, p.371.

<sup>27</sup> MARANHÃO, Délio. **Extinção do Contrato de Trabalho**. SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981, p. 521.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1342.

autor Délio Maranhão, diz respeito ao fim do contrato de trabalho em face de nulidade, como exemplo, contratos realizados pelas entidades estatais, sem a realização de prévio concurso público (Súmula n. 363, TST).

No último grupo, há diversas modalidades de extinção, como término contratual em virtude de aposentadoria compulsória do empregado; também da morte do próprio trabalhador, entre outros exemplos.

Amauri Mascaro, simplifica que a extinção do contrato de trabalho pode ocorrer por vontade do empregador (dispensa do empregado); b) do empregado (demissão, dispensa indireta e aposentadoria); c) por iniciativa de ambos (acordo); d) por desaparecimento dos sujeitos (morte do empregado, morte do empregador, pessoa física e extinção da empresa); e) extinção do contrato a prazo pelo decurso do prazo fixado ou por dispensa do empregado no curso do vínculo jurídico.<sup>29</sup>

A fundamentação para o desligamento por vontade do empregado está pautada na garantia constitucional da liberdade de trabalho, afinal ninguém pode ser forçado a trabalhar ou manter-se em determinado emprego se não quiser. Já na dispensa do empregado, predomina o direito potestativo do empregador de dispensa, ou seja, “um ato jurídico contra o qual o empregado nada poderá opor, ainda que imotivado”.<sup>30</sup>

Como se verifica, o pedido de demissão é a ruptura contratual pautada na vontade do trabalhador em não mais manter o vínculo de emprego e a dispensa, fundamentada na vontade do empregador, em não mais ter aquele empregado em seu quadro pessoal.

### 1.2.1 Classificação segundo a motivação

A extinção do contrato de trabalho por ato do empregador pode ser desmotivada, também denominada dispensa arbitrária ou sem justa causa, que ocorre quando não há um motivo legalmente tipificado. Verifica-se que não significa que o empregador não possui uma razão interna, mas sim que ela não é tipificada pela lei.

---

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 406.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 47.

Mas, nem todos concordam que a dispensa arbitrária é sinônimo de desligamento sem justa causa, nesse sentido, Renato Rua de Almeida. Para o autor, o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, ao prever os direitos dos trabalhadores, protegeu a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e, sob a ótica da hermenêutica, a lei não contém palavras inúteis.<sup>31</sup>

Há ainda, a dispensa motivada, mas sem justa causa obreira, pois não encontra tipificação no artigo 482 da CLT e se contrapõe a denúncia vazia.<sup>32</sup> A motivação está na Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, artigo 4º e artigo 13:

Artigo 4º. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 13. 1. Quando o empregador prever termos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos [...].

Para Pedro Manus, arbitrária é a dispensa que:

[...] não se funda em motivo de ordem disciplinar, técnico, econômico e financeiro. Esse conceito de despedida arbitrária engloba a noção de despedida sem justa causa, como afirma Valentin Carrion, pois alcança, além dos motivos de ordem empresarial (técnico, econômico e financeiro), também motivo disciplinar, que é hipótese dispensa por justa causa, quando configurada a hipótese legal que justifica o desligamento do empregado, sem ônus para o empregado.<sup>33</sup>

Como não está regulamentado o artigo 7, inciso I da Constituição Federal, é preciso recorrer ao direito estrangeiro. Octavio Bueno Magano segue no seguinte sentido:

A nossa legislação não é muito rica, a este respeito, de forma que nós precisamos nos valer dos subsídios do direito comparado. E, atentando para esta fonte, verificaremos que fatos sociais relevantes, correlativos à despedida arbitrária, são de natureza econômica ou de natureza técnica.<sup>34</sup>

<sup>31</sup> 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.** Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 3/2007, p. 337. Disponível em: [http://www.renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/regime\\_geral\\_renato\\_rua.pdf](http://www.renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/regime_geral_renato_rua.pdf). Acesso em 03 jan. 2020.

<sup>32</sup> No Brasil há o artigo 165 da CLT que define: “Os titulares da representação dos empregados nas CIPA’s não poder sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

<sup>33</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida arbitrária ou sem justa causa – aspectos do direito material e processual do trabalho.** São Paulo: Malheiros, 1996, p. 59.

<sup>34</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1992, p 41-42.

Há ainda a dispensa motivada por justa causa do trabalhador, que ocorre quando ele pratica um dos atos previstos no artigo 482 da CLT,<sup>35</sup> permitindo que o empregador rescinda o contrato sem o pagamento de qualquer indenização. É caso de resolução culposa do contrato de trabalho, e não simples rescisão contratual.

Também é considerada modalidade de dispensa, a discriminatória, regulamentada pela Lei n. 9.029 de 1995, que proíbe a rescisão do contrato por qualquer motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Nesse caso, a lei assegura a reintegração ou indenização ao trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 443 e presumiu discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave.<sup>36</sup>

E, por fim, há a despedida obstativa, que é caracterizada quando o empregador comete ato com a finalidade de impedir ou fraudar a aquisição de um direito pelo empregado, como citado no item 1.1, o Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, editou o antigo Enunciado 26.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>36</sup> Tribunal Superior do Trabalho aplica súmula sobre dispensa discriminatória a caso de executivo com câncer [...] A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. É essa a hipótese dos autos, considerando que o autor foi acometido de neoplasia prostática, doença grave comumente associada a estigmas. Precedentes. No caso, não há elementos que afastem a presunção de discriminação. [...] num contexto em que o empregado dedicou quase 28 anos de sua vida profissional à reclamada, prestando serviços reconhecidamente relevantes[...], foi dispensado imotivadamente. Merece destaque, ainda, o registro de que a empresa estava numa fase pujante, "alcançando à época em que o autor laborava recordes de produção e crescimento". [...] Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso De Revista nº 68-29.2014.5.09.0245. Data julgamento 08.11.2017. Relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Data publicação 16.02.2018).

<sup>37</sup> ESTABILIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003, "Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa".



Tendo em vista, que o tema envolve a dispensa coletiva, o estudo está balizado na ruptura contratual realizada por parte do empregador.

### 1.2.2 Dispensa individual, plúrima e coletiva

Para que se possa compreender o instituto da dispensa coletiva (massiva ou em massa) faz-se necessário diferenciá-la da individual e da plúrima.

A dispensa pode ser classificada de acordo com sua amplitude ou abrangência no contexto da empresa ou estabelecimento, o que possibilita que ela seja considerada individual ou coletiva.<sup>38</sup>

Em 1974, Orlando Gomes publicou um estudo demonstrando que a causa determinante deve ser única e exclusiva na dispensa coletiva. Ao extinguir vários contratos de trabalho, o empregador não leva em conta a pessoa em si, mas certa seção ou departamento da empresa, qualificação profissional ou o tempo de serviço. A causa é comum aos empregados e eles não serão substituídos, pelo menos não de imediato, a intenção é a redução definitiva, seja porque não são mais necessários à empresa ou porque o empregador não tem mais como mantê-los. Desta maneira, ela não está relacionada à conduta de cada empregado desligado, como na dispensa individual ou plúrima, mas o número de contratos finalizados deve ser considerável.<sup>39</sup>

Os motivos devem estar relacionados à organização produtiva, não cabendo razões de caráter subjetivo; e tem que englobar vários trabalhadores dispensados pela mesma causa, sendo essa causa exterior à relação de trabalho, fundada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.<sup>40</sup>

Renato Rua traz que a dispensa coletiva tem relação com uma causa objetiva da empresa, seja de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural e diz que está relacionada a um ato complexo e procedimental.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1382.

<sup>39</sup> GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico)**. LTr, 38/577, 1974. *Apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 199.

<sup>40</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Proteção contra a despedida arbitrária**. CARRION, Valentin (diretor). Trabalho & Processo. Revista Jurídica. Trimestral, n.1, São Paulo: Saraiva, jun.1994, p.32.

<sup>41</sup> 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**

Para Amauri Mascaro, o principal traço jurídico que distingue a extinção contratual coletiva da individual está na natureza do ato, sendo instantâneo nessa e sucessivo na dispensa coletiva, de acordo com o previsto na própria Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção institui um procedimento com várias e sucessivas etapas para a dispensa coletiva, dando início por programas de dispensas, com intuito de assegurar aos trabalhadores seus empregos, bem como 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”.<sup>42</sup> Ressalta-se, que esse procedimento será abordado no item referente à dispensa coletiva no direito internacional.

José Pancotti aborda que a dispensa coletiva não é uma forma de ruptura contratual individual plúrima, afinal, nessa, cada trabalhador pode ter uma motivação diferente como justificativa do fim do seu contrato. O autor afirma ainda que, na dispensa plúrima, o trabalhador pode ser dispensado com o fim de ser substituído por outro empregado, sendo que, na ruptura contratual em massa a intenção é reduzir o quadro de pessoal da empresa.<sup>43</sup> Francisco Ferreira entende que na dispensa coletiva podem existir várias causas, mas o objetivo é a redução definitiva do quadro de empregados da empresa.<sup>44</sup>

Andréa Brião pactua do entendimento de que a finalidade na extinção de contratos em massa não pode ser abrir novas vagas:

A finalidade do empregador ao cometer a dispensa coletiva não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número de empregados. Seu desígnio é, ao contrário, reduzir definitivamente o quadro pessoal. Os empregados dispensados não são substituídos, ou porque se tornaram desnecessários ou porque não tem condição de conservá-los.<sup>45</sup>

Quanto à motivação ser de ordem objetiva, Eduardo Soto faz a colocação de que não é suficiente a indicação da causa ser técnica, de organização ou produção para

---

**legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa.** São Paulo: Revista LTr, Editora LTr, n. 71, março de 2007. p. 8.

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1150.

<sup>43</sup> PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 35. 2009, p. 13.

<sup>44</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 930.

<sup>45</sup> BRIÃO, Andrea. **Proteção do trabalho frente às dispensas coletivas.** São Paulo: Revista LTr, Legislação do Trabalho, v.74, abr. 2010.

justificar a dispensa coletiva, mas tem que, pelo menos em tese, gerar a viabilidade futura da empresa e, futuras novas contratações.<sup>46</sup>

Desse modo, o que se verifica é que na dispensa coletiva deve haver um motivo de ordem objetiva e comum, não podendo ter como intenção a substituição por novos trabalhadores.

### **1.3 A dispensa coletiva no direito brasileiro antes da promulgação da Lei 13.467 de 2017 e as decisões dos Tribunais**

A legislação brasileira apenas citou a dispensa coletiva em 13 de julho 2017, quando da promulgação da Lei n. 13.467, conhecida como “reforma trabalhista”. Antes desse marco, muitos empresários realizavam a extinção de contrato na modalidade coletiva, da mesma forma como concretizavam a dispensa individual, sem qualquer procedimento diferenciado, sem pensar na possibilidade de realizar a negociação coletiva. Igualmente, eram muitas decisões dos Tribunais. Alguns autores, como Sérgio Pinto Martins, também entendiam dessa forma:

A legislação brasileira não trata de despedida coletiva, nem estabelece conceito no sentido do que é despedida coletiva. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder. [...]. Se o empregador for fazer dispensa coletiva, ele tem liberdade para fazê-la, uma vez que a nossa legislação não prevê critério para tal fim. A dispensa coletiva poderá ser, porém, disciplinada em convenção, acordo ou dissídio coletivo, como permite o art. 1º da Convenção n. 158 da OIT. O Brasil, entretanto, denunciou a referida norma internacional, que não está em vigor no nosso País.<sup>47</sup>

Mas, como visto no item anterior, autores como Orlando Gomes,<sup>48</sup> Amauri Mascaro,<sup>49</sup> Mauricio Godinho<sup>50</sup> e Renato Rua<sup>51</sup> entendiam que a dispensa coletiva não

---

<sup>46</sup> PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol**. São Paulo: LTr, 2012. p. 55,

<sup>47</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Despedida Coletiva**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: IOB, nº 242, 2009. p. 69.

<sup>48</sup> GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico)**. LTr, 38/577, 1974. *Apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 199.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1150.

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1382.

<sup>51</sup> 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, Editora LTr, n. 71, março de 2007. p. 8.

poderia ser equiparada à individual, mesmo com a omissão do ordenamento jurídico brasileiro.

Ocorre que, em 2008, uma crise econômica ecoou de maneira muito rápida em grande parte do mundo, em razão da globalização, pois “dezenas de milhões de pessoas pelo mundo afora perderam seus empregos – só na China foram 20 milhões – e dezenas de milhões caíram na pobreza. Não era isso o que se esperava”.<sup>52</sup>

A crise iniciou, pois em 2001, houve a ampliação no setor imobiliário nos EUA. Em 2003, o FED (Banco Central americano), fixou a menor taxa de juros desde o fim dos anos 50, sendo de 1% ao ano. Em 2005, houve uma grande concessão de crédito para pessoas de baixa renda, com grande dificuldade de comprovar solvabilidade. À vista disso, mesmo sendo de alto risco, “as financeiras e companhias hipotecárias não os privaram do sonho de comprar a casa própria. Para tanto, ‘preveniram-se’ mediante contrato de seguros”.<sup>53</sup> Claro que muitos lucraram como os originadores da hipoteca, os bancos de investimentos e as agências de classificação de risco.<sup>54</sup>

Destarte, iniciaram as extinções de contratos de trabalho de forma massiva com intuito de reduzir, o que gerou o aumento do número de trabalhadores sem empregos, caindo tanto a oferta de crédito pessoal, como o consumo. A consequência é que o Produto Interno Bruto (PIB) se definha, os preços das ações caem vertiginosamente, o que faz aparecer a recessão e “se não houver um dique, poderá vir a depressão da economia”.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> STIGLITZ, Joseph. O mundo em queda livre: **Os Estados Unidos, o mercado livre e o naufrágio da economia mundial**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 5.

<sup>53</sup> FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos**, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74056>. Acesso em 23 dez. 2019.

<sup>54</sup> Os defensores dos novos produtos financeiros – todos os que ganhavam dinheiro com eles, desde os originadores das hipotecas, que produziam os papéis tóxicos, até os bancos de investimento, que transformavam em outros títulos, e as agências de classificação de risco, que certificavam sua segurança – afirmavam que estavam procedendo a uma transformação fundamental da economia. Era uma maneira de justificar as altas somas que recebiam. Os produtos resultantes eram tão complexos que os analistas precisavam de modelos especiais de computador para avaliá-los [...] deveriam ter percebido que algo havia mudado, mas para pior – novas assimetrias de informação haviam sido criadas e nem os bancos de investimento nem as agências de classificação de risco as levaram em conta em seus modelos. Deveriam ter percebido que as hipotecas que chamavam de “inovadoras” teriam uma taxa de inadimplência muito superior à das tradicionais. (STIGLITZ, Joseph. **O mundo em queda livre: Os Estados Unidos, o mercado livre e o naufrágio da economia mundial**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 109-110).

<sup>55</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O Direito do Trabalho em tempos de crise econômica**. Revista Consultor Jurídico, v. 3, 2009.

No Brasil, em razão dessas rupturas contratuais massivas, muitas ações foram ajuizadas e, mesmo com o vácuo legislativo, a Justiça do Trabalho teve que solucionar os litígios. Advém que, o Poder Judiciário preocupado com o crescimento do desemprego e o impacto social, passou a adotar uma postura diferenciada. Os processos judiciais do caso Amsted Maxion Fundação e Equipamentos Ferroviários S/A e do caso Embraer foram alguns dos primeiros em busca de uma nova perspectiva.

### 1.3.1 Caso Amsted-Maxion

Esse caso é importante, já que foi uma das primeiras decisões sobre a dispensa coletiva. Essa decisão não equiparou a dispensa em massa à individual, demonstrando um Poder Judiciário mais preocupado com a coletividade.

No presente caso, a empresa Amsted Maxion Fundação e Equipamentos Ferroviários S/A dispensou 1.500 trabalhadores (abrangendo a unidade de Osasco, Hortolândia e Cruzeiro), o que fez com que os empregados da categoria da referida base entrassem em greve, juntamente com o seu sindicato

Foi ajuizado um Dissídio Coletivo de Greve,<sup>56</sup> pela empresa no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-2), em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco, Carapicuíba, Cotia, Barueri, Jandira, Itapevi, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, Embu, Itapeverica da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista e de Terceiros não Identificados, que gerou o processo de n. 20281200800002001.<sup>57</sup>

A relatora entendeu que não houve qualquer critério para as extinções contratuais, inclusive, foram dispensados trabalhadores com “estabilidade no emprego

---

<sup>56</sup> Mauricio Godinho afirma sobre o comum acordo que: “Havendo greve, esvai-se o pressuposto processual do comum acordo, podendo qualquer das partes coletivas (empresa; sindicato empresarial; sindicato de trabalhadores) ou até mesmo o Ministério Público do Trabalho protocolar *dissídio coletivo de greve* perante o TRT competente (ou perante o TST, em casos nacionais, de sua competência originária). Nesse dissídio coletivo de greve, competirá à Justiça do Trabalho “*decidir o conflito*” (§ 3º, *in fine*, do art. 114, conforme EC n. 45/2004), “*respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*” (§ 2º, *in fine*, do art. 114, CF/88, conforme EC n. 45/2004)”. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.190.

<sup>57</sup> Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo/ 2ª Região - Dissídio Coletivo nº 20281.2008.000.02.00-1, Data de Julgamento: 22/12/2008, Relatoria da Desembargadora: Ivani Contini Bramante, Data da publicação: 15/01/2009.

(art. 8º, VIII CF e 165, CLT), algumas delas vítimas de doenças ocupacionais e do trabalho (art. 118, Lei 8213/91)”.

Na decisão ficou ressaltada, que a greve é maneira legítima de oposição às extinções unilaterais em massa, “vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo”. E ainda, como a dispensa era coletiva, os princípios a serem aplicáveis deveriam ser do Direito Coletivo do Trabalho, não bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias.

Por conseguinte, declarou nula a dispensa coletiva, entendendo necessária a negociação coletiva prévia, afirmando que houve “ofensa ao dever de negociar (art. 8º, VI, CF e 616 da CLT), uma vez que as propostas devem ser sérias, razoáveis e justas”, já que a empresa apresentou o denominado “pacote pronto”, sem possibilidade de alteração.

Na decisão foi feita uma interpretação sistemática da Constituição da República, de Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, bem como princípios internacionais constantes em Tratados e Convenções Internacionais, que, mesmo não ratificados, possuem força principiológica.

E ainda, para resolver a lide coletiva, foram aplicados os seguintes 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 n.º: 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[...].

Ao declarar nulas as extinções contratuais, reverteu as rupturas contratuais efetuadas durante a greve, as dispensas dos estáveis e a dispensa em massa, por ausência de negociação coletiva. Também foram adotadas medidas progressivas de encerramento dos contratos, buscando diminuir o impacto social, por meio de critérios objetivos na seguinte ordem:

- 1º Abertura de plano de demissão voluntária;
- 2º Remanejamento de empregados para outras plantas do grupo econômico;
- 3º Redução de jornada e salário;
- 4º Suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei;
- 5º 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.

A decisão teve um papel histórico no que se refere à aproximação das partes para um diálogo social, além de ter havido uma preocupação em aplicar medidas progressivas de dispensa, fundada em critérios objetivos e de menor repercussão social. Após a decisão, houve acordo entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa que suscitou o dissídio. O Ministério Público do Trabalho deu parecer favorável e o acordo foi homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

A negociação coletiva é um processo de grande relevância, ainda mais em situações de crise, pois os negociadores precisam obter um diálogo efetivo, permitindo que todos os interessados conheçam realmente as peculiaridades do caso concreto. Dessa forma, a negociação atende interesses mútuos em circunstâncias específicas.

No caso específico, se a empresa, antes da ruptura de tantos contratos de trabalho, tivesse tentado o acordo com o sindicato, e o sindicato estivesse disposto a negociar, a situação poderia ter sido resolvida. As partes precisam estar dispostas à negociação, com o fim de adotar soluções razoáveis e equilibradas. Como visto, após um processo demorado e custoso, as partes realizaram o que deveriam ter feito desde o início, um acordo, mas preferiram o caminho mais longo, além de contribuir para o abarrotamento de processos no Poder Judiciário.

Em razão dos atores sociais conhecerem melhor a realidade, o acordo pode ajustar melhor a situação concreta vivida pelos interessados, diferente de uma decisão judicial, que dificilmente agrada as duas partes, além do que, o ajuizamento de ação contribui para o abarrotamento de processos no Poder Judiciário, tornando-o cada vez mais lento e abarrotado.

### **1.3.2 O caso Embraer**

O segundo caso é o da empresa Embraer, talvez o mais emblemático das decisões da Justiça do Trabalho sobre a dispensa coletiva, uma vez que foi o primeiro dissídio coletivo sobre encerramento de contratos em massa que alcançou o Tribunal

Superior do Trabalho, em grau de recurso<sup>58</sup>- agora aguarda decisão do Supremo Tribunal Federal- e também pelo número de trabalhadores afetados.

Em 19 de fevereiro de 2009, a Embraer dispensou mais de 4.200 empregados da fábrica de São José dos Campos (SP), o que correspondia ao percentual de 20% do quadro de pessoal. Conseqüentemente, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo ajuizaram Dissídio Coletivo com pedido de liminar na Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que gerou o número nº 00309-2009-000-15-00-4,<sup>59</sup> tendo como relator o Desembargador José Antônio Pancotti.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região concedeu liminar<sup>60</sup> ao sindicato, decidindo que a Embraer deveria suspender as rescisões contratuais sem justa causa, ocorridas desde o dia 19.02.2009, que tinham como motivação as dificuldades financeiras. A decisão foi fundamentada nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, livre-iniciativa e proteção do contrato de trabalho contra a dispensa injustificada e fomentando a necessidade de reconhecimento da negociação coletiva.

Na decisão de mérito constou, que quando há encerramento coletivo de contratos conexos a uma causa objetiva da empresa, seja de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como é o caso de crise econômica mundial, é preciso dar uma proteção jurídica diferenciada aos empregados, “com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa”, [...] “ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato”.<sup>61</sup>

Ficou ressalvado que, em casos como esse, os interessados (governos, empresas e sindicatos) precisariam ser criativos, utilizando-se da negociação coletiva prévia, com o objetivo de alcançar mecanismos para minorar os efeitos que a dispensa

---

<sup>58</sup> SOARES, José Luiz de Oliveira. **Pelos princípios ou pelas regras: o caso Embraer e as disputas jurídicas na Justiça do Trabalho**. Política & Sociedade, v. 10, n. 18, 2011.

<sup>59</sup> Tribunal Regional do Trabalho de Campinas/15ª Região. Dissídio Coletivo nº 00309-2009-000-15-00-4. SDC. Data de julgamento em: 26/02/2009. Relatoria do Desembargador José Antônio Pancotti Data de Publicação: 27/02/2009.

<sup>60</sup> CONJUR. **Falta de negociação: TRT de Campinas suspende demissões da Embraer**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-fev-27/presidente-trt-campinas-suspende-4200-demissoes-embraer>. Acesso em: 15 dez 2019.

<sup>61</sup> Tribunal Regional do Trabalho de Campinas/15ª Região. Dissídio Coletivo nº 00309-2009-000-15-00-4. SDC. Data de julgamento em: 26/02/2009. Relatoria do Desembargador José Antônio Pancotti Data de Publicação: 27/02/2009.



em massa. Mas, como o fato havia sido submetido à análise do Poder Judiciário, haveria necessidade de equilibrar os valores da liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador.

O Relator registrou ainda que:

[...] Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (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 n. 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.[...].<sup>62</sup>

Com base “no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho” [...], reconheceu ainda a força normativa dos princípios constitucionais expressos e implícitos, além dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, no da dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (no art. 1º, III e IV); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento econômico; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; a promover do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outras formas de discriminação (no art. 3º, I, II, III e IV); a independência nacional e a prevalência dos direitos humanos (art. 4ª, I e II).

Também consubstanciou o acórdão nos “princípios gerais de direito do trabalho os da proteção do empregado nas dispensas coletivas, bem como aqueles existentes no direito comparado, com as Diretivas da União Europeia, das Leis de Trabalho da Espanha e do México, além das diretrizes da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho”.

A empresa recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho e o mérito foi julgado<sup>63</sup> em 10 de agosto de 2009, tendo como relator o Ministro Mauricio Godinho, que foi voto

---

<sup>62</sup> Tribunal Regional do Trabalho de Campinas/15ª Região. Dissídio Coletivo nº 00309-2009-000-15-00-4. SDC. Data de julgamento em: 26/02/2009. Relatoria do Desembargador José Antônio Pancotti Data de Publicação: 27/02/2009.

<sup>63</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000. Data de julgamento: 10/08/2009. Relatoria do Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: 04/09/2009.

vencido. Por ter sido um julgamento paradigmático, necessário se faz expor sobre o voto vencido do Ministro Relator, em razão da fundamentação, já que muitos princípios e Convenções Internacionais serão analisadas no decorrer do trabalho.

Na decisão constou, que parte dos danos mais importantes da sociedade têm natureza massiva obrigando o Direito a se adaptar, retirando a abordagem individualista que sempre foi dada. E que, desde a Constituição de 1988 e com os diplomas internacionais ratificados (Convenções da Organização Internacional do Trabalho n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), “não permite o manejo meramente unilateral e potestativista” por ser um fato coletivo, pertencente ao Direito Coletivo do Trabalho, necessitando assim, da participação do sindicato profissional.

O Ministro entendeu que a Constituição requer consideração à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), função socioambiental da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), diferenciando dispensa individuais das coletivas “as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes”.

De qualquer sorte, a maioria (5 a 4), entendeu que não houve abusividade da dispensa coletiva, já que esse não era esse o entendimento da jurisprudência majoritária quanto às dispensas coletivas, e ainda, que não houve afronta a boa-fé objetiva por parte da empresa. Restou fixado que, a decisão valeria apenas para casos futuros, fixando então, a necessidade de negociação coletiva antes de ocorrer a extinção de contratos em massa de trabalhadores.

A Embraer interpôs Recurso Extraordinário<sup>64</sup> ao Supremo Tribunal Federal, fundamentando na incompetência do exercício do poder normativo para criar normas reservadas ao Poder Legislativo, em razão da ausência de regulamentação do art. 7º, I, da Constituição Federal, entre outras. O objeto foi denegado, quando então, foi ajuizado Agravo de Instrumento onde se reconheceu a existência de repercussão geral na matéria constitucional (Substituído para julgamento de tema de repercussão geral pelo processo nº RE 999435).

---

<sup>64</sup> Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 647651. Relatoria do Ministro: Marco Aurélio. Data de julgamento: 22/12/2011.

A situação atual da presente ação judicial aguarda a decisão final da Corte Superior.

#### **1.4 A dispensa coletiva no direito brasileiro após a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017.**

A Lei n.13.467 de 2017, de 13 de julho de 2017, conhecida como “reforma trabalhista”, acarretou grandes mudanças na CLT trazendo alterações para o Direito do Trabalho e para o Direito Sindical.

A lei inseriu o artigo 477-A da CLT<sup>65</sup> que, pela primeira vez, trouxe as dispensas coletivas para o ordenamento jurídico brasileiro, equiparando-as, para todos os efeitos, às dispensas individuais e às plúrimas. Esta inovação está na contramão de como estavam decidindo os Tribunais do Trabalho e como se verá, também colide com o Direito Internacional.

Em que pese não seja o objeto desse trabalho, ressalta-se que, a constitucionalidade do artigo foi questionada por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142<sup>66</sup>, tendo como requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que alegou a dispensa da participação do sindicato nas dispensas coletivas abalando os princípios vetoriais e basilares do Estado Democrático de Direito (artigos 1º, IV; 6º, 7º; 170; 193; 203, III e 225 da Constituição Federal). Há ainda outra Ação Direta de Inconstitucionalidade 5950.<sup>67</sup> O tema aguarda julgamento pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse estudo, em momento algum, se defende que uma empresa é proibida de dispensar trabalhadores, mas a solução obtida por meio de acordo entre os interessados, permite abrandar os efeitos sociais e econômicos e as ajusta a decisão aos interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Um dos fundamentos para a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017 foi a busca pela solução negociada (negociado sobre o legislado), mas no caso do artigo 477-A da

---

<sup>65</sup> Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Art. 477-A do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT).

<sup>66</sup> Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142. Ministro-Relator: Edson Fachin.

<sup>67</sup> Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950. Ministro-Relator: Edson Fachin.

CLT) a lei decretou a desnecessidade da negociação prévia para a dispensa coletiva, o que “viola o princípio da solução negociada e é absolutamente incongruente com a própria reforma”.<sup>68</sup> Realmente, as ideias parecem diametralmente opostas.

Com a inserção do artigo 477-A da CLT, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho foi alterada.

Em 2018, o Ministro Ives Gandra Martins Filho, então Presidente do TST, como base na redação do novo artigo 477-A da CLT, suspendeu a decisão que havia anulado a dispensa de 58 professores da Universidade Estácio em uma unidade de Ribeirão Preto (SP), em dezembro de 2017.<sup>69</sup>

O sindicato ajuizou uma ação civil pública para obstar o encerramento massivo de contratos de trabalho dos docentes da universidade. A 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão determinou a reintegração dos professores e a decisão foi mantida, de forma monocrática, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15/Campinas-SP). Em recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, a Estácio pediu liminar alegando que o tribunal regional só analisaria o caso após o recesso forense. Assim sendo, em correição parcial, a instituição solicitou suspensão para “impedir dano de difícil reparação”, já que havia dado início a seleção de novos docentes.

Para o Ministro as extinções contratuais coletivas sem interveniência de sindicato estavam de acordo com o que determinam os artigos 477 e 477-A da CLT, decidindo que era imperioso impedir o risco de dano irreparável, ante o esgotamento das vias recursais no período de recesso.

Também em 2018, foi proposta reclamação correicional com pedido liminar proposta pela Sociedade de Educação Ritter e Rede Internacional de Universidades Laureate Ltda., contra decisão monocrática da Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, concedida em Mandado de Segurança 0022585-20.2017.5.04.0000. O Ministro Ives Gandra Martins Filho suspendeu outra decisão de segundo grau e permitiu a dispensa de 150 professores da universidade UniRitter, por entender que:

---

<sup>68</sup> MELLO, Raimundo Simão. **Reflexões Trabalhistas. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>. Acesso em: 07 jan. 2020.

<sup>69</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Correicional nº 1000006-38.2018.5.00.00001000393. Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 05/01/2018.

Impedir instituição de ensino de realizar demissões nas janelas de julho e dezembro, louvando-se exclusivamente no fato do número de demissões realizadas, ao arrepio da lei e do princípio da legalidade, recomenda a intervenção da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, ocasionalmente exercida pela Presidência do TST, para restabelecer o império da lei e impedir o dano irreparável que sofrerá a entidade de ensino, cerceada no gerenciamento de seus recursos humanos, financeiros e orçamentários, comprometendo planejamento de aulas, programas pedagógicos e sua situação econômica.<sup>70</sup>

Nos autos, restou caracterizada a legalidade das extinções dos contratos de trabalho sem a necessidade de qualquer interveniência do sindicato.

Entretanto, o Pleno teve acórdão publicado em 16 de abril de 2018 decorrente de recurso ordinário interposto em razão do Dissídio Coletivo nº 10782-38.2015.5.03.0000,<sup>71</sup> que demonstra que a própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho foi revista.

Foi instaurado dissídio coletivo de natureza jurídica<sup>72</sup>, pelo sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região, com pedido de liminar, em face da empresa Vallourec Tubos do Brasil S.A, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região (Minas Gerais). Nesse dissídio é possível concluir que o Tribunal Superior do Trabalho apenas adotou a necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa de 2009 até a promulgação da Lei 13.467 de 2017, quando foi inserido o artigo 477-A na CLT.

O fundamento do dissídio era de que o sindicato estava em processo de negociação para implementar o banco de horas, com intuito de evitar a extinção de inúmeros contratos de trabalho, e, ainda assim, a empresa dispensou trezentos trabalhadores e sinalizava dispensar muitos outros, sem realizar qualquer acordo com o sindicato.

---

<sup>70</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Correicional nº 1000393-87.2017.5.00.0000. Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 05/01/2018.

<sup>71</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 10782-38.2015.5.03.0000. Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data de Julgamento: 16/04/2018.

<sup>72</sup> Os dissídios coletivos de natureza jurídica “tradicionalmente enfocados pela doutrina, surgem em decorrência de divergência quanto à interpretação de norma coletiva preexistente, pertinente a certa categoria profissional ou grupo de trabalhadores. Nessa espécie, o provimento jurisdicional é de conteúdo declaratório, e, in casu, o Judiciário limita-se a reconhecer ou não a existência de divergência a respeito de uma norma legal, convencional ou regulamentar ‘disciplinando, especificamente, as condições de trabalho daquela categoria’, no exercício da atividade jurisdicional” (BRAMANTE, Ivani Contini; MOMEZZO, Marta Casadei. Sentença condenatória em dissídio coletivo, **Revista Digital da Justiça do Trabalho**, 1996. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114816/1996\\_bramante\\_ivani\\_sentenca\\_condenatoria.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114816/1996_bramante_ivani_sentenca_condenatoria.pdf?sequence=1). Acesso em 01 mar 2020).

Em acórdão, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, extinguiu o processo sem resolução do mérito, por eleição de via inadequada.

O sindicato interpôs recurso ordinário e o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento pelos mesmos fundamentos que o Tribunal Regional, entendendo que houve “a extinção do processo sem resolução do mérito por inadequação do Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica em matéria de dispensa coletiva”. Conforme fundamentado no acórdão, o sindicato pretendeu a declaração de nulidade das dispensas com reintegração desses empregados, mas os dissídios coletivos de natureza jurídica têm como intuito a interpretação de normas jurídicas preexistentes, o que não ocorre no presente caso, mesmo porque, o escopo da petição inicial é condenatória.

Interessante observar que, também fez parte da fundamentação do acórdão que:

Antes da Lei n. 13.467/2017, não havia qualquer regra jurídica específica sobre a necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa coletiva, o que indica que a matéria não é própria de Dissídio Coletivo.

Esta conclusão é reforçada pelo advento da referida lei, que afirmou a desnecessidade de autorização prévia de sindicato ou de instrumento coletivo autônomo para a efetivação da dispensa coletiva. Transcrevo o art. 477-A da CLT: Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

O argumento deve ser considerado, já que o entendimento adotado por esta Corte Superior será aplicado em casos futuros.

Contudo, a não inserção da negociação coletiva no artigo que trata das dispensas em massa (art. 477-A da CLT) e o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho no mesmo sentido, não impedem que haja a negociação, inclusive para que sejam estabelecidas condutas para o enfrentamento da crise econômica. O intuito da negociação coletiva prévia é alcançar a melhor solução para os interessados e abrandar as consequências que a dispensa em massa traz para sociedade.

## CAPÍTULO 2 - DISPENSA COLETIVA NO DIREITO INTERNACIONAL

### 2.1 Aspectos gerais

Existe grande importância no estudo de normas internacionais, pois possibilita uma análise crítica e comparativa com o ordenamento jurídico interno.

Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 dezembro de 1948, que constitui a primeira norma internacional a constar a proteção à dispensa do trabalhador, garantindo em seu artigo XXIII<sup>73</sup> a proteção ao desemprego.<sup>74</sup>

Em maio de 1944, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a “Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT”, que trata sobre os “mais importantes direitos humanos do trabalhador, correlacionando-os com os direitos civis que, quatro anos depois, foram consagrados na Declaração da ONU”.<sup>75</sup>

Registra-se que, a Organização Internacional do Trabalho foi fundada pela Conferência da Paz, em Versalhes, em junho de 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, e teve o intuito de promover a justiça social e, em especial, respeitar os direitos humanos nas relações de trabalho. Esse organismo surgiu no plano político como instituição internacional responsável para assegurar bases sólidas para melhorar e obter melhores condições humanas para a classe trabalhadora. Nasce a ideia da

---

<sup>73</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Artigo 23: Direito ao trabalho.** Art. XXIII – 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>. Acesso em: 09 jan. 2020.

<sup>74</sup> HUSEK, Renata. **A convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho e a legislação brasileira.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2010, p. 62.

<sup>75</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Os direitos humanos do trabalhador**, 2007. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001\\_sussekind.pdf?sequence=](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001_sussekind.pdf?sequence=) Acesso em: 24 dez 2019.

internacionalização da legislação social trabalhista e generaliza em diversos Estados nacionais.<sup>76</sup>

Após a Segunda Guerra Mundial, em 1946, a Organização Internacional do Trabalho passou a ser vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU).

Arnaldo Süssekind aponta que a Organização Internacional do Trabalho é:

[...] uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembleia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governos e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho.<sup>77</sup>

A Organização Internacional do Trabalho é a única com estrutura tripartite, tendo como representantes: governo, organizações de empregadores e de trabalhadores, sendo 183 (cento e oitenta e três) Estados-membros, que participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.<sup>78</sup> Sua função normativa se realiza por meio de dois tipos de instrumentos jurídicos, as convenções e as recomendações,<sup>79</sup> elaborados pela Conferência Internacional do Trabalho.<sup>80</sup>

De acordo com Arnaldo Süssekind:

A Conferência Internacional do Trabalho “traça as diretrizes gerais da política social a ser observada; elabora, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adota resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às suas finalidades e competência; decide os pedidos de admissão na entidade, oriundos de países que não pertencem à ONU; aprova o orçamento da organização; resolve as questões atinentes à inobservância das normas

<sup>76</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007\\_alvarenga\\_rubia\\_organizacao\\_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04 jan. 2020. p. 56.

<sup>77</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 122.

<sup>78</sup> OIT. **História da OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2019.

<sup>79</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 135.

<sup>80</sup> **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo.** A Organização Internacional do Trabalho é composta pela (i) a Conferência Internacional do Trabalho; (ii) o Conselho de Administração e (iii) a Repartição Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 01 dez 2019.



constitucionais e das convenções ratificadas, por parte dos Estados-membros, etc.<sup>81</sup>

Carlos Husek defende que as convenções são tratados multilaterais abertos à adesão e de caráter normativo, podendo ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer Estado-membro. E ainda, podem conter outros prazos, e isso as diferencia dos demais tratados, mesmo que seja dever do Estado-membro, após adotá-la, submetê-las à autoridade nacional competente.<sup>82</sup>

Registra-se que, para Wagner Giglio as Convenções da Organização Internacional do Trabalho são leis internacionais adotadas por um órgão legislativo internacional e, entendê-las como tratados, contratos ou leis internacionais é uma questão de nomenclatura meramente acadêmica. O autor entende que, o que importa são os efeitos da regulamentação internacional do trabalho e o fato de serem instrumentos dos mais eficazes na comunidade universal.<sup>83</sup>

As convenções são tratados internacionais abertos para a ratificação dos Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho. As recomendações são instrumentos não imperativos abalizadas nas mesmas questões que as convenções, e têm a princípios aptos a orientar políticas e práticas nacionais. Enfatiza-se que, as recomendações não precisam de ratificação dos Estados.<sup>84</sup>

As recomendações não possuem o mesmo caráter das convenções porque, a as complementam, em regra, com princípios que definem como essas poderiam ser aplicadas. Algumas são autônomas, não associadas a qualquer convenção e servem como orientação para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 153

<sup>82</sup> HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 114

<sup>83</sup> GIGLIO, Wagner. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Sugestões Literárias S.A., 1973, p. 45.

<sup>84</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007\\_alvarenga\\_rubia\\_organizacao\\_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04 jan. 2020. p. 62.

<sup>85</sup> OIT. **Normas internacionais de trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 de nov. 2019.

Embora as recomendações não criam obrigações aos Estados, também é preciso submetê-las à autoridade competente para que ela tenha o seu conhecimento e, se a autoridade desejar pode transformá-las em lei.<sup>86</sup>

De qualquer sorte, o Estado não tem o dever de ratificar o tratado ou convenção, o que preserva a sua soberania.

Por ser a Organização Internacional do Trabalho um organismo internacional responsável por assegurar melhores condições humanas para a classe trabalhadora, bem como por possuir diplomas que garantem proteção em face da dispensa do trabalhador é que se passa a analisar algumas dessas normas internacionais.

## **2.2 Convenções n. 98 e n. 154 da Organização Internacional do Trabalho e Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho.**

A Convenção n. 98 foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1949) e entrou em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952 e ratificada em 18 de novembro de 1952, com vigência nacional em 18 de novembro de 1953. A Convenção trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

A Convenção n. 154 foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1981), entrou em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983. No Brasil, a aprovação foi por meio do Decreto Legislativo n. 22, de 12 de maio de 1992 e ratificada em 10 de julho de 1992, com vigência nacional 10 de julho de 1993.<sup>87</sup> A Convenção tem como tema central o fomento à negociação coletiva e a participação do sindicato em questões de interesse comum. A Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho<sup>88</sup> suplementa a Convenção n. 154.

A negociação coletiva recebe grande atenção no plano internacional pela Organização Internacional do Trabalho, o que é demonstrado por meio das Convenções

---

<sup>86</sup> HUSEK, Renata. **A convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho e a legislação brasileira**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2010, p. 53.

<sup>87</sup> OIT. **C154-Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 dez. 2019.

<sup>88</sup> OIT. **R163 - Sobre a Promoção da Negociação Coletiva**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242737/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 jan. 2020.

e Recomendação supracitadas, além das deliberações do Comitê de Liberdade Sindical, que considera o direito de negociar elemento essencial<sup>89</sup>, nesse sentido os artigos 4<sup>o</sup><sup>90</sup>, artigo 5<sup>o</sup><sup>91</sup> e o item 8<sup>o</sup><sup>92</sup>, sucessivamente, das Convenções n. 98 e n. 154 e Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho.

Os instrumentos coletivos são meios importantes para regulamentação do trabalho e de planejamento em tempo de crise, permitindo a implementação de saídas sustentáveis. O intuito das normas internacionais de fomentar as transações é permitir que trabalhadores e empregadores solucionem seus conflitos por meio do diálogo social, com medidas apropriadas de acordo com cada situação.

Amauri Mascaro afirma que a defesa das negociações coletivas tem como base quatro principais fundamentos, a facilitação que traz a negociação, no sentido de flexibilização do procedimento a ser seguido; a realização dos princípios da equidade e da justiça social, colocando empregado e empregador no mesmo patamar; o fato do trabalhador poder negociar ações do seu interesse, intervindo em condições de trabalho,

---

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1401.

<sup>90</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. [...] Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 jan. 2020.

<sup>91</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C154-Fomento à Negociação Coletiva**. [...] PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção; c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 dez. 2019.

<sup>92</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R163 - Sobre a Promoção da Negociação Coletiva**. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quero conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242737/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 jan. 2020.

havendo trocas de informações; e por fim, a prevalência da solução pacífica, permitindo o consenso e a estabilidade na relação empregado e empregador.<sup>93</sup>

Interessante observar que, como a negociação coletiva é instituto próprio do Direito Coletivo do Trabalho, vigora o princípio da equivalência dos contratantes, onde as partes são consideradas sujeitos coletivos. O acordo e a convenção coletiva são instrumentos eficazes de atuação e pressão, o que permite o tratamento jurídico mais equilibrado entre partes envolvidas.<sup>94</sup>

A negociação deve estar pautada na boa-fé e transparência dos contratantes, visando equilibrar as relações entre o capital e o trabalho. Assim, é importante, assegurar a credibilidade da transação sem desestimular o seu uso.

Luís Barroso observa que:

A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público. Em consonância com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO. ADESÃO. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.

<sup>93</sup> **La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado**, Genève, OIT, 1973 *Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1294.

<sup>94</sup> Mauricio Godinho traz que esse princípio da equivalência dos contratantes coletivos “resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas” [...] “essa natureza coletiva dos sindicatos deve ser real, ao invés de mera formalidade ilusória” [...] “Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1567/1568).

Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas.<sup>95</sup>

A negociação coletiva permite um ganho mútuo, pois se trata de uma ferramenta de diálogo utilizada para firmar instrumentos coletivos com o fim de ajustar os interesses das partes envolvidas, admitindo a adaptação da legislação trabalhista às peculiaridades do caso concreto.

O estímulo à negociação possibilita que os interessados decidam seus litígios, com mais celeridade, eficácia e adequação ao caso concreto. Levar as demandas para o Estado resolver, onera o contribuinte e desencadeia crise no Poder Judiciário, trazendo lentidão em resolver os conflitos, ocasionando prejuízos aos litigantes.

### **2.3 Convenção n. 158 e as Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que a suplementam.**

A Recomendação n. 119 de 1963 estabelecia diretrizes sobre dispensa com causa justificada. Essa norma permitiu que os trabalhadores tivessem a consciência da necessidade de se prevenir sobre a redução do número de seus pares nos quadros das empresas.

O artigo 13 da Recomendação considerava várias medidas que deveriam preceder a adoção do corte de trabalhadores, como a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, opção por medidas que atenuassem os efeitos e as consequências da redução de pessoal e a necessidade de informar as autoridades competentes.<sup>96</sup>

Esse foi um marco importante.

---

<sup>95</sup> BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. **O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso.** Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143169>. Acesso em: 10 jan. 2020.

<sup>96</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas internacionais de trabalho.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:11754002371348::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y:](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:11754002371348::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:). Acesso em: 30 de nov. 2019.

Em 1982, a Recomendação n. 119 foi substituída pela de número 166,<sup>97</sup> que ampliou a proteção ao trabalhador com o intuito de evitar ou limitar as dispensas, incluindo, aposentadoria antecipada e a jornada em tempo parcial, dando prioridade aos dispensados na hipótese de futuras contratações.

Posteriormente, foi aprovada a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho<sup>98</sup>, na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1982), que entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. No Brasil, a aprovação se deu pelo Decreto Legislativo n. 68, de 16 de setembro de 1992. A ratificação foi em 05 de janeiro de 1995, com vigência nacional em 05 de janeiro de 1996. A Convenção foi suplementada pela Recomendação n. 166 da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho trata sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e prevê normas gerais com o fim de proteger o trabalhador contra as dispensas imotivadas, seja coletiva ou individual, restringindo o direito de extinguir contratos de forma unilateral pelo empregador.

Walküre Lopes Ribeiro da Silva e Jorge Luiz Souto Maior constatarem que a Convenção n. 158 aprimorou a Recomendação n. 119, mesmo porque são vinte anos que distanciam as duas normas. Registram que, em 1974, de acordo com relatório da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, após consulta de noventa e três países, quarenta e cinco haviam inserido de forma expressa na sua legislação interna a necessidade de ter causa justificada para a dispensa. E doze países estabeleceram recursos contra dispensas arbitrárias e três países inseriram o conceito de abuso de direito na legislação nacional.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R166 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312504:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO). Acesso em: 09 jan.2020.

<sup>98</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236164/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 jan. 2020.

<sup>99</sup> SILVA, Walküre Lopes Ribeiro; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Validade e Eficácia da Convenção n. 158 da OIT perante o Ordenamento Jurídico Brasileiro.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. n. 94, abr.-jun./1996, ano 25. p. 8.

Os autores afirmaram também que, oito países não estabeleciam uma causa justificada, mas haviam órgãos que tinham a competência para “fazer cumprir certos requisitos restritivos da dispensa”, e vinte e cinco países não restringem o poder do empregador de extinguir o contrato de trabalho, salvo com a necessidade de aviso prévio e, em casos específicos, como a gestante.

Observa-se que, a Convenção n. 158, em seu artigo art. 2.2 dispõe que suas disposições podem não ser aplicadas aos: a) trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa; b) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que não tenham o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável; c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

A norma internacional impede a rescisão do contrato de trabalho sem que haja motivação conexa à capacidade ou conduta do trabalhador ou necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, que justifiquem a necessidade em rescindir o contrato de trabalho. É o fim da denúncia vazia. (Parte II, Seção A, artigo 4º). Essa necessidade em motivar o encerramento dos contratos, vale tanto para individual, como para a coletiva.

Faz-se necessário enfatizar, que não poderão ser utilizados como motivos justificadores para o extinção do contrato: a filiação do empregado a um sindicato ou a participação em atividades sindicais e a sua candidatura a representante sindical; a apresentação do trabalhador, de queixa ou participação em procedimento contra o empregador em razão de violação a leis ou regulamentos; a raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidade familiares, gravidez, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social; e ausência do trabalho durante a licença maternidade ou em razão de doença ou lesão.<sup>100</sup>

A Convenção n. 158 não traz definição ou conceito de dispensa coletiva, que já foi tratado no capítulo 1, mas traz o procedimento a partir da parte III sobre as

---

<sup>100</sup> HUSEK, Renata. **A convenção n° 158 da Organização Internacional do Trabalho e a legislação brasileira**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2010, p. 70.

disposições complementares no término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

A norma internacional dispõe que quando houver a extinção dos contratos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, será proporcionado aos representantes dos trabalhadores informações quanto aos motivos dos terminos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados, bem como o período durante o qual seriam efetuados esses terminos (parte III, Seção A, art. 13-1, a).

Consta, além disso, na norma internacional, que de acordo com a norma interna, o empregador oferecerá aos representantes dos trabalhadores, consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os terminos e as medidas para atenuar as consequências adversas (parte III, Seção A, art. 13-1, b). Oris de Oliveira afirma que a obrigatoriedade em consultar os representantes dos trabalhadores é diferente de simplesmente comunicá-los do encerramento dos contratos:

A razão de ser da consulta se evidencia nas propostas da Recomendação n. 166 (arts. 19 a 26). Ela deve ser prévia para que os representantes dos trabalhadores possam apresentar, em tempo oportuno, sugestões sobre futuras readmissões, sobre transferências internas, sobre formação e requalificação dos trabalhadores, sobre planos de pedidos de demissão com adequada proteção econômica, sobre diminuição de horas extras e sobre redução da jornada de trabalho, sobre eventual redução de salário, sobre critérios de seleção dos trabalhadores a serem despedidos, sobre propostas de readmissão preferencial dos despedidos.<sup>101</sup>

Faz parte do artigo 14 da Convenção, que de acordo com a norma interna, o empregador, deverá notificar a autoridade competente, o mais breve possível, comunicando, por escrito, a informação pertinente, incluindo uma exposição dos motivos das rescisões, o número e as categorias dos trabalhadores que podem ser afetadas e o período durante o qual serão efetuadas as rupturas contratuais.

Verifica-se que a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho tem uma preocupação com o impacto social causado pelo encerramento de contratos de forma coletiva. Amauri Mascaro Nascimento constata que norma apresenta:

[...] 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 trabalho por um

---

<sup>101</sup> OLIVEIRA, Oris de. **A despedida coletiva na Convenção n. 158 da OIT e no direito brasileiro.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. n° 94, abr.-jun./1996. p. 56.



prazo, um aviso prévio prolongado e outras, que podem diversificar-se em cada situação concreta.<sup>102</sup>

A aplicabilidade da Convenção n.158 no Brasil, ainda está em discussão. Em que pese incorporada ao ordenamento interno, ela foi denunciada pelo Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996, tornando público que deixou de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997.<sup>103</sup>

Naquele momento, muitas ações foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal, a favor e contra a vigência da Convenção no território brasileiro. Perante isso, foi questionada a constitucionalidade formal e material da norma internacional.

Havia discussão se a denúncia feita pelo Presidente da República, que à época era Fernando Henrique Cardoso, foi realizada de acordo com o procedimento adotado pela Organização Internacional do Trabalho.<sup>104</sup>

Quanto à constitucionalidade formal, uma das questões seria quanto ao prazo da denúncia, uma vez que, a Convenção institui no seu art. 17.1, que o membro que a ratificou poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da sua vigência e o Brasil o fez poucos meses após a ratificação.<sup>105</sup>

Em parecer, Arnaldo Sussekind defendeu que a denúncia não poderia ter ocorrido, pois se filia a corrente de que se conta o decênio da vigência da ratificação de cada país, sendo que:

O método de interpretação sistemática parece fundamentar essa conclusão, porque o § 2º do mesmo artigo prescreve que, se o estado não usar do direito de denúncia no prazo previsto no parágrafo anterior, “ficará obrigado, durante um novo período de dez anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo” (grifamos). Ora, se o parágrafo alude a “um novo período de dez anos” para a vigência da ratificação nacional, é porque antes fluiu igual tempo de ratificação. Aliás, a lógica jurídica aponta para essa solução, porquanto afronta o bom senso admitir-se que um Estado possa denunciar um tratado que ratificou poucos dias antes, pelo fato de já vigorar no campo internacional há dez anos.<sup>106</sup>

<sup>102</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos**. São Paulo: LTr, Revista LTr, v. 73, n. 1, p. 7/16, jan./2009.

<sup>103</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 521.

<sup>104</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. p. 213.

<sup>105</sup> ANDRADE, Oyama Karyna Barbosa. **Proteção constitucional contra a dispensa arbitrária do empregado: do descumprimento à efetividade**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais, 2012, p. 61.

<sup>106</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Parecer**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/open-pdf/cj045048.pdf/consult/cj045048.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2020, p. 5.

Arion Sayão Romita traz a distinção ao apresentar que:

Quando se trata de convenção aprovada pela OIT, cumpre distinguir vigência no plano internacional de validade perante o ordenamento interno. A vigência de determinada convenção no âmbito internacional é geralmente regulada por uma cláusula da própria convenção. Em regra, as convenções aprovadas pela OIT têm incluído uma cláusula em cujos termos ela entrará em vigor, no campo internacional, doze meses após terem sido registradas, pelo Diretor Geral do BIT, duas ratificações de Estados-membros. A Convenção n. 158 contém cláusula que dispõe nesse sentido. A vigência no campo internacional constitui requisito para que a convenção possa ter vigência no direito interno, após sua ratificação. A Convenção n 158 entrou em vigor no âmbito internacional em 23.11.1985, por terem sido cumpridas as exigências previstas pela cláusula 16.2. Já foi, assim, preenchido este requisito para que a referida Convenção entre em vigor no Brasil. Mas o ato da ratificação não confere automática vigência à convenção em face do ordenamento interno. Embora vigente no plano internacional e mesmo após a ratificação, é previsto um prazo para que o instrumento internacional tenha vigência no plano interno.<sup>107</sup>

Acontece que, a Organização Internacional do Trabalho adota o entendimento que a contagem do prazo de dez anos inicia da vigência da Convenção no âmbito internacional.<sup>108</sup>

De tal modo, a Convenção n. 158 entrou em vigor no âmbito internacional em 23 novembro 1985, podendo ser denunciada a partir de 22 novembro 1995. Por efeito, nesse ponto, não houve inconstitucionalidade, visto que, a denúncia realizada pelo Presidente da República foi feita em 20 novembro 1996.

Outra questão que surgiu quanto à constitucionalidade formal da Convenção n. 158, foi por ela ter sido denunciada por ato único do Presidente da República, sem consulta prévia ao Congresso Nacional, nos termos do inciso I, do artigo 49 e inciso VIII do artigo 84, ambos da Constituição Federal.

No Brasil, para que o tratado seja incorporado ao ordenamento jurídico nacional não basta a ratificação, sendo necessárias três fases: (a) aprovação pelo Congresso Nacional, mediante decreto legislativo (CF, art. 49, I); (b) ratificação desses atos internacionais, pelo Presidente da República, mediante depósito do respectivo

---

<sup>107</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Efeitos da Ratificação da Convenção n. 158 da OIT sobre o Direito Brasileiro. Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário.** São Paulo: LTr. n° 5, mar./1996. p. 79

<sup>108</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Parecer.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/open-pdf/cj045048.pdf/consult/cj045048.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2020, p. 4.

instrumento (CF, art. 84, VIII); (c) promulgação de tais acordos ou tratados, pelo Presidente da República, mediante decreto.<sup>109</sup>

Para Arion Romita, não há que se falar em inconstitucionalidade em razão da denúncia ter sido feita por ato unilateral do chefe de Estado:

No Brasil, falta disposição constitucional que regule o procedimento de denúncia dos tratados e convenções internacionais. O ordenamento brasileiro não contém norma idêntica à constante do art. 95, inciso 2 da Constituição espanhola. O Brasil sempre seguiu a “prática internacional uniforme e pacífica” de assegurar ao Presidente da República a atribuição de denunciar tratados e convenções internacionais sem a prévia autorização do Congresso Nacional. No caso em tela – denúncia da Convenção nº 158 da OIT – não há razão para proceder de maneira diversa. Em resumo e em conclusão: a denúncia da Convenção nº 158, tornada pública pelo Decreto nº 2.100, de 20.12.96, constitui medida de natureza política, a respeito da qual o Poder Judiciário, acaso provocado (CF, art. 5º, XXXV), deveria manter prudente comedimento. De acordo com a prática internacional generalizada e segundo a reiterada experiência brasileira, essa denúncia não atenta contra qualquer preceito constitucional; em consequência; não pode ser validamente acoimada de ineficaz.<sup>110</sup>

Arnaldo Süssekind tem entendimento contrário, pois para ele, se o Congresso Nacional é competente para aprovar tratados normativos “cujas disposições, com essa aprovação e conseqüente ratificação (ato jurídico complexo), se incorporam à legislação”, dessa mesma forma, o é para “aprovar ou referendar a denúncia de iniciativa do Poder Executivo. Por um incontroverso princípio de direito, o ato jurídico complexo deve ser revogado da mesma forma como foi praticado”.<sup>111</sup>

Souto Maior, cita Márcio Túlio Viana, que acompanha desse mesmo entendimento:

Por fim, dê-se relevo à posição de Márcio Túlio Viana, que destaca a inconstitucionalidade da denúncia, na medida em que o ato praticado pelo chefe do Poder Executivo, de denunciar, mediante Decreto, a Convenção, extrapolou os limites de sua competência, constitucionalmente fixados. Argumenta Viana: se é o Congresso quem aprova os tratados internacionais, como pode o Presidente, por ato isolado, denunciá-los. [...] A denúncia, portanto, fora ato inconstitucional que, portanto, não pode surtir o efeito de extrair do ordenamento jurídico a Convenção em exame.<sup>112</sup>

<sup>109</sup> STF. **A Constituição e o Supremo**. Agravo Regimental em Carta Rogatória. [CR 8.279 AgR], rel. min. Celso de Mello, j. 17-6-1998, P, DJ de 10-8-2000.

<sup>110</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Convenção n. 158 da OIT: vida e morte no direito brasileiro**. Revista Forense. Rio de Janeiro: Forense, out.-nov.-dez./1997. p. 71.

<sup>111</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Parecer**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/open-pdf/cj045048.pdf/consult/cj045048.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2020.

<sup>112</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 25, p. 47-63, jul./dez. 2004.

Em razão da polêmica gerada, em 16 de junho de 1997 foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade<sup>113</sup> no Supremo Tribunal Federal pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) requerendo a declaração de inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100 de 20 de dezembro de 1996. Os Ministros Maurício Corrêa<sup>114</sup> (Ministro – Relator na ADI), Carlos Britto,<sup>115</sup> Joaquim Barbosa<sup>116</sup> e Rosa Weber<sup>117</sup>, entenderam que para a denúncia ser válida, é necessário referendo do Congresso Nacional. Já os Ministros Nelson Jobim<sup>118</sup> e Teori Zavascki,<sup>119</sup> entenderem pela improcedência da ação. Nesse momento, os autos encontram-se no gabinete do Ministro Dias Toffoli.

Ainda que o Supremo Tribunal Federal entenda pela inconstitucionalidade da norma internacional, o procedimento em várias etapas previsto na Convenção n. 158 para dispensa coletiva, traz muito exemplos que podem ser utilizados nos instrumentos coletivos com intuito de minimizar o dano econômico e social.

---

<sup>113</sup> Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa.

<sup>114</sup> Decisão: [...] Em seguida, após os votos dos Senhores Ministros Relator e Carlos Britto, que julgavam precedente, Em parte, a ação para, emprestando ao Decreto Federal nº 2.100, de 20 de Dezembro de 1996, interpretação conforme ao artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, determinar que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional, a partir do que produz a sua eficácia plena, [...]. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 02/10/2003.).

<sup>115</sup> Decisão: [...]. Em seguida, após os votos dos Senhores Ministros Relator e Carlos Britto, que julgavam precedente, Em parte, a ação para, emprestando ao Decreto Federal n. 2.100, de 20 de Dezembro de 1996, interpretação conforme ao artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, determinar que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional, a partir do que produz a sua eficácia plena, pediu vista dos autos o Senhor Ministro Nelson Jobim. Presidência do Senhor Ministro Maurício Corrêa. Plenário, 02.10.2003. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 02/10/2003).

<sup>116</sup> Decisão: [...] Senhor Ministro Joaquim Barbosa, julgando totalmente precedente a ação direta, [...]. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº. 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 03.06.2009).

<sup>117</sup> Decisão: [...] Senhor Ministro Joaquim Barbosa, julgando totalmente precedente a ação direta, [...]. (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº. 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 03.06.2009).

<sup>118</sup> Decisão: Após os votos dos Senhores Ministros Maurício Corrêa (Relator) e Carlos Britto, que julgavam precedente, em parte, a ação para, emprestando ao Decreto Federal n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996, interpretação conforme o artigo 49, inciso I da Constituição Federal, determinar que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional, a partir do que produz a sua eficácia, e do voto do Presidente, Ministro Nelson Jobim, que julgava improcedente a ação[...] (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 29.03.2006).

<sup>119</sup> Decisão: Após o voto-vista do Ministro Teori Zavascki, julgando improcedente o pedido formulado, pediu vista dos autos o Ministro Dias Toffoli. [...] (Supremo Tribunal Federal. Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1625. Relatoria do Ministro Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 14.09.2016).

A constitucionalidade material da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho também foi questionada. Como dito no capítulo anterior, o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, dispõe sobre a proteção à relação de emprego observando que a “relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

A previsão constitucional não é autoaplicável,<sup>120</sup> porque consta que a regulamentação da matéria se dará por lei complementar. Essa regra tem ligação com o dispositivo transitório do *caput* e inciso I do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que rege que “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição” [...] “fica limitada a proteção nele prevista ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966”.<sup>121</sup> Portanto, por ora, a indenização de 40% sobre o FGTS depositado é aplicado.

Arion Romita afirma que a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, quando incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro o foi com *status* lei ordinária:

Se a Constituição Federal determina que a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa deve provir de lei complementar, injurídica será a afirmação de que ela já está regulada pela Convenção n. 158. A convenção internacional ratificada não substitui a lei complementar, que tem previsão constitucional específica; CF, arts. 59, II, e 69.<sup>122</sup>

Gustavo Filipe tem o mesmo entendimento de que a Convenção integrou o ordenamento com *status* de lei ordinária.<sup>123</sup>

Salienta-se que, a Constituição prevê no §2º, do seu artigo 5º, que aos direitos e garantias fundamentais nela previstos, podem ser agregados a outros decorrentes de tratados internacionais em que o Brasil seja parte. A norma internacional em comento é um tratado de direitos humanos e suas normas têm hierarquia constitucional. Ainda que a Convenção não seja considerada com hierarquia constitucional, já que não foi aprovada

---

<sup>120</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 635.

<sup>121</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1332.

<sup>122</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Convenção n. 158 da OIT: vida e morte no direito brasileiro**. Revista Forense. Rio de Janeiro: Forense, out.-nov. Dez./1997. p. 66

<sup>123</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 522.

pelo quórum exigido pela Constituição, após a Emenda Constitucional nº 45, que acrescentou o § 3º ao art. 5º, aos tratados de direitos humanos tem hierarquia de norma supralegal.

## **2.4 O tratamento jurídico dado pelo Direito Internacional à extinção do contratual coletiva.**

### **2.4.1 União Europeia**

Os países-membros da União Europeia seguem as diretivas, independente do seu ordenamento jurídico interno.

A União Europeia é formada por 27 países, que constituem grande parte do continente europeu, ressalta-se que em 31 de janeiro de 2020, o Reino Unido saiu da União Europeia. Essa é a união econômica e política, criada durante a Segunda Guerra Mundial. O intuito inicial era estimular a cooperação econômica, e tem entre seus objetivos:

[...] promover a paz e o bem-estar dos seus cidadãos, garantir a liberdade, a segurança e a justiça, sem fronteiras internas, favorecer o desenvolvimento sustentável, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, uma economia de mercado altamente competitiva, com pleno emprego e progresso social, e a proteção do ambiente lutar contra a exclusão social e a discriminação.<sup>124</sup>

A União Europeia possui as Diretivas, que são normas obrigatórias aprovadas pelo seu Parlamento. As Diretivas que tratam sobre essa proteção é a 75/129/CEE, de 17 de fevereiro de 1975<sup>125</sup>, a Diretiva 92/56/CEE, de 24 de junho de 1992<sup>126</sup> e Diretiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998.<sup>127</sup> As diretivas têm a política trabalhista

<sup>124</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Objetivos e valores da EU**. Disponível em: [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_pt). Acesso em: 11 jan. 2020.

<sup>125</sup> Pela Diretiva n. 75/129, o encerramento de contratos na modalidade coletiva é aquela que, em um período de 30 dias, o empregador dispensa trabalhadores por razões não inerentes ao indivíduo na dimensão de: Dez ou mais trabalhadores se o estabelecimentos tiver mais de 20 e menos de 100 empregados; mínimo de 10% dos trabalhadores em empresas que contém mais de 100 e menos de 300 empregados; e, no mínimo, 30 trabalhadores em empresas que empregam habitualmente mais de 300 trabalhadores. Ou, em um prazo de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em discussão. (art. 1º, da Secção I, Diretiva n. 75/129).

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 75/129/CEE do Conselho**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31975L0129>. Acesso em: 11 jan. 2020.

<sup>126</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 92/56/CEE do Conselho**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?qid=1578765512410&uri=CELEX:31992L0056>. Acesso em: 11 jan. 2020.

<sup>127</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 98/59/CE do Conselho**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>. Acesso em: 11 jan. 2020.

de robustecer a proteção dos trabalhadores para os casos das dispensas em massa, que visa um “desenvolvimento equilibrado na Comunidade [...]”.<sup>128</sup>

Nelson Mannrich aponta que a variedade de leis sobre a dispensa coletiva, bem como a falta de um procedimento comum poderia acometer o mercado comum europeu, ainda mais quanto à concorrência entre grupos industriais, acarretando, inclusive desequilíbrio nas relações entre os Estados-membros.<sup>129</sup>

A Diretiva n. 75/129, em seu art. 1º, da Seção I, trouxe o conceito de encerramento de contratos na modalidade coletiva e Nelson Mannrich extrai quatro elementos desse conceito, sendo o subjetivo, causal, numérico e temporal.<sup>130</sup>

O elemento subjetivo está relacionado com a iniciativa do empresário de extinguir o contrato de forma unilateral, permanecendo a necessidade de notificar a autoridade administrativa e o representante dos trabalhadores. O elemento causal é a necessidade da justificativa ser objetiva, com base no fator econômico-estrutural da empresa.

O elemento numérico está ligado ao mínimo de trabalhadores dispensados para que se caracterize a dispensa coletiva e, essa relação está ligada ao tamanho do empreendimento. Exemplificativamente, o artigo 1.1, da Diretiva 75/129, estabelece o mínimo 10 trabalhadores dispensados, para caracterização de dispensa coletiva, num período de 30 dias, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 de menos de 100.

O elemento temporal relaciona o período em que as extinções contratuais podem ocorrer e o número de trabalhadores dispensados, sendo 30 dias, como no exemplo supracitado, que é a regra geral.

Quanto ao procedimento da dispensa coletiva, a Diretiva 129 revelou a necessidade do empregador em notificar, por escrito a autoridade pública competente sobre a dispensa coletiva, juntamente com as informações, motivação, o número de trabalhadores atingidos e o período que realizaria as extinções dos contratos de trabalho.

---

<sup>128</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1183.

<sup>129</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva. Da Liberdade Contratual à Responsabilidade Social**. São Paulo: LTR, 2000, p. 220.

<sup>130</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva. Da Liberdade Contratual à Responsabilidade Social**. São Paulo: LTR, 2000, p. 221.

O empregador deve notificar os representantes dos trabalhadores, que podem apresentar questionamentos as autoridades, que indicarão soluções, no prazo de trinta dias da notificação, que pode ser ampliado.

Salienta-se que essa Diretiva não se aplica aos trabalhadores da Administração Pública, aos tripulantes de embarcações marítimas e aos trabalhadores contratados por prazo determinado e, ainda, no âmbito das empresas que tiveram encerradas suas atividades por meio de declaração judicial.<sup>131</sup>

A Diretiva prevê um processo de consulta obrigatória aos representantes dos trabalhadores com objetivo de chegar a um acordo (art. 2º 1, 2, 3). É preciso verificar as possibilidades de impedir ou de diminuir as dispensas coletivas em massa ou atenuar suas consequências. O intuito é que os representantes dos trabalhadores estabeleçam sugestões construtivas e é dever do empregador fornecer todas as informações necessárias com motivos das extinções contratuais, número de trabalhadores que serão dispensados, número de trabalhadores que normalmente estão empregados no estabelecimento.

E ainda, o empregador deve remeter à autoridade pública competente uma cópia dessa comunicação escrita.

A necessidade de negociação prévia à dispensa coletiva se assemelha ao posicionamento que os Tribunais do Trabalho brasileiros estavam adotando após a alteração de paradigma em 2009, conforme comentado no capítulo 1, mas que foi alterado com a promulgação da Lei n. 13.467 de 2017.

Posteriormente, a Diretiva 92/56/CEE do Conselho, em 24 de junho de 1992, alterou a Diretiva 75/129/CEE respeitando as dispensas em massa.

A Diretiva 92/56/CEE aprimorou, a questão da consulta aos trabalhadores, buscando alternativas para minorar os efeitos sociais por meio do diálogo com o representante dos profissionais.

O artigo 2º passou a dispor que, na dispensa coletiva, o empregador é obrigado a “consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo”, procurando atenuar o impacto ou impedir o encerramento

---

<sup>131</sup> MURAKAMI, Júlia Satie. **Dispensa coletiva no Brasil e a imprecisão judiciária quanto à definição de seus critérios balizadores.** Trabalho Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia. Bahia, 2017, p. 23.



contratual de forma massiva “recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos”. E ainda, “os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais”.

A busca pelo acordo entre as partes é um esforço de democratização do direito, na medida em que proporciona que os interessados constituam as suas próprias condições de trabalho, com maior satisfação e acolhimento das necessidades sociais. A negociação faz com que os negociadores estabeleçam de forma democrática suas próprias soluções.

A Diretiva n. 98/59/CEE determinou a necessidade dos Estados-membros da União Europeia de “reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento econômico e social equilibrado na Comunidade”.<sup>132</sup>

Há uma grande preocupação com as rupturas contratuais por parte da União Europeia, uma vez que transcende o interesse individual das partes e reflete diretamente na dimensão social.

#### 2.4.2 Itália

O Direito Italiano regulamentou a dispensa coletiva por meio da Lei n. 223, de 1991, que está em sintonia com as Diretivas da União Europeia.

Fabiano Zavanella faz a ressalva de que:

[...] as normas vigentes no país exprimem preocupação crescente em disciplinar, além de adaptar a forma de enfrentamento deste fenômeno, a modalidade a partir das crises econômicas vivenciadas e que levaram o Estado à mudança de postura a fim de que mantivesse o máximo do equilíbrio social outrora vivenciado.<sup>133</sup>

O procedimento para a extinção contratual coletiva é formado por três fases sindical, judicial e público.

---

<sup>132</sup> RUHAS, Tamara Camarano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A dispensa individual e coletiva no Brasil e na Itália**, Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.56, n.86, p.21-36, jul./dez. 2012

<sup>133</sup> ZAVANELLA, Fabiano. **Da Máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2014, p. 44.

O objetivo da fase sindical é a obtenção do acordo pelas próprias partes, empregador e representantes dos empregados, caso não aconteça, o empregador dará aviso prévio aos trabalhadores, mas leva em conta alguns fatores pessoais do trabalhador, como os encargos familiares e a antiguidade. Na segunda fase, havendo impugnação sobre a regularidade do processo da dispensa haverá controle judicial podendo gerar a anulabilidade de cada extinção contratual. Na fase pública, há uma atuação preventiva do Estado com promoção de medidas de natureza previdenciária, de desocupação dos trabalhadores, inclusive a promoção de cooperativas de produção.<sup>134</sup>

As decisões judiciais tomadas nos processos das empresas Amsted Maxion<sup>135</sup> e Embraer,<sup>136</sup> explanados no capítulo 1, aproximam-se bastante da legislação italiana, tanto em razão da busca pelo acordo entre as partes, como pela utilização de fatores objetivos no caso da concretização da dispensa.

A legislação italiana estabelece que, a fase sindical se inicia com a notificação aos representantes dos trabalhadores, informando a vontade do empregador em efetivar a dispensa, a situação da empresa, os motivos pelos quais o empregador chegou a essa decisão, o porquê não tomou outras medidas para resolver ou atenuar o problema, se dessa forma não o fez. Também constam os dados dos trabalhadores que serão dispensados e o tempo de duração do programa de mobilidade (§ 3º do art. 4º da Lei n. 223/91).<sup>137</sup>

Verifica-se que a participação dos representantes dos trabalhadores em uma negociação facilita a solução do litígio com o empregador, podendo os interessados, de maneira criativa obter a melhor solução para um acordo. A transação é interessante para empregados, seus representantes, para a empresa e para o Estado, afinal ninguém tem interesse na dispensa coletiva, já que essa situação apenas contribui para a recessão.

Essa é a lógica da busca por alternativas com o fim de diminuir os danos sociais, mas as escolhas devem ser feitas por meio de negociação coletiva e não pelo

---

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1201.

<sup>135</sup> Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo/ 2ª Região - Dissídio Coletivo n. 20281.2008.000.02.00-1, Data de Julgamento: 22/12/2008, Relatoria da Desembargadora: Ivani Contini Bramante, Data da publicação: 15/01/2009.

<sup>136</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 30900-12.2009.5.15.0000. Data de julgamento: 10/08/2009. Relatoria do Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: 04/09/2009.

<sup>137</sup> GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPPUBLICA ITALIANA. **Legge 23 luglio 1991, n. 223**. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/07/27/091G0141/sg>. Acesso em: 09 abr. 2020.

Poder Judiciário. Primeiro, pois a experiência mostra que os atores sociais, que estão em contato com a situação real do dia-a-dia, conhecem melhor o caso concreto, as causas e os efeitos, além de poder obter medidas mais céleres, segundo porquê não há motivo para abarrotar os tribunais com demandas que podem ser solucionadas pelos próprios negociadores.

### 2.4.3. Portugal.

A Constituição da República de Portugal tem um grau de proteção ao trabalho maior que a Constituição Federal do Brasil.

O artigo 53 da Constituição de Portugal assegura ao trabalhador, que ele não poderá ser dispensado sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos, o que garante aos trabalhadores a segurança ao emprego.<sup>138</sup>

O Código de Trabalho Português traz o conceito de dispensa coletiva no artigo 359, I,<sup>139</sup> e Claudio Jannotti resume que, para ocorrê-la são necessários três requisitos: o quantitativo, sendo o número de contratos de trabalhos que serão rompidos (se microempresa ou pequena empresa, o número a ser observado é de 2 contratos cessados; se a empregadora for uma média ou grande empresa, o número a ser analisado é de 5 contratos extintos); temporal, em que a cessação deve se realizar dentro do prazo de três meses e, por fim, o qualitativo, que é a justificativa das cessações contratuais<sup>140</sup> (art. 359, § 2º).<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> **Constituição da República Portuguesa.** Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acessado em: 03 dez 2019.

<sup>139</sup> Artigo 359, I: Dispensa coletiva é a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias seções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos). **CÓDIGO DO TRABALHO.** Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=) Acesso em: 03 dez 2019.

<sup>140</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Limitações à cessação contratual coletiva trabalhista brasileira.** Dissertação (Mestrado)–Faculdade de Direito. PUC-Minas, Belo Horizonte, 2011. p. 122/123

<sup>141</sup> DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÔNICO. **Código do Trabalho.** [...] a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio econômico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de

Antes que seja tomada a decisão de desligamento coletivo são necessárias comunicações, informações, consultas e a negociação coletiva. Assim, na primeira fase o empregador deverá comunicar sua intenção à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas desses trabalhadores. Caso não haja nenhuma entidade representativa, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos (art. 360).

Essa comunicação sobre a intenção do desligamento deve ser detalhada, constando: os motivos para a ruptura contratual; o quadro de pessoal; a discriminação por setores organizacionais da empresa; quais foram os critérios organizacionais da empresa; número e categoria de trabalhadores abrangidos; o período em que será efetuada; método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366 ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Após as comunicações, há a fase de informações e negociações com os trabalhadores, objetivando um acordo constando sua abrangência, efeitos e medidas que serão aplicadas, bem como a possibilidade da adoção de medidas menos impactantes, como a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada, por exemplo. No processo de negociação, as partes deverão agir com boa-fé, conforme previsão no artigo 489 do Código do Trabalho.

Nelson Mannrich lembra que a legislação portuguesa tem um procedimento dificultoso, estimula a negociação coletiva e não proíbe as extinções contratuais coletivas, salvo se for ilícito, o que caberá ao empregador reintegrar ou pagar a indenização ao trabalhador do período correspondente.<sup>142</sup> O Código traz meios mais eficientes, visando a lisura e a transparência das partes com relação ao processo de despedimento coletivo.<sup>143</sup>

A legislação estrangeira prevê um procedimento para que as próprias partes busquem a melhor solução para o caso concreto pautado na transparência e boa-fé,

---

cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação” (Art. 359, § 2º, do Código do Trabalho de Portugal).

<sup>142</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva. Da liberdade contratual à responsabilidade social.** São Paulo: LTr, 2000. p. 56.

<sup>143</sup> TEIXEIRA, Katia Albuquerque Ferreira. **Dispensa coletiva: necessária procedimentalização.** Dissertação (Mestrado em Direito- Direito das Relações Sociais–Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2013, p. 92.

exatamente o que foi apontado pelo Ministro-relator no caso Embraer.<sup>144</sup> Nesse caso, quando abordou sobre a dispensa, o relator afirmou que houve ausência de informação, além da falta da tentativa de negociação prévia com os sindicatos ou até mesmo com os próprios trabalhadores, sendo que esses foram surpreendidos com a decisão repentina da empresa, o que representava clara ofensa à boa-fé objetiva, ao princípio da confiança e ao dever de informação.

Verifica-se que as decisões dos Tribunais brasileiros após 2009 até a promulgação da “reforma trabalhista”, estavam alinhadas à legislação estrangeira moderna, ou seja, a persecução pela negociação coletiva com intuito de minimizar os danos econômicos e sociais à sociedade pautada na boa-fé objetiva.

#### 2.4.4 Espanha

O ordenamento jurídico espanhol tem passado por constantes reformas trabalhistas para adequar sua legislação à necessidade de superar as crises econômicas e combater o desemprego.

Em 1980 houve a promulgação do Estatuto dos Trabalhadores (Lei 8/1980) que foi revogado pela Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, promulgado em 24 de março).<sup>145</sup> Isso se deu em 1994, em razão da crise financeira que se alojava no país diante da internacionalização da economia e das mudanças no mercado de trabalho.<sup>146</sup>

Antes mesmo das regras trazidas pela União Europeia, a Espanha já possuía “a figura dos encerramentos contratuais de trabalho por causas objetivas, entre as quais as coletivas, por decisão unilateral do empregador, de modo que as regras da União Europeia pouco ou quase nada acrescentaram ao direito nacional espanhol”.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 30900-12.2009.5.15.0000. Data de julgamento: 10/08/2009. Relatoria do Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: 04/09/2009.

<sup>145</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A reforma trabalhista espanhola de 2010**. Disponível em: <http://www.ablj.org.br/revistas/revista38e39/revista38e39%20ARION%20SAY%C3%83O%20ROMITA%20A%20reforma%20trabalhista%20espanhola%20de%202010.pdf>. Acesso em: 08 dez 2019.

<sup>146</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva. Da Liberdade Contratual à Responsabilidade Social**. São Paulo: LTR, 2000, p. 131.

<sup>147</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1185.

Após diversas modificações no Estatuto dos Trabalhadores, a última redação foi dada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O Estatuto estabelece em seu artigo 51, o que é a dispensa coletiva. A lei combina causas objetivas com o modelo numérico, já que fixa percentuais mínimos que configuram a dispensa como coletiva, associada a justificativa legal. Desse modo, a dispensa coletiva atende ao princípio da causalidade, seguindo os princípios comunitários, vinculando-se, em consequência, a motivos econômicos.<sup>148</sup>

As causas econômicas são aquelas que se conectam com uma situação financeira negativa nos resultados da empresa. Já as causas técnicas, organizativas ou de produção, emanam de modificações nos modelos de produção, ou no conhecimento técnico utilizado pela empresa, sendo que sua adoção vai justificar as dispensas de trabalhadores.<sup>149</sup>

O artigo 51, § 2º do Estatuto estabelece que a dispensa coletiva deverá ser precedida de consulta ao representante dos trabalhadores. A consulta tem como intenção evitar ou reduzir a extinção massiva de contratos, bem como atenuar suas consequências por meio de medidas sociais de acompanhamento, tais como recolocação, formação ou reciclagem profissional para a melhora da empregabilidade. Esse procedimento é realizado por comissão negociadora composta por representantes do empregador e dos trabalhadores.

A comunicação da abertura do período de consulta será feita por escrito, endereçada pelo empregador aos representantes legais dos trabalhadores, sendo que, uma cópia será enviada à autoridade trabalhista, com relatório explicativo das causas da ruptura dos contratos, número e classificação profissional dos trabalhadores afetados pela dispensa, além de relatórios contábeis, fiscais e técnicos.

Alberto Emiliano salienta que aos representantes dos trabalhadores é outorgado um verdadeiro direito à informação, porquanto a esses cabe interrogar a existência da causa alegada e seu alcance, e ainda, se as medidas de rescisão contratual

---

<sup>148</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 56.

<sup>149</sup> PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas. Lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2012. p. 53.

se justificam, quantas serão essas medidas, quando se verificará, quais são as compensações econômicas devidas (Estatuto, artigo 51, § 2º).<sup>150</sup>

Durante o período de consulta, as partes devem negociar de boa-fé, com vistas à negociação de um acordo.

Eduardo Soto ressalta que:

A exigência da negociação coletiva com regras claras sobre os procedimentos e o período de sua realização. Em nossa opinião, essa é a ferramenta de maior valor em matéria de proteção às partes da dispensa. De um lado, permite ao empresário demonstrar de forma clara e veraz a existência das causas determinantes da dispensa, e, de outro, possibilita que os trabalhadores possam evitar (ou ao menos tentar evitar) os efeitos da dispensa, seja por meio de determinadas medidas alternativas (redução de jornada, a redução salarial, o congelamento salarial, entre outras), seja por meio de medidas que minimizam o impacto depois de produzida a dispensa (aumento de indenização, recolocação profissional, extensão de assistência médica, entre outras). A experiência demonstrou que é muito melhor que as próprias partes, que são as que melhor conhecem os efeitos e as causas da dispensa negociem essas medidas.<sup>151</sup>

A previsão de negociação prévia à dispensa com consulta aos representantes dos trabalhadores, mediante fornecimento de documentos é um instrumento valioso à classe empresarial e a classe trabalhadora, pois permite um procedimento transparente, pautado na ética e boa-fé, além de ser uma garantia ao Estado e à sociedade de que se procurará evitar um crescente número de desempregados.

---

<sup>150</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Dispensa coletiva**. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/AlbertoOliveira4/dispensa-coletiva-31940855>. Acesso em: 24 fev. 2020.

<sup>151</sup> PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas. Lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro**. São Paulo: LTr, 2012. p. 115.

## CAPÍTULO 3: O SINDICALISMO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

### 3.1 Princípios da dispensa coletiva

#### 3.1.1 Princípio Dignidade da Pessoa Humana e o mínimo existencial.

Crises econômicas trazem impactos para a sociedade, provocando, além de outras implicações, o efeito negativo de demissão coletiva.

Para o Direito, a atividade humana concernente ao trabalho incorpora, pelo menos, os cinco seguintes enfoques: a) econômico: como fonte de criação de renda permitindo o consumo de bens e serviços para saciar necessidades humanas; b) jurídico: cria relação jurídica, fonte de direitos e obrigações entre o prestador e o tomador de serviços; c) político: é fator de crescimento da economia do Estado que o capacita a propiciar o bem-estar geral da coletividade; d) sociológico: permite desenvolvimento, ampliação de contatos sociais e a inclusão social das classes trabalhadoras; e) psicológico: trabalho é oportunidade de expansão e aperfeiçoamento da personalidade, é afirmação social.<sup>152</sup>

Verifica-se que, a dispensa tem vários reflexos, pois além de retirar o meio de sustento do trabalhador e de sua família, prejudica sua autoestima e afeta sua dignidade. Dessa forma, conclui-se que, trabalho e dignidade humana são fatores inseparáveis.<sup>153</sup>

Celso Albuquerque de Mello observa o direito ao trabalho como forma de realização do ser humano:

A meu ver, para a maioria da humanidade o direito social fundamental é o direito ao trabalho, vez que é através dele que se vai obter a seguridade social e, com isto, quase sempre, o direito à saúde. É através da ação, isto é, do trabalho, que o ser humano se realiza.<sup>154</sup>

O trabalho é fator necessário para integração social e cidadania.<sup>155</sup>

<sup>152</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, p. 39-67, 2009.

<sup>153</sup> PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, p. 39-67, 2009.

<sup>154</sup> MELLO, Celso de Albuquerque. **A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas**. *Apud* GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 67.

<sup>155</sup> Norberto Bobbio apresenta, que com o processo de democratização, ou seja, o processo de expansão do poder ascendente, está se estendendo da esfera das relações políticas, das relações nas quais o indivíduo é considerado em seu papel de cidadão, para a esfera das relações sociais, onde o indivíduo é considerado na variedade de seus *status* e de seus papéis específicos, por exemplo de pai e de filho, de cônjuge, de empresário e de trabalhador, de professor e de estudante e até mesmo de pai de estudante, de médico e de



A dignidade da pessoa humana é adotada em dois momentos na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo como fundamento (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, *caput*).<sup>156</sup> A dignidade humana foi enaltecida como um superprincípio constitucional.<sup>157</sup>

José Afonso da Silva ao abordá-la, a coloca como valor supremo que unifica e atrai todos os direitos fundamentais, inclusive o direito à vida.<sup>158</sup> O autor cita referências como Gomes Canotilho e Vital Moreira, quando diz que esses autores observam que “o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo, sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem”, assim o seu sentido não pode ser diminuído à defesa dos direitos pessoais tradicionais, perdendo-se os direitos sociais.<sup>159</sup>

O princípio da dignidade da pessoa humana se traduz no anseio da pessoa por respeito com relação aos outros indivíduos da coletividade, seja como direito individual em relação ao Estado e aos demais indivíduos, seja como obrigação fundamental de tratamento isonômico dos homens que vivem em sociedade.

Para Ingo Wolfgang Sarlet, esse princípio é uma “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade.”<sup>160</sup> Como valor essencial de uma sociedade, sem levar em conta a riqueza ou *status* social, o princípio da dignidade da pessoa humana é uma evolução jurídica importante na história juspolítica da humanidade. Quando a

---

doente, de oficial e de soldado, de administrador e de administrado, de produtor e de consumidor, de gestor de serviços públicos e de usuário, etc. (BOBBIO, Norberto, trad. port. de Marco Aurélio Nogueira. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. 6.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p.172).

<sup>156</sup> GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. p. 197-198.

<sup>157</sup> ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista de Interesse Público**, Porto Alegre, n. 4, p. 23-47, 1999.

<sup>158</sup> DA SILVA, José Afonso. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v212.1998.47169>. Acesso em: 24 mar 2020.

<sup>159</sup> CANOTILHO, José Gomes, MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**, Coimbra, Coimbra Editora. 1984, p. 70. *Apud* DA SILVA, José Afonso. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v212.1998.47169>. Acesso em: 24 mar 2020.

<sup>160</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2004, p. 61.

Constituição de 1988 trouxe esse valor como centro do seu sistema jurídico, político e social, modernizou a tradição brasileira.<sup>161</sup>

Arion Romita entende que, a Constituição de 1988 ao conferir o valor máximo ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundante de todo o ordenamento brasileiro, garantiu ao trabalhador a proteção com necessidades de ordem material, bem como uma existência digna.<sup>162</sup> A dignidade é a oportunidade do ser humano de autodeterminar-se, saber que faz parte do Estado e de poder adotar um comportamento que interferirá na sua vida.<sup>163</sup> O trabalho é um meio de manifestar e alcançar a dignidade humana,<sup>164</sup> pois garante ao trabalhador o mínimo existencial.

O mínimo existencial se constitui de elementos que propiciam à pessoa ter uma vida digna.<sup>165</sup> O Supremo Tribunal Federal traz o entendimento de "mínimo existencial" no seguinte sentido:

A noção de "mínimo existencial", que resulta, por implicitude, de determinados preceitos constitucionais (CF, art. 1º, III, e art. 3º, III), compreende um complexo de prerrogativas cuja concretização revela-se capaz de garantir condições adequadas de existência digna, em ordem a assegurar, à pessoa, acesso efetivo ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos, tais como o direito à educação, o direito à proteção integral da criança e do adolescente, o direito à saúde, o direito à assistência social, o direito à moradia, o direito à alimentação e o direito à segurança. Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana, de 1948 (art. XXV).<sup>166</sup>

De tal modo, o indivíduo vai conseguir ter o mínimo existencial, de forma digna, por meio do trabalho. Mas é claro, o trabalho não existe apenas para conquista dos

---

<sup>161</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

<sup>162</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2009, p. 278/279.

<sup>163</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 15ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. P.806

<sup>164</sup> BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003, p. 71. *Apud* MARQUES, Rafael da Silva. Crise de paradigma no direito do trabalho moderno: a jornada: análise da obra de Valdete Souto Severo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre**. 2010. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78897/2010\\_marques\\_rafael\\_crise\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78897/2010_marques_rafael_crise_paradigma.pdf?sequence=1).

<sup>165</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; ZOCKUN, Carolina Zancaner. Notas sobre o mínimo existencial e sua interpretação pelo STF no âmbito do controle judicial das políticas públicas com base nos direitos sociais. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, vol. 3, n. 2, p. 115-141, maio/ago. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rinc.v3i2.46594>.

<sup>166</sup> Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n. 639.337. Ministro Relator Celso de Mello. Data de julgamento 23.08.2011.

bens materiais, vai além, pois confere autonomia do sujeito, liberdade e dignidade, mais do que o acesso a bens de consumo, constitui o exercício de um direito fundamental.

Assim, o desemprego causado pela dispensa, afeta os direitos fundamentais do trabalhador, pois o indivíduo, além de perder sua fonte de renda, obtém o isolamento do local onde passava grande parte do seu tempo. O ambiente de trabalho não é apenas um local utilizado para trabalhar, mas um espaço “em que as pessoas desenvolvem laços fortes de amizade, constroem expectativas de futuro, aderem a um imaginário que lhes fala de um projeto comum, ancoram uma parte de sua identidade social [...]”.<sup>167</sup>

O trabalho assegura ao homem o direito de conseguir recursos indispensáveis para gozar de uma vida com dignidade.

### **3.1.2 Princípio da função social da empresa, princípio da livre iniciativa e princípio da solidariedade**

Em momento de crise econômica, manter a empresa, além do emprego, é uma necessidade da sociedade para evitar o caos.

Quando há a crise, o empresário diminui despesas para conservar seu negócio, e, normalmente, a primeira atitude é enxugar o quadro de empregados com dispensas sem justa causa. Ocorre que, quando há a dispensa coletiva, a ordem econômica pode ser posta em risco, pois, ainda que a empresa necessita se manter, o desemprego diminui o consumo, podendo haver a retração.

O ideário do valor social do trabalho e da livre iniciativa (artigo, 1º, IV e artigo 170), juntam-se ao valor da função social da propriedade (art. 5º, XXIII),<sup>168</sup> que congrega a função social da empresa.<sup>169</sup> Para André Ramos, “a afirmação constitucional da justiça social impõe uma restrição ao princípio da livre iniciativa (e da liberdade em geral)”<sup>170</sup>, mas para Wagner Balera, a relação entre a livre iniciativa e trabalho consiste

<sup>167</sup> FREITAS, M. E. de. Por uma Ética na Demissão?. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, jan. Mar, p.102-106, 2006.

<sup>168</sup> CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social**. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p281.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p281.pdf). Acesso em: 16 fev. 2020.

<sup>169</sup> PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos Jurídicos da Dispensa coletiva no Brasil**. Disponível em [http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02\\_josaantoniopancotti\\_15\\_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil\\_rf.pdf](http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02_josaantoniopancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil_rf.pdf). Acesso em: 17 fev. 2020.

<sup>170</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 15ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 815.

no “prestígio concedido pela ordem jurídica aos que empreendem esforços e mobilizam recursos para a geração e expansão de novos postos de trabalho”.<sup>171</sup>

A livre iniciativa é um direito constitucional a favor do capital, colocado ao lado do princípio da valorização social do trabalho. Embora pareçam contraditórios, não o são, pois a Constituição da República possui uma função lógica, principalmente quando analisada sob a ótica do princípio jurídico fundamental da dignidade humana.

A função social da empresa não é expressa na Constituição da República, mas caracteriza um desdobramento da função social da propriedade (art. 5º, XXII e XXIII), pois o exercício da propriedade deve estar sempre em contato com a função social desempenhada pelo bem.

Dessa forma, a empresa tem que cumprir deveres respeitando a coletividade. O do artigo 170 da Constituição da República, traz em seu *caput* o objetivo central da ordem econômica, que é assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social e a função social da empresa é um dos princípios que irá guiar a atividade empresarial em busca desse bem comum.

Assim, como a empresa tem um papel relevante, ela não pode simplesmente se desfazer de seus trabalhadores, ainda mais quando há dispensa em massa, sem qualquer negociação, pois o impacto social do ato é muito grande. O exemplo dado por Marcelo Terra é bastante ilustrativo e demonstra o efeito devastador que uma dispensa coletiva, sem negociação, pode trazer para a sociedade:

Pensa-se no caso de 300 empregados demitidos: certamente, dos 300, estão envolvidas, no mínimo, 200 famílias diferentes. Se cada família possui ao menos três componentes, possui-se 600 pessoas diretamente atingidas pela demissão. Aliás, como regra, os trabalhadores vêm da mesma procedência, isto é, possivelmente do mesmo bairro ou região, com condições financeiras semelhantes, por isso, a dispensa coletiva deve atender para a menor repercussão social possível.<sup>172</sup>

A negociação coletiva equilibra a necessidade econômica da empresa de efetuar a dispensa coletiva com o impacto social que essa produz.

---

<sup>171</sup> BALERA, Wagner. Valor Social do Trabalho. **Revista LTr**, n.58, p. 1168.

<sup>172</sup> REIS, Marcelo Terra. A dispensa coletiva de empregados e a função social da empresa: a preponderância do público no direito empresarial. **Revista Síntese: direito empresarial**, São Paulo, n. 24, p. 63-79, jan./fev. 2012.

Outro princípio que deve ser compatibilizado com o princípio da dignidade da pessoa humana - que também é fundamento da República Federativa do Brasil e a principal finalidade da ordem econômica -, e com o princípio da valorização do trabalho humano, fundamento da ordem econômica, é o princípio da solidariedade.

Em que pese haja uma aparente incompatibilidade entre esses princípios, Eduardo Farah explica:

Desta plêiade de princípios e regras infere-se que a disciplina da empresa deve estar pautada pela valorização do trabalho humano no desenvolvimento da livre iniciativa, todavia a diretriz da solidariedade social obriga, ainda, a subordinar o ambiente econômico à ordem constitucional. Outrossim, toda e qualquer interpretação da ordem econômica constitucional em relação à disciplina da empresa implica reconhecer a prevalência dos valores assegurados na própria Constituição, entre os quais o da solidariedade social. Eis por que a empresa deve observar a diretriz da solidariedade social não apenas em relação às normas conexas às suas atividades, mas pautar suas ações num contexto maior em coordenação com todos os valores insculpidos na Constituição.<sup>173</sup>

Judith Martins-Costa esclarece que:

Há, portanto, uma relação íntima entre o mercado e solidariedade social. Esta é norma conformadora daquele, tanto quanto a valorização da iniciativa privada e do trabalho, dissolvendo-se, nesta perspectiva, a antinomia entre a valorização do trabalho e a livre iniciativa, pois ambas se devem conjugar em atenção ao fim comum que as polariza, qual seja a construção de uma sociedade solidária.<sup>174</sup>

A solidariedade requer apoio de uns para com os outros, implicando em uma corresponsabilidade, é uma responsabilidade coletiva em relação ao bem-estar das pessoas, capacitadas ou não para tanto, já que ninguém é totalmente autossuficiente.<sup>175</sup>

Se uma eficácia “prestacional” já é possível até mesmo fora do âmbito do que tem sido considerado o mínimo existencial (poder-se-á aqui citar o exemplo atual da disponibilização, ainda que cogente, por imposta pelo Poder Público, de vagas – portanto, de um acesso a prestações no campo do direito à educação também por instituições particulares de ensino superior), o que não dizer quando estiverem em causa prestações indispensáveis à satisfação das condições mínimas para uma vida com dignidade, com apoio também – mas como argumento adicional tão somente! – no princípio da solidariedade, que,

<sup>173</sup> FARAH, Eduardo Teixeira. **A disciplina da empresa e o princípio da solidariedade social. In A reconstrução do Direito Privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionalismo direito privado.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002, p. 677.

<sup>174</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **Mercado e solidariedade social entre cosmos e taxis: A boa-fé nas relações de consumo. In A reconstrução do Direito Privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionalismo direito privado.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002, p. 620.

<sup>175</sup> DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado Social e princípio da solidariedade. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 3, 2008, p. 31-48.

à evidência, não vincula apenas aos órgãos estatais, mas a sociedade como um todo.<sup>176</sup>

Isso inclui a sociedade e os órgãos estatais, todos precisam contribuir. Assim também ocorre com o sistema público de previdência social, pautado no princípio da solidariedade como já fundamento em julgado pelo Ministro Eros Grau:

O sistema público de previdência social é fundamentado no princípio da solidariedade (art. 3º, I, da Constituição do Brasil/1988), contribuindo os ativos para financiar os benefícios pagos aos inativos. Se todos, inclusive inativos e pensionistas, estão sujeitos ao pagamento das contribuições, bem como aos aumentos de suas alíquotas, seria flagrante a afronta ao princípio da isonomia se o legislador distinguisse, entre os beneficiários, alguns mais e outros menos privilegiados, eis que todos contribuem, conforme as mesmas regras, para financiar o sistema. Se as alterações na legislação sobre custeio atingem a todos, indiscriminadamente, já que as contribuições previdenciárias têm natureza tributária, não há que se estabelecer discriminação entre os beneficiários, sob pena de violação do princípio constitucional da isonomia.<sup>177</sup>

Dessa forma, independente da condição do beneficiário, todos contribuem, direta ou indiretamente, para a seguridade social, com exceção daqueles que são isentos, conforme previsão legal.

Para o caso de crise, é necessária a aplicação do princípio da solidariedade, todos precisam contribuir de alguma forma, o empregador não pode arcar com prejuízo sozinho.

Exemplo claro, foi a crise iniciada no final de 2019,<sup>178</sup> “provocada por uma doença chamada de COVID-19 (Coronavírus) “uma família de vírus que causam

---

<sup>176</sup> MARINONI, Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional**. 7. ed.– São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 652.

<sup>177</sup> Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n. 450.855-9. Relatoria do Ministro Eros Grau. Data de Julgamento: 23.08.2005).

<sup>178</sup> MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Relatório de situação DA OMS – 20 de janeiro de 2020**. Em 31 de dezembro de 2019, a Representação da Organização Mundial da Saúde (OMS) na China foi informada dos casos de pneumonia com etiologia desconhecida detectadas na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China. [...] Em 11 e 12 de janeiro de 2020, a OMS recebeu mais informações detalhadas da Comissão Nacional de Saúde da China de que o surto está associado com exposições a frutos do mar em mercado na cidade de Wuhan. Disponível em: <https://saude.gov.br/images/pdf/2020/janeiro/22/novo-coronavirus-resumo-e-traducao-oms-22jan20-nucom.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

infecções respiratórias [...]”. Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou pandemia<sup>179</sup> de COVID -19.<sup>180</sup>

No primeiro semestre de 2020, o mundo se viu às voltas com a crise. Em razão disso, em muitos países, o governo determinou o isolamento social, como a Itália, que os cidadãos são monitorados por drones para verificar se estão cumprindo a medida imposta.<sup>181</sup> No Brasil, vários estados decretaram a quarentena. O estado de São Paulo decretou a partir de 24 de março de 2020 o fechamento de todo o comércio e serviços não essenciais.<sup>182</sup>

Com isso, muitas empresas, sem verificar alternativas, passaram a dispensar trabalhadores, como é o caso da empresa Viação Itapemirim,<sup>183</sup> KFC que demitiu 30% dos seus empregados no Brasil,<sup>184</sup> entre tantas outras. As dispensas passaram a ocorrer, pois alguns empregadores, não estavam conseguindo arcar com os salários e encargos sociais, já que o comércio estava completamente fechado.

É importante ressaltar que, em meio a uma crise, o governo tem um papel importante de implementar políticas públicas para auxiliar empregados e empregadores. Essas políticas públicas são implementadas por intermédio de programas, ações e decisões tomadas pelos governos, sejam eles de âmbito nacional, estadual ou municipal, com intuito de garantir determinados direitos de grupos ou segmento da sociedade.<sup>185</sup>

---

<sup>179</sup> BBC NEWS. **Coronavírus: OMS declara pandemia.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em: 26 mar 2020.

<sup>180</sup> Até 13 de abril de desse mesmo ano, foram confirmados 1.773.084 de pessoas infectadas e 111.652 mortes no mundo, sendo que, o Brasil confirmou 23.430 casos e 1.328 mortes (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha informativa – COVID-19 doença causada pelo novo Coronavírus.** Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875). Acesso em 14 abr. 2020).

<sup>181</sup> O GLOBO. **Itália usará drones para monitorar deslocamento da população e tentar conter avanço do Coronavírus.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/italia-usara-drones-para-monitorar-deslocamento-da-populacao-tentar-conter-avanco-do-coronavirus-24323275>. Acesso em: 26 mar 2020.

<sup>182</sup> CORREIO BRAZILIENSE. **SP decreta quarentena a partir de 24 de março; determinação fecha comércio.** Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2020/03/21/interna-brasil,835781/sp-decreta-quarentena-a-partir-de-24-de-marco-e-fecha-comercio.shtml>. Acesso em: 26 mar 2020.

<sup>183</sup> A GAZETA. **Viação Itapemirim demite empregados e culpa crise do Coronavírus.** Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/economia/viacao-itapemirim-demite-empregados-e-culpa-crise-do-coronavirus-0320>. Acesso em: 26 mar 2020.

<sup>184</sup> O GLOBO. **Dona do KFC demite 30% dos funcionários no Brasil em meio à crise da covid-19.** Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/03/25/dona-do-kfc-demite-30percent-dos-funcionarios-no-brasil-em-meio-a-crise-da-covid-19.ghtml>. Acesso em 26 mar 2020.

<sup>185</sup> “Compete à Administração Pública efetivar os comandos gerais contidos na ordem jurídica e, para isso, cabe-lhe implementar ações e programas dos mais diferentes tipos, garantir a prestação de determinados serviços, etc. Esse conjunto de atividades pode ser identificado como ‘políticas públicas’. É fácil perceber

Na crise originada pela pandemia, o governo precisava tomar decisões para diminuir os impactos gerados. De acordo com o diretor regional da Organização Internacional do Trabalho, Vinícius Pinheiro já estava havendo uma “destruição maciça de empregos e isso representa um desafio de magnitude sem precedentes para os mercados de trabalho da América Latina”, a crise está acabando com cerca de 14 milhões de empregos e traz desafios para a busca de medidas alternativas para enfrentar a crise.<sup>186</sup>

Assim, são necessárias políticas públicas rápidas e eficientes, conciliadas com medidas de curto e longo prazo que possam diminuir os danos da anormalidade.

Em razão dos danos causados, o governo brasileiro adotou algumas medidas para diminuir o impacto causado pela crise.

O estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 2020 e foram liberados mais de R\$ 600.000.000,00 (seiscentos milhões de reais) para estados e municípios com intuito de reforçarem o plano de contingência para o enfrentamento da pandemia.<sup>187</sup>

No dia 07 de abril de 2020, foi publicado o Decreto 10.316, com critérios e regras para o pagamento referente ao auxílio emergencial durante o período de enfrentamento da crise. O valor do auxílio é de R\$ 600,00 (seiscentos reais mensais) a ser pago, por um período de três meses, aos cidadãos socialmente mais vulneráveis às medidas de isolamento social.

Outra medida adotada, essa com intuito a salvaguardar empresas, foi o diferimento do prazo de pagamento do FGTS, da parte da União no Simples Nacional, a redução de 50% (cinquenta por cento) nas contribuições do sistema S, todas com vigência prevista de três meses.<sup>188</sup>

---

que apenas por meio das políticas públicas o Estado poderá, de forma sistemática e abrangente, realizar os fins previstos na Constituição (e muitas vezes detalhados pelo legislador), sobretudo no que diz respeito aos direitos fundamentais que dependam de ações para sua promoção”. (BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, Direitos Fundamentais e Controle das Políticas públicas. In: **Revista de Direito Administrativo**. Abr./jun.2005 n° 240. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 90.).

<sup>186</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pandemia do COVID-19**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_741227/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741227/lang--pt/index.htm) Acesso em 14 abr 2020.

<sup>187</sup> AGÊNCIA BRASIL. **Saúde libera mais R\$ 600 milhões para ações de combate ao Coronavírus**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/saude-libera-mais-r-600-milhoes-para-acoes-de-combate-ao-coronavirus>. Acesso em: 13 abr. 2020.

<sup>188</sup> CONJUR. **Tributaristas aprovam pacote contra Coronavírus e sugerem ampliação**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-22/tributaristas-aprovam-pacote-covid-19-sugerem-ampliacao>. Acesso em: 13 abr. 2020.



No dia 3 de abril de 2020, o governo federal editou a Medida Provisória n. 944, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Esse programa cria uma linha de crédito com objetivo de garantir o pagamento dos salários em empresas com receita anual entre R\$ 360 mil (trezentos e sessenta mil reais) e R\$ 10 milhões (dez milhões de reais) durante a pandemia do Coronavírus, mas o empregador (empresários, sociedades e cooperativas, a quem é destinado), que participar não poderá dispensar trabalhadores até sessenta dias após o recebimento da última parcela da linha de crédito. Havendo descumprimento, deverá antecipar o pagamento da dívida.

Verifica-se que, o princípio da solidariedade precisa ser consolidado em situação de crise, já que não é razoável que apenas o trabalhador ou a empresa arque com esse prejuízo, ainda mais que essa instabilidade foi independente da vontade de qualquer um dos dois.

### 3.1.3 Princípio da boa-fé objetiva e os deveres anexos de conduta

A boa-fé precisa ser observada em qualquer relação jurídica, principalmente nas de cunho social.

Judith Martins-Costa entende que, agir com boa-fé tem como finalidade consolidar os requisitos de probidade, correção e comportamento leal aptos a viabilizar um adequado tráfico negocial, verificando qual é o objetivo e a finalidade e o proveito do negócio que se tem em vista.<sup>189</sup> A boa-fé abandona o campo das ideias, da intenção (boa-fé subjetiva), e entra no campo dos atos, das práticas de lealdade – boa-fé objetiva.<sup>190</sup> A boa-fé objetiva está relacionada com os deveres anexos,<sup>191</sup> que podem ser citados, entre outros:

[...] a) o dever de cuidado em relação à outra parte negocial; b) o dever de respeito; c) o dever de informar a outra parte quanto ao conteúdo do negócio; c) o dever de agir conforme a confiança depositada; d) o dever de lealdade e probidade; e) o dever de colaboração ou cooperação; f) o dever de agir conforme a razoabilidade e a equidade.<sup>192</sup>

---

<sup>189</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado: Critérios para a sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015. p. 41.

<sup>190</sup> TARTUCE, Flavio. **O princípio da boa-fé objetiva no direito de família**. Disponível em: <http://www.ibdfam.org.br/assets/upload/anais/48.pdf>. Acesso em 22 mar 2020.

<sup>191</sup> MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado: Critérios para a sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015. p. 41.

<sup>192</sup> TARTUCE, Flavio. **O princípio da boa-fé objetiva no direito de família**. Disponível em: <http://www.ibdfam.org.br/assets/upload/anais/48.pdf>. Acesso em 22 mar 2020.

O Código Civil, no artigo 422, estabelece que nas relações contratuais, os contratantes devem obrigatoriamente, na execução e conclusão do contrato, agir com probidade e boa-fé. Por autorização expressa dos artigos 8º e 769 da CLT,<sup>193</sup> a norma presente no Código Civil se aplica nas demissões em massa.

A legislação trabalhista brasileira não prevê a necessidade da negociação coletiva prévia à dispensa coletiva, mas em razão da sua relevância social e os efeitos que esse ato gera na sociedade, para se preserve a boa-fé objetiva da relação contratual, o empregador deve informar e comunicar os motivos da ruptura contratual coletiva aos trabalhadores, bem como ao sindicato para verificar se há possibilidade de diminuição dos efeitos negativos na sociedade.

No Dissídio coletivo da Embraer<sup>194</sup>, já discutido no Capítulo 1 como “o caso Embraer”, o Ministro-relator Mauricio Godinho Delgado, voto vencido, ressaltou em sua decisão que:

[...] a boa-fé deve ser observada em todas as relações jurídicas, em especial nas relações trabalhistas, que possuem claro cunho social.

No caso dos autos, a ausência de informação e de tentativa de negociação prévia com as entidades sindicais interessadas, ou até mesmo com os próprios trabalhadores, que foram surpreendidos com a decisão repentina da empresa, representaria clara ofensa à boa-fé objetiva, ao princípio da confiança e ao dever de informação.

Além de afronta à boa-fé objetiva, a dispensa também constitui abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, já que a empresa excedeu os limites impostos pelo seu fim social e econômico e pela boa-fé, tendo seu ato causado sérias consequências não apenas para os diretamente envolvidos como também para a sociedade como um todo.

A negociação coletiva deve ser pautada na boa-fé dos contratantes, no espírito de colaboração. As partes devem agir com lealdade e lisura com condutas claras, sem medir esforços para alcançar o sucesso na transação.

---

<sup>193</sup> Art. 8º - 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.

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

<sup>194</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 30900-12.2009.5.15.0000. Data de julgamento: 10/08/2009. Relatoria do Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: 04/09/2009.

Otávio Pinto e Silva entende que a boa-fé é indispensável para a credibilidade de um sistema que privilegie os instrumentos coletivos para a produção de normas jurídicas.<sup>195</sup>

Mauricio Godinho trata dos princípios da lealdade e transparência nas negociações coletivas, que tende garantir condições efetivas para concretizar a equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos.<sup>196</sup>

O princípio da boa-fé é um dos mais relevantes no processo de negociação coletiva, devendo ser atendido em todas as fases, desde os atos preparatórios até a execução do negócio jurídico efetivado.<sup>197</sup>

Nesse contexto, seja na fase de negociação, na dispensa coletiva propriamente dita ou em qualquer relação jurídica, como dito, é preciso que haja a boa-fé objetiva, o direito à informação e transparência.

### 3.2 Evolução do sindicalismo no plano internacional e no plano nacional

A organização sindical surge com a conscientização dos trabalhadores de que é preciso lutar para que haja condições mínimas de trabalho.

Norberto Bobbio, Nicola Matteucci e Gianfranco Pasquino, entendem que o sindicalismo nasce, de fato, como reação às condições dos trabalhadores na indústria capitalista. Ele se manifesta dentro e fora das empresas. Também gera e alimenta o conflito:

[...] canaliza a participação social e política de grandes massas, contribuindo para integrá-las na sociedade[...] nasce de dupla origem, sendo de um lado solidariedade e defesa e de outro revolta contra o modo de produção capitalista e a sociedade burguesa.<sup>198</sup>

<sup>195</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 174.

<sup>196</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1572.

<sup>197</sup> MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. Dissertação (Programa de pós-graduação em Direito – Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2006.

<sup>198</sup> BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. trad. port. de Carmen C. Varriale, *et al.* **Dicionário de Política**. 11ª Edição. Brasília: Editora UnB, 1998, p. 1150/1152. Disponível em: [https://disciplinas.usp.br/pluginfile.php/2938561/mod\\_resource/content/1/BOBBIO.%20Dicion%C3%A1rio%20de%20pol%C3%ADtica.pdf](https://disciplinas.usp.br/pluginfile.php/2938561/mod_resource/content/1/BOBBIO.%20Dicion%C3%A1rio%20de%20pol%C3%ADtica.pdf). Acesso em: 20 out 2019.

A partir da Idade Média, na Europa Ocidental, até Idade Moderna, tiveram as corporações de ofício, que eram espécies de agremiações de trabalhadores formadas por mestres, companheiros e aprendizes.

José Claudio Monteiro De Brito Filho afirma que as corporações de ofício não podem ser consideradas o início do sindicalismo, já que havia a reunião do capital (representado pelos mestres) e o trabalho (companheiros e aprendizes) no mesmo local.<sup>199</sup>

Essas corporações não passavam de monopólio dos proprietários das oficinas, constituindo os companheiros os verdadeiros prestadores de serviços, que pagavam aos mestres para poderem exercer o ofício, sendo que os mestres exploravam as demais classes. Além disso, tinham relação com os setores econômicos da época, como corporações dos padeiros e dos marceneiros. Eram poderosas, uma vez que regulavam preços dos produtos, margens de lucros e elaboravam regras gerais da profissão.<sup>200</sup>

Sem liberdade de trabalho, não é possível considerar as corporações de ofício com o berço do sindicalismo.

Em 1791, na França, a Lei *Le Chapelier*, aboliu as corporações de ofício, em razão da plena liberdade de trabalho. Contudo, essa mesma lei proibiu as associações sindicais, por entendê-las conspiratórias ao trabalho efetivamente livre. Pouco tempo depois, as coalizões operárias foram criminalizadas, por meio do Código Penal Napoleônico, de 1810.<sup>201</sup>

Após a fase de proibição das coalizões, o Estado percebeu a necessidade de aceitá-las, com restrições, ou melhor, tolerá-las, já que a proibição não impediu que as mesmas existissem, ainda que não tivessem reconhecimento legal, eram entes de fato.

No século XVIII, com a Revolução Industrial e o avanço tecnológico percebido desde a invenção da máquina a vapor, os camponeses e, posteriormente os operários, migraram dos campos rurais e passaram a se aglomerar em torno dos parques fabris.

Essa convivência em torno das empresas permitiu que os trabalhadores criassem uma conscientização coletiva, possibilitando o aparecimento de condições para

---

<sup>199</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.52.

<sup>200</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 57.

<sup>201</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1621.

a classe operária. Esse é o momento de origem do movimento sindical. Anton Pannekoek afirma que “O sindicalismo foi a primeira escola de aprendizagem do proletariado; ensinou-lhes que a solidariedade estava no centro do combate organizado”.<sup>202</sup>

Na Inglaterra, em 21 de junho de 1824, o parlamento inglês deixou de proibir que os trabalhadores se associassem e, no ano de 1830, foram criadas associações de trabalhadores com o fim de ajuda mútua (*Manchester as Trade Unions*). Na França, em 21 de março de 1884, a Lei *Waldeck-Rousseau*, permitiu que pessoas de profissões idênticas ou conexas “se reunissem em associações, independentemente de autorização do Estado, para a defesa de seus interesses econômicos e profissionais”. A Alemanha foi a primeira a assegurar na Constituição o direito de associação - Constituição de Weimar em 1919.<sup>203</sup>

Em 1948, a Declaração Universal de Direitos do Homem, dispôs no art. XXIII, n. 4, que: “Todo homem tem direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses”.<sup>204</sup>

Nesse mesmo ano de 1948 foi aprovada a Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, em vigor desde 4 de julho de 1950. Essa Convenção foi um marco para o sindicalismo, com a afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia do sindicato perante o Estado. Ela traz quatro importantes direitos sindicais universais: fundar, administrar, garantir a atuação dos sindicatos e assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato.<sup>205</sup> A Convenção preconizou a liberdade sindical em um modelo ideal.

O Brasil não ratificou a Convenção n. 87, em razão de conflitos com os princípios do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que prevê o sistema sindical confederativo (com sindicatos, federações e confederações), que proíbe a criação de mais de uma associação sindical, em qualquer nível, representativa de certa categoria em uma mesma base territorial.

---

<sup>202</sup>PANNEKOEK, Anton. **O sindicalismo.** Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/pannekoek/1936/mes/sindicalismo.htm>. Acesso em: 27 dez 2019.

<sup>203</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 728.

<sup>204</sup> NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 27 dez 2019.

<sup>205</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.132/133.

Registra-se que, em 1998 a Organização Internacional do Trabalho editou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais<sup>206</sup> a qual dispõe no item “2” que todos os membros integrantes da Organização Internacional do Trabalho, ainda que não tenham ratificado as convenções tidas como fundamentais, essas devem ser respeitadas.

Posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho promulgou a Convenção n. 98, que vigora no Brasil desde 1953. A norma prevê taxativamente no art. 1º, 2, b, que: “constitui proteção adequada contra atos atentatórios à liberdade sindical vedar a dispensa de um trabalhador por qualquer motivo em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais”.<sup>207</sup>

Em 1966 foi aprovado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)<sup>208</sup> na Assembleia Geral das Nações Unidas que, teve o artigo 8º dedicado à sindicalização, em seus variados aspectos.

No Brasil, o Direito do Trabalho inicia após a abolição da escravatura, visto que, a sua base é o trabalho livre. De tal modo, Arion Sayão Romita assinala que no Brasil “[...] o sistema corporativo de produção e trabalho não poderia vicejar, por pressupor o trabalho livre, embora subordinado a normas estatutárias”.<sup>209</sup>

No final do século XIX e início do século XX, começaram a surgir entidades associativas de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, agrupamento de trabalhadores com vários interesses que se associavam por critérios diferenciados. A migração europeia teve uma participação importante, já que haviam passado pelo que estava começando a viver o Brasil.<sup>210</sup>

---

<sup>206</sup> DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. “2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções salidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções [...]”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho** [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 27 dez. 2019).

<sup>207</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm). Acesso em: 27 dez 2019.

<sup>208</sup> PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto nº 591, de 6 de Julho de 1992**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em 27 dez 2019.

<sup>209</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Brasília, 1976. p.35 *Apud* BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.60.

<sup>210</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1624.

A Constituição Republicana de 1891, estabelecia em seu art. 72, no § 8º a organização associativa, que garantia a brasileiros e a estrangeiros residentes no país direitos como liberdade, à segurança individual e à propriedade, prevendo que a licitude da associação e reunião livre e sem armas, sendo que a polícia apenas poderia intervir se fosse para manter a ordem pública. A previsão foi uma vitória para o sindicalismo, uma vez que o sistema da Constituição do Império, de 1824, que no art. 179, item 25, proibia toda forma de organização de classe.<sup>211</sup>

Em 1907, o Decreto n. 1.637 legislou sobre o sindicalismo dos trabalhadores urbanos com profissões similares ou conexas. A norma passou a definir várias funções do sindicato, bem como a criação de conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para dirimir as controvérsias entre o capital e o trabalho, e ainda a liberdade de constituição dos sindicatos.<sup>212</sup>

No Brasil, o Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, foi a primeira lei sindical editada, mas foi elaborada para o sindicalismo rural, uma vez que ficava restrita “aos profissionais da agricultura e indústrias rurais”.<sup>213</sup>

Entre 1890 e 1930, começam a se formar entidades sindicais em torno do parque industrial, em especial, em São Paulo. Em algumas cidades como São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas, houve a greve pelas oito horas de trabalho.<sup>214</sup>

O Decreto n. 19.443 foi promulgado em 1930 e instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Até 1930, os sindicatos eram livremente fundados, mas com a criação do Ministério do trabalho houve a publicização e os sindicatos ficaram sob a custódia do órgão governamental.<sup>215</sup>

Em 1931, foi publicado o Decreto n. 19.770, que instituiu uma “estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único” - nesse momento, o sindicato único não é obrigatório- o sindicato precisa ser aceito pelo Estado, já que ele é um braço desse, ele é um órgão colaborador.<sup>216</sup> Também houve a diferenciação entre sindicato de empregados

---

<sup>211</sup> AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil Passado-Presente-Futuro**. Ltr, 2013, p.11.

<sup>212</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 101.

<sup>213</sup> AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil Passado-Presente-Futuro**. Ltr, 2013, p.11.

<sup>214</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1625.

<sup>215</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 107.

<sup>216</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1627.

e sindicato de empregadores, permitia-se a celebração de convenções ou contratos coletivos de trabalho.<sup>217</sup>

A Constituição de 1934 assegurava em seu artigo 120, que a legislação ordinária deveria regulamentar o reconhecimento dos sindicatos e associações profissionais, avalizando a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, ainda, reconhecia as convenções coletivas de trabalho em seu artigo 121, *alinea j*; além da criação da Justiça do Trabalho.<sup>218</sup>

A Carta de 1937 e o Decreto n. 1.402, de 1939 tornaram explícito o corporativismo que existia no modelo sindical brasileiro, “embora fora prática institucional desde 1935: a inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial”.<sup>219</sup>

A Constituição de 1937 previa a liberdade sindical restrita. A greve e o *lockout*<sup>220</sup> eram considerados “antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, além de incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (artigo 139, 2ª parte)”. O artigo 138 limitava a atuação dos sindicatos.<sup>221</sup>

Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevendo no Título V, da organização sindical, mantendo a mesma linha legislativa, como modelo sindical permanece intocado, da mesma forma o corporativismo.<sup>222</sup>

A Constituição de 1946 manteve o sindicato como entidade com funções delegadas do Estado.

Quanto à fase da ditadura militar, José Carlos Arouca ressalta que:

Instalada em 1964 foram 1.565 intervenções até 1978, atingindo as organizações sindicais mais expressivas, mas na democracia relativa do Marechal Dutra chegaram a 400. A primeira nos deu a “Lei antigreve”, nº 4.330, mas a segunda foi mais cruel, respondendo pelo Decreto-Lei n. 9.070,

<sup>217</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 730.

<sup>218</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira, PESSOA, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 96.

<sup>219</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1627.

<sup>220</sup> *Lockout* é a paralisação promovida pelo empregador com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos trabalhadores. O art. 17 da Lei n. 7.783 de 1989, conhecida como lei de greve, veda o fenômeno. (MARTINEZ, Luciano Martinez. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.182),

<sup>221</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais. O Direito Fundamental da Liberdade Sindical e as Modalidades de Financiamento dos Sindicatos, 2008**. Disponível em: pAcesso em: 27 dez. 2019.

<sup>222</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 730.



referendado pelo Supremo Tribunal Federal. A ditadura militar fechou a central Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), mas a democracia de 1946 fechou a Confederação dos Trabalhadores do Brasil (CTB). (AROUCA, 2012, 85/86).<sup>223</sup>

A partir de 1978 o sindicalismo passou a se chamar de “novo sindicalismo” por se basear nos trabalhadores das indústrias automobilísticas. Em 1983 foi fundada a CUT (Central Única dos Trabalhadores), e, posteriormente, a CGT (Central Geral dos Trabalhadores).

Houve muitas greves em 1978, iniciando, principalmente em São Paulo, pela categoria dos metalúrgicos do ABC.

Em 1988, na Assembleia Nacional Constituinte foi discutida a alteração da estrutura da organização sindical, mas, mais uma vez, foi mantida. Também foi debatida a redução da intervenção estatal nas organizações sindicais, mas as bases do corporativismo são mantidas.<sup>224</sup>

Para Mauricio Godinho, a Constituição de 1988 é um divisor de águas para o Direito Sindical, rompendo com o velho modelo de controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos. Para o autor, é a primeira vez que há:

[...] reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo, no seio da sociedade civil (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI; art. 9º, todos do Texto Máximo de 1988). Neste bojo, incorporou como direito coletivo fundamental o direito de greve (art. 9º, CF).<sup>225</sup>

Quanto ao modelo sindical corporativo, ainda se apoia na unicidade sindical, considerada a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria na mesma base territorial, controle rígido pelo Estado, havendo interferência direta do Ministério do Trabalho desde a criação até a concessão da carta sindical. E ainda, a representação por categorias profissionais e econômicas, previamente definidas em lei, e a verticalização do sistema confederativo.

Consigna-se apenas que, a antiga carta sindical, atual registro sindical, também era concedida pelo Ministério do Trabalho, mas continha prazo de validade e

---

<sup>223</sup> AROUCA, José Carlos. **Organização sindical: pluralidade e unicidade. Fontes de custeio.** Revista do TST. Vol. 78, n. 2, p.85/86, São Paulo, abr./jun. 2012

<sup>224</sup> BRITO FILHO, José Claudio. **Direito Sindical.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.68.

<sup>225</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1630.

havia o poder discricionário do Estado, que poderia concedê-la ou não, dependendo do seu interesse.

O sistema de organização sindical, mantido pela Constituição da República, é contraditório, porque tem, de um lado a liberdade sindical, e de outro, a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial.<sup>226</sup> Viabiliza que sejam criados sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas deu continuidade ao sistema confederativo, que tem bases territoriais rígidas, representação por categorias e tipos de entidades sindicais. De qualquer forma, essa não foi uma imposição do Estado, isso se deu após debates na Assembleia Nacional Constituinte “daí ser possível dizer que expressam uma legalidade consentida, mas não desejável”.<sup>227</sup>

Quanto à necessidade de registro no Ministério do Trabalho, muito se discutiu se isso era ou não uma intervenção estatal em razão da liberdade sindical prevista no *caput* do artigo 8º, combinado com seu inciso I, que dispõe sobre a necessidade de registro no órgão competente. O Supremo Tribunal Federal consolidou em sua jurisprudência e editou a Sumula 677 no seguinte sentido: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Ressalta-se que, a Medida Provisória n. 870, foi publicada em 01 de janeiro de 2019, pelo presidente Jair Bolsonaro, reorganizou a estrutura administrativa do governo federal e, entre outros pontos, reduziu de 29 para 22 o número de órgãos com status ministerial, sendo que as atribuições do Ministério do Trabalho foram distribuídas entre três ministérios (Economia, Cidadania e Justiça).

Em 13 de julho de 2017 foi promulgada a Lei n. 13.467, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, sancionada pelo presidente Michel Temer. A norma alterou mais de 100 pontos da CLT, impactando em algumas funções dos sindicatos, inclusive sobre a

---

<sup>226</sup> A contribuição sindical, prevista no artigo art. 579 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), deixou de ser compulsória, após a promulgação da Lei 13.467 de 2017, que condicionou o desconto à autorização prévia e expressa dos empregados. A obrigatoriedade veio desde a “implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de *imposto sindical*, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico. Encontrava-se regulada de modo minucioso pela CLT (arts. 578 a 610) — embora tenha sofrido substancial mudança com a Lei da Reforma Trabalhista de 2017. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1609).

<sup>227</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 119.

prevalência do “negociado sobre o legislado” constante no artigo 611-A, e ainda, sobre a dispensa da negociação coletiva, incluída com o artigo 477-A.

### 3.3 Sindicato e suas funções

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos XVI, XVII, XVIII, XIX, XX apresenta diretrizes sobre as associações e no inciso XXI, expõe que elas têm legitimidade para representar apenas seus filiados.

Os sindicatos também são entidades associativas diferenciadas, já que representam a categoria como um todo, independentemente de ser associado ou não, segundo o artigo 8º, inciso III, da Constituição da República.

A entidade sindical é considerada pessoa jurídica de direito privado, com interesse público-social, já que possui um *mínus* público constitucional, visto que negocia condições de trabalho para toda categoria. Igualmente, não pode ser considerada ente público pelo simples fato de exercer funções de interesse público, por representar uma coletividade, porquanto não atua em nome do Estado.<sup>228</sup>

O sindicato é um ente coletivo com objetivos de conhecimento prévio, como a representação, promoção e defesa dos interesses da categoria profissional ou econômica.<sup>229</sup> Representa interesses como toda pessoa jurídica e possui direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio e estatuto. E, assimila “quase integralmente ao conceito de uma associação de pessoas congregadas em busca de um fim comum”.<sup>230</sup>

A entidade sindical possui inúmeras atribuições, sendo umas inerentes à natureza do organismo profissional e outras que foram delegadas pelo Poder Público, como explicitado. Ainda assim, elas não são criadas por vontade da lei, sua administração é realizada por representantes eleitos pelos interessados e o patrimônio não pertence à Fazenda Pública.<sup>231</sup>

Como visto outrora, os sindicatos nasceram da conscientização coletiva em busca de interesse comum, inicialmente, apenas profissional. Em alguns países, como o

---

<sup>228</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.105.

<sup>229</sup> KALIL, Renan Bernardi. **As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**, 2012. Disponível em: [http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html#\\_ednref9](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html#_ednref9). Acesso em: 29 dez. 2019.

<sup>230</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Vol.7, 2015, p. 17.

<sup>231</sup> SAAD, Eduardo Gabriel *et al.* **CLT Comentada**. 46. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 706.

Brasil, admite-se o sindicato de empregadores, como a Organização Internacional do Trabalho, estabelece no art. 2º da Convenção n. 87.<sup>232</sup>

O sindicato necessita de duplo registro, primeiro para adquirir a personalidade jurídica e o segundo para obter a personalidade sindical. Igualmente, já pacificou o Supremo Tribunal Federal:

A jurisprudência do STF, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política – e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho; e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) –, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder à efetivação do ato registral. Precedente: *RTJ* 147/868, rel. min. Sepúlveda Pertence. O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, respeitado o postulado da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais.<sup>233</sup>

O sistema sindical brasileiro é organizado em categorias, que caracteriza pela reunião de pessoas “com interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho ou à atividade econômica desempenhada”<sup>234</sup> (art. 8.º, incisos II, III e IV, da Constituição Federal de 1988 e art. 511, §§ 1.º e 2.º, da CLT).

Desse modo, há a categoria profissional (empregados) e a categoria econômica (empregadores), sendo aquela reunida em razão da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (§ 2.º do art.

<sup>232</sup> BRITO FILHO, José Claudio. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.105.

<sup>233</sup> Supremo Tribunal Federal. Medida cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.121. Relatoria do Ministro Celso de Mello, Data de Julgamento 06/09/1995.

<sup>234</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 739.

511) e esta categoria em razão da “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas”. (§ 1.º do art. 511).

O enquadramento sindical é feito de acordo com a atividade preponderante do empregador (art. 581, § 1.º, da CLT).

Há também categoria profissional diferenciada, que se forma com empregados que “exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (§ 3.º do art. 511 da CLT). Para ser considerado de categoria profissional diferenciada, deve haver estatuto profissional especial (por exemplo, as secretárias, advogados); ou os trabalhadores devem ter condições de vida diferenciadas (como no caso dos motoristas).<sup>235</sup>

A estrutura sindical brasileira é tripartite, constituída de forma piramidal, onde se encontram os sindicatos na base (ente de primeiro grau), federações no meio (ente de segundo grau) e confederações no topo (ente de terceiro grau). As centrais sindicais não fazem parte da estrutura sindical.

O principal aspecto das federações e confederações está na função negocial:

As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações (art. 611, § 2º, da CLT).

A negociação coletiva é uma das funções dos sindicatos, mas o artigo 617 e parágrafos 1º e 2º da CLT proporciona que empregados organizados da empresa, negociem diretamente com o respectivo empregador, desde que, haja recusa do sindicato, e na falta deste, da federação e da confederação respectiva.

A entidade sindical possui várias funções, entre elas, a assistencial, a de representação, a econômica, política, arrecadatória e negocial ou regulamentar.

A função de representação está assegurada no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, quando assegura à entidade “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. A CLT também corrobora a garantia em seu artigo 513. O artigo

---

<sup>235</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 740.

celetista também admite que o sindicato seja parte nos processos judiciais em dissídios coletivos para resolver os conflitos jurídicos ou de interesses, e nos dissídios individuais de pessoas que fazem parte da categoria, exercendo assim a substituição processual.

Desse modo, judicialmente, a representação pode ser tanto dos interesses individuais como coletivos, sendo às vezes em benefício de toda a categoria, ou somente dos associados.

Mauricio Godinho Delgado informa que representar é a principal função e prerrogativa dos sindicatos, que é agir em nome da categoria e defender seus interesses num plano social mais amplo. Na esfera privada, abrange um diálogo com os empregadores buscando interesses coletivos; na esfera administrativa, busca a relação com o Estado; na pública, dialoga com a sociedade civil, dando suporte e na judicial, atua na defesa dos interesses da categoria e de seus filiados.<sup>236</sup>

Essa função é uma das mais importantes, já que permite que o sindicato possa exercer as demais.

A função assistencial é designada por lei, estatuto ou regulamento da entidade sindical. Ela oportuniza que o sindicato possa proporcionar serviços aos seus representados, tais como educação (art. 514, parágrafo único, b), saúde (art. 592), colocação (art. 513, parágrafo único), lazer (art. 592), fundação de cooperativas (art. 514, parágrafo único, a) e serviços jurídicos (arts. 477, § 1º, 500, 513, 514, b, e Lei n. 5.584, de 1970, art. 18).<sup>237</sup>

Para Maurício Godinho Delgado a prestação de serviços se deve apenas a associados e, apenas em alguns casos, a representados.<sup>238</sup> Dessa maneira, a função assistencial sempre foi importante aos sindicatos, até mesmo em razão do apoio aos trabalhadores.

A função econômica está relacionada com a forma empregada pelas entidades sindicais para conseguir receitas para o desenvolvimento de suas atividades. A CLT veda expressamente o exercício de atividade econômica ao prescrever que: “Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das

---

<sup>236</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, P.1606.

<sup>237</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1305.

<sup>238</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1607.

correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica em seu art. 564”.

José Claudio Monteiro faz uma divisão, onde diferencia, a função econômica em sentido amplo, como a aquisição de receitas e, sentido estrito, restringe ao desempenho de atividades pelo sindicato, nos setores industrial, comercial e de serviços. E entende, que apenas no primeiro sentido é permitido, já que o artigo 548 estabelece sobre as contribuições “bens e valores adquiridos e das rendas por eles produzidos, das doações e legados e das multas e outras rendas eventuais”.<sup>239</sup>

Para Mauricio Godinho, o artigo 564 da CLT não estaria mais em vigor por ser incompatível com a liberdade sindical prevista na Constituição Federal, como a função política, já que as duas eram vedadas pela lei construída nos períodos de autoritarismo no Brasil:

Vejam-se, a propósito, o art. 564 da CLT, proibindo atividade econômica e, a seu lado, os arts. 511 e 521, “d”, vedando atividades políticas. Tais preceitos celetistas vedatórios de atividades sindicais econômicas e políticas foram recebidos pela Constituição de 1988? A resposta é, seguramente, negativa. Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical, assegurados pela Constituição, restringir, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislador infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais. A circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais melhor se combina, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de Direito Público ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical. Neste caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controles mais eficazes sobre a constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia.<sup>240</sup>

Quanto à função política acima citada, a previsão está no artigo 521, letra d, da CLT, que veda essa função aos sindicatos, nos seguintes termos: “São condições para o funcionamento do Sindicato: [...] d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário”.

José Carlos Arouca alega que a função política “é a própria dos partidos constituídos para esse fim”, mas, deixa claro que o sindicato exerce função política

---

<sup>239</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.142.

<sup>240</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1608.

quando em busca de seus objetivos, mas está impedido é de dedicar-se ao exercício de atividade político-partidária.<sup>241</sup>

Amauri Mascaro Nascimento conclui também que, com o desemprego, necessário se faz treinamento para novas colocações e o sindicato tem colaborado para que haja a requalificação profissional, que é uma função política.<sup>242</sup>

A função arrecadatória é aquela em que o sindicato confere contribuições aprovadas em assembleia e fixadas por lei, (artigo art. 8º, IV, da Constituição Federal de 1988).<sup>243</sup>

O artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho dizia que a contribuição sindical era devida por todos que participassem de uma determinada categoria profissional ou econômica, ou profissão liberal, portanto era obrigatória. Acontece que, com a reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017, foi alterado o artigo e condicionou o desconto à autorização prévia e expressa<sup>244</sup> dos que participem de uma determinada categoria. Dessa forma, a contribuição tornou-se facultativa.

O art. 513 da CLT inclui como prerrogativa dos sindicatos: “e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.

Desse modo, os sindicatos podem cobrar as contribuições aprovadas pela assembleia legalmente constituída e as fixadas por lei, bem como mensalidades, descontos assistenciais, entre outras fixadas nos estatutos. E ainda, àquelas previstas nas convenções coletivas ou sentenças normativas, desde que, autorizadas prévia e expressamente pelo trabalhador que sofrerá o desconto, pois o artigo 611-B, inciso da

---

<sup>241</sup> AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil Passado-Presente-Futuro**. São Paulo: LTr, 2013, p.154.

<sup>242</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1308.

<sup>243</sup> Artigo 8º, IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. (artigo 8º, IV, CF).

<sup>244</sup> Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria (art. 579 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943-CLT).



CLT, considera objeto ilícito, constar na norma coletiva, sem o cumprimento desses requisitos.<sup>245</sup>

A função negocial tem por objetivo criar normas para melhoria das condições de vida e de trabalho que traduzam os interesses de seus representados. Como a negociação por entidades representativas constitui elemento fundamental desse estudo, será comentada em tópico próprio.

### 3.4 Negociação coletiva

A negociação coletiva de trabalho é o instrumento que permite a produção de norma jurídica atinente às relações de trabalho. Os próprios interessados participam do processo de criação de normas, que são fontes de direito e permitem a complementação de lacunas.<sup>246</sup>

O intuito é prevenir conflitos e buscar a pacificação por intermédio do acordo entre as partes. É uma forma dos interessados negociarem os seus direitos e deveres de maneira autônoma e harmônica. As partes discutem os direitos da categoria e criam preceitos, que passam a vigorar tanto para empregadores, como para trabalhadores.

É uma função valiosa e de grande utilidade, que incentiva as partes a alcançarem transações sem intervenção do Estado.

O conflito de interesses é inerente à relação entre capital e trabalho, uma vez que o empregador objetiva o lucro e o trabalhador o salário, além de melhorias para a categoria, “a negociação coletiva é uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos e respeitar a base principiológica e axiológica do Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição Federal de 1988”.<sup>247</sup>

---

<sup>245</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos [...] XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943- CLT).

<sup>246</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.322.

<sup>247</sup> ZACARIAS, Fabiana. ZANFERDINI, Flávia de Almeida Montingelli. **A negociação coletiva como instrumento de concretização de direitos e sua efetividade como meio autocompositivo na dispensa coletiva**. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/134-153/pdf>. Acesso em 5 jan. 2020.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho prevê normas internacionais que protegem a sindicalização, a negociação coletiva e os próprios representantes dos trabalhadores - Convenção de n. 11 de 1957,<sup>248</sup> n. 98 de 1949,<sup>249</sup> n. 135 de 1971,<sup>250</sup> n. 141 de 1994<sup>251</sup> e n. 154 de 1991<sup>252</sup>, todas ratificadas pelo Brasil.

A Constituição Federal reconhece em artigo 7º, inciso XXVI, o acordo e a convenção coletiva de trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. A legislação trabalhista, em seu artigo 611, *caput*, dispõe sobre o caráter normativo da convenção coletiva, observando que esta é o acordo entre “dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

O acordo coletivo também é consequência final da negociação coletiva, mas é pactuado entre sindicato profissional e a empresa, aplicando-o aos trabalhadores inseridos no quadro da empresa acordante, conforme artigo 611, §1º, do diploma celetista.

O artigo 8º, inciso VI estabelece que é obrigatório a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e, por outro lado o artigo 616 da CLT institui que é dever dos sindicatos negociar.

Destarte, a negociação coletiva é instituto próprio do Direito Coletivo do Trabalho, que possui particularidades, princípios, institutos e regras próprias. A dispensa coletiva “é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual”.<sup>253</sup>

Na negociação coletiva, os interessados devem respeitar o princípio da razoabilidade<sup>254</sup> das pretensões, com propostas e contrapropostas capazes de serem

---

<sup>248</sup> OIT. C011 - Direito de Sindicalização na Agricultura. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235013/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235013/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

<sup>249</sup> OIT. C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

<sup>250</sup> OIT. C135 - Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235867/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

<sup>251</sup> OIT. C141 - Organizações de Trabalhadores Rurais. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236114/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236114/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

<sup>252</sup> OIT. C0154 - Fomento à Negociação Coletiva. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

<sup>253</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP. Dissídio Coletivo nº 20281.2008.000.02.00-1. Data de Julgamento: 22/12/2008, Relatoria da Desembargadora: Ivani Contini Bramante, Data da publicação: 15/01/2009.

<sup>254</sup> Teresa Negreiros afirma que “[...] justo é o contrato cujas prestações de um e de outro contratante, supondo-se interdependentes, guardam entre si um nível razoável de proporcionalidade. Uma vez demonstrada a exagerada ou a excessiva discrepância entre as obrigações assumidas por cada contratante,

efetivadas, lembrando que a negociação é um acordo, onde todos ganham. As partes também precisam agir com o dever de colaboração, não podendo se recusar a colaborar na pacificação do litígio.

Os negociadores necessitam fornecer todas as informações com lisura, o direito de informação é fundamental e é oriundo do princípio da boa-fé objetiva (CC, art. 422), permitindo que as partes convenientes possuam ciência contratual equivalente.

Com a promulgação da Lei 13.467 de 2017, os institutos e princípios da negociação coletiva não mudaram, mas essa passou a ter uma caracterização forte com a divulgação do “negociado prevalecendo sobre o legislado”.

Convém registrar que, a prevalência do instrumento negociado sobre aquele legislado não é novo para o Direito do Trabalho, já que a Constituição da República estabelece, desde 1988, que os instrumentos coletivos prevalecem sobre as normas heterônomas<sup>255</sup> quando pactuados para melhorar as condições sociais do trabalhador, admitindo a flexibilização no art. 7º, incisos VI ("irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo"), XIII ("duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho") e XIV ("jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento").

Ainda que o artigo 477-A da CLT não preveja a negociação coletiva como requisito para extinção contratual massiva, a negociação entre os entes coletivos propicia inúmeras propostas a fim de evitar ou reduzir os efeitos da dispensa coletiva, dependendo claro, da criatividade dos atores sociais, do caso concreto, do que a empresa está disposta (e pode) oferecer aos trabalhadores e também, o que esses estão dispostos a aceitar.

---

fica configurada a injustiça daquele ajuste, exatamente na medida em que configurada está a inexistência de paridade[...]” (NEGREIROS, Teresa. **Teoria do Contrato: Novos paradigmas**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p.161)

<sup>255</sup> Para Maurício Godinho: “Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. São, em geral, as normas de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte justralhista brasileira denominada sentença normativa”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p.166).

### **3.5 Alternativas para minimizar os impactos causados pelas dispensas coletivas**

A dispensa coletiva não é ilegal, mas o desemprego ultrapassa o interesse das partes e afeta a sociedade. A participação dos atores sociais nas tratativas anteriores à dispensa coletiva pode inibir a extinção dos contratos de trabalho, caso o setor patronal e os representantes dos trabalhadores encontrem uma solução viável para manutenção dos postos de trabalho.

O diálogo entre as partes viabiliza a diminuição dos efeitos nocivos da dispensa, admitindo que empregados e empregadores estabeleçam planos e escolhas racionais e viáveis, como medidas compensatórias, buscando uma solução comum, estabelecendo normas mais adequadas para a superação dos conflitos em favor da pacificação social.

#### **3.5.1 Férias coletivas e antecipação de feriados**

As férias coletivas poderão ser concedidas “a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa” (art. 139 da CLT). Normalmente, ela é uma das primeiras soluções utilizadas pelas empresas como objetivo de preservar os empregos e evitar a dispensa coletiva.

Pode compreender o conjunto de empregados de uma empresa estabelecimento ou setor empresarial, concedidas por decisão do empregador ou por intermédio de negociação coletiva. De acordo com o art. 139, § 1º, do diploma celetista, se forem fracionadas, é permitido até duas frações, sendo que, cada parcela tem que respeitar o mínimo de 10 dias corridos.

Em razão da crise causada pela COVID-19, no dia 22 de março de 2020, foi publicada a Medida Provisória n. 927 de 2020 pelo Diário Oficial da União, que trouxe medidas trabalhistas emergenciais para serem utilizadas durante o estado de calamidade pública no Brasil, considerado até o dia 31 de dezembro de 2020. A calamidade pública no país foi reconhecida no Decreto n. 6 de 2020, publicado pelo Governo Federal no dia 20 de março desse mesmo ano.

A Medida Provisória flexibilizou alguns artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), inclusive no tocante as férias individuais e coletivas como “alternativa

trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19)”.

A Medida Provisória institui que “poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido”. Dessa forma, como alternativa para enfrentamento do estado de calamidade pública, não é preciso transcorrer 12 meses do contrato de trabalho, como estabelece o artigo 130 da CLT, podendo inclusive, haver a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito (art. 6º, II e § 2º, da Medida Provisória n.927).

Quanto às férias coletivas, a Medida Provisória faculta que o empregador, a seu critério, possa concedê-las, devendo notificar os trabalhadores com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. E ainda que, nesse caso, não há necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o artigo 139 da CLT.

Outra alternativa apresentada pela Medida Provisória n. 927, é a antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. O empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, todos empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. No caso dos feriados religiosos será necessária a concordância do empregado, por manifestação em acordo individual escrito (art. 13).

É verdade que a Medida Provisória abrange uma situação excepcional de calamidade, mas em várias situações a norma prevê a negociação por acordos individuais, enquanto nas legislações internacionais, o que foi visto é que priorizam o diálogo das empresas com os representantes dos trabalhadores.

### **3.5.2 Banco de horas**

A Constituição da República estabelece que a duração normal do trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, permitida a compensação de horários e a redução da jornada de trabalho (artigo 7º, XIII).

Excepcionalmente, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente de duas horas. (artigo 59 da CLT)

A compensação de jornada prevista na Constituição Federal, pode ser feita por meio do banco de horas, em que as horas extras laboradas em um dia são compensadas com a adequada diminuição da jornada em outro dia.

O banco de horas anual é aquele que estabelece que as horas trabalhadas podem ser compensadas dentro de um ano, devendo ser pactuados por acordo ou convenção coletiva, conforme previsto no artigo 59, §2º, da CLT. A Lei 13.467 de 2017 acrescentou os parágrafos 5º e 6º no referido artigo e implementou o banco de horas semestral possibilitando, que, nesse caso, o banco seja feito por acordo individual. No banco de horas, em regra, o trabalhador realiza a jornada extraordinária e, posteriormente, usufrui da hora trabalhada.

A Medida Provisória n. 927 institui o regime especial de compensação de jornada (art. 14). O prazo de compensação é de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Esse banco de horas pode ser realizado por acordo individual ou negociação coletiva. Essa norma permite a inversão da regra, ou seja, que primeiro o trabalhador usufrua do descanso e, posteriormente trabalhe a hora usufruída.

Nesse caso excepcional, caso seja pactuado o banco de horas, os dias que o empregado deixar de trabalhar por conta da interrupção das atividades da empresa, mesmo por motivo do isolamento social, serão contados no banco de horas e, posteriormente, compensados pelo trabalhador quando retornar às atividades, após o fim do estado de calamidade pública.

É preciso lembrar que a medida traz uma situação de calamidade, essa é mais uma alternativa para evitar a dispensa do trabalhador.

### **3.5.3 Programa de dispensa voluntária (PDV) ou planos de demissão incentivada (PDI).**

O programa de dispensa voluntária é um meio de romper com contratos de trabalho, sem que haja as grandes consequências de uma dispensa coletiva, já que o trabalhador pode optar por aderir ao plano, razão de vantagens pecuniárias.

O plano de desligamento voluntário (ou planos de demissão incentivada, planos de incentivo à demissão etc.)<sup>256</sup> foi uma alternativa encontrada pelas empresas, na década de 1980, com intuito de resistir aos efeitos da globalização, escolhendo por minorar os gastos com o quadro de pessoal, e ainda, permanecerem competitivas.

Com os programas, as empresas asseguravam a diminuição do impacto social, pois a adesão vinha dos trabalhadores e a dispensa não partia da própria empresa. Assim, os empregadores propunham a obtenção de vantagens econômicas para os trabalhadores que tinham intenção de se aposentar ou sair da empresa, por exemplo.<sup>257</sup>

Amauri Mascaro ressalta que, no programa escrito constam:

[...] os prazos de adesão pelos empregados interessados, períodos a partir dos quais terão início os desligamentos, vantagens decrescentes ou proporcionais ao tempo de serviço, critérios de contagem do tempo de serviço para o cálculo da indenização a mais, remuneração básica para esses cálculos, ressalvas como setores da empresa ou funções para as quais o plano não será estendido, possibilidade ou não de desistência pelo empregado aderente e regras para aceitação das adesões pelo empregador.

Há uma orientação jurisprudencial n. 270 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que afirma que “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”.

Ocorre que, em 30 de abril de 2015, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, reconheceu<sup>258</sup> que o Direito Coletivo do Trabalho possui institutos e princípios próprios, como a equivalência dos contratantes, prestigiando a legitimidade da solução dos conflitos trabalhistas de forma negociada, por meio dos instrumentos normativos originados pela autonomia privada coletiva, com evidência às convenções e aos acordos coletivos do trabalho.

<sup>256</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 406.

<sup>257</sup> BARROSO, Luís Roberto, Patrícia Perrone Campos Mello. **O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso**. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143169>. Acesso em: 18 jan. 2020.

<sup>258</sup> Decisão: O Tribunal, apreciando o tema 152 da repercussão geral, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. [...]. (Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590415. Relatoria do Ministro Roberto Barroso. Data Julgamento 30/04/2015.)

Prevaleceu o entendimento de que quando os programas são realizados por instrumentos coletivos “desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas”. Assim, seu descumprimento por parte dos empregados, que se utilizam do Poder Judiciário para requer parcelas que já foram pagas, depreciam a seriedade dos acordos e faz com que as empresas repensem e não tenham mais interesses em propor os planos de demissão incentivada.

Diante disso, o Supremo Tribunal Federal sedimentou que:

“[...] não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7.º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa”.

Assim, é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas que decorrem do contrato de emprego, se constar no acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Lei 13.467 de 2017 inseriu o art. 477-B da CLT para instituir na CLT:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Verifica-se que o artigo em questão, segue a mesma linha da decisão do Supremo Tribunal Federal.

Com a crise do COVID-19, no dia 13 de março de 2020, o governo do Rio de Janeiro decretou o fechamento de cinemas, casas de shows, centros culturais e teatros por, pelo menos 15 dias. Diante desse cenário, no dia 16 de março do mesmo ano, a rede Cinemark apresentou duas medidas para conter a crise: Plano de Demissão Voluntária (PDV).

De acordo com as propostas apresentadas, a primeira oferecia ao trabalhador o saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sem o pagamento da multa



rescisória de 40% e a segunda, o empregado receberia até oitenta por cento salário líquido (sem os adicionais de auxílio transporte e alimentação) para participar de cursos online.<sup>259</sup>

Esse instituto não evita a saída do trabalhador do mercado do trabalho, mas caso tenha interesse em sair da empresa, é uma oportunidade de obter uma vantagem econômica.

### **3.5.4 Suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelo empregador (art. 476-A da CLT).<sup>260</sup>**

A suspensão dos contratos individuais de trabalho permite que o empregador, ao invés de dispensar os empregados, se reorganize, pois não arcará, durante o afastamento dos trabalhadores com seus salários e encargos sociais, e os esses não irão trabalhar, já que o contrato estará suspenso.

A suspensão poderá ser de um período de dois a cinco meses (art. 476-A, *caput*, CLT), admitindo prorrogação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, com concordância do trabalhador.

Para que esse instituto possa ser utilizado adequadamente, é necessário que seja realizado por meio da negociação coletiva. A concretização da suspensão deve ser comunicada ao sindicato de trabalhadores, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual (art. 476-A, § 1º, do CLT)<sup>261</sup> e o trabalhador precisa concordar expressamente com a suspensão de seu contrato (art. 476-A, *caput*, CLT). É requisito necessário a participação efetiva do empregado em um curso ou programa de qualificação

---

<sup>259</sup> INFOMONEY. **Mais de mil salas de cinema devem fechar no Brasil, em meio a esforço para conter avanço do Coronavírus.** Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/consumo/mais-de-mil-salas-de-cinema-devem-fechar-no-brasil-em-meio-a-esforco-para-conter-avanco-do-coronavirus/>. Acesso em 12 abr. 2020.

<sup>260</sup> Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001 no Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT).

<sup>261</sup> Art. 476-A. § 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT)

profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual (art. 476-A, *caput*, CLT).

Esse curso pode ser dado na empresa ou não, ou ainda, por empresa habilitada para a especialidade desempenhada pelo trabalhador, desde que o empregado não tenha que pagar por ele.

Se houver descumprimento dos requisitos impostos pela lei, o instituto se descaracteriza e o empregador terá que pagar ao trabalhador, os salários, os encargos sociais, além de penalidades cabíveis e sanções previstas em convenção ou acordo coletivo (art. 476-A, § 6º, da CLT).<sup>262</sup>

No período de afastamento, o trabalhador receberá uma bolsa de qualificação profissional, oriunda de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT art. 2º-A, Lei n. 7.998/90). No caso de prorrogação, a bolsa deixa de ser paga, passando ao empregador a incumbência de arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa no respectivo período (art. 476-A, § 7º, da CLT, inserido pela Medida Provisória n. 1.779-11, de 2.6.1999),<sup>263</sup> mas a parcela tem natureza indenizatória. O § 3º do artigo<sup>264</sup> permite que o trabalhador continue recebendo determinadas verbas contratuais durante a suspensão contratual, com natureza indenizatória. Esse é um exemplo do princípio da solidariedade, todos arcam com uma parcela.

A Medida Provisória n. 927, publicada em no dia 22 de março de 2020, estabeleceu no artigo 18, que durante o estado de calamidade pública o contrato de trabalho poderia ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador. No artigo continha ainda a previsão de que o empregador poderia

---

<sup>262</sup> Art. 476-A. § 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>263</sup> Art. 476-A. § 7º O prazo limite fixado no *caput*, poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>264</sup> Art. 476-A. § 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput*, deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).,

conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, não obrigatória e que não haveria concessão de bolsa ao trabalhador durante o período de suspensão.

No dia 24 de março de 2020, o governo publicou a Medida Provisória n. 928, que revogou o artigo 18 da Medida Provisória n. 927.

O artigo revogado não possuía amparo constitucional, pois a irredutibilidade salarial é direito do trabalhador, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, conforme artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal. Destarte, esse acordo individual do contrato não teria efeito diante dessa suspensão, as empresas necessitariam realizar uma negociação coletiva com os sindicatos, que não admitiriam a suspensão do contrato por 4 meses sem salários, mesmo porque essa situação levaria o país ao caos.

### 3.5.5 Redução de salário e jornada

O art. 7º, VI, da Constituição da República estabelece sobre a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Portanto, a Constituição Federal, desde 1988 já permitia que, por negociação coletiva, se realizasse a redução, desde que com participação dos sindicatos profissionais.

Embora já houvesse essa previsão constitucional, de acordo com Mauricio Godinho, um dos princípios aplicáveis no Direito do Trabalho é inalterabilidade contratual *in pejus*, inspirado no princípio do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos ou *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”), que teve abrandamentos no âmbito desse Direito, por meio do *rebus sic stantibus*, que deixou a inalterabilidade unilateral de ser absoluta, permitindo a retificação das cláusulas ao longo do contrato quando houvesse grave desequilíbrio contratual.<sup>265</sup>

De acordo com o autor, no Direito do Trabalho, as alterações favoráveis são incentivadas pelos artigos art. 468, *caput*,<sup>266</sup> combinado com o art. 444, *caput*, CLT<sup>267</sup>, e

---

<sup>265</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p.1209/1211.

<sup>266</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>267</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos

sobre os riscos de o empreendimento ser ônus do empregador nos termos do art. 2º, *caput*, CLT.<sup>268</sup>

Essas previsões sempre foram óbices ou “causavam inseguranças” para que houvesse a redução salarial.

De qualquer sorte, a Lei n. 4.923/65, em seu art. 2º, dispõe sobre “a empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente [...]”, poderiam reduzir jornada e salário, mas respeitando alguns requisitos.

A norma estabelece que a redução é transitória e dependerá de negociação coletiva, não excedendo a três meses, podendo ser prorrogado, nas mesmas condições, se ainda indispensável. A redução de salário mensal não será superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário mínimo e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Para deliberar sobre o acordo, o sindicato profissional convocará assembleia dos empregados diretamente interessados, que decidirão por maioria de votos. A redução não é considerada alteração unilateral do contrato e as empresas não poderão, em até 6 meses, depois de terminar o regime, contratar novos trabalhadores celetistas, antes de readmitir os que haviam sido dispensados em razão da alegada redução ou provarem que não responderam, em 8 dias, ao pedido para a readmissão.<sup>269</sup>

A doutrina não é unânime em admitir que a lei tenha sido recepcionada pela Constituição de 1988, já que nesta há o princípio da “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (art. 7º, VI, CF/88), dessa maneira, a redução restou condicionada à negociação coletiva sindical (arts. 7º, VI, e 8º, VI, CF/88).<sup>270</sup>

---

que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>268</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>269</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1208/1209.

<sup>270</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. SÃO PAULO: LTr, 2019, p.1211.

Em 2013, em Recurso de Revista<sup>271</sup> sobre diferenças salariais com redução da jornada a pedido do empregado restou decidido:

O art. 7º, VI, da Constituição da República garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. As Cortes Trabalhistas têm pacificado entendimento de que a redução salarial é possível somente nas seguintes hipóteses: 1) por período determinado, ou seja, transitória; 2) se decorrer de situação excepcional da empresa, mormente na hipótese em que a conjuntura econômica não lhe for favorável; 3) se for respeitado o salário mínimo legal e/ou piso salarial da categoria profissional do trabalhador e, por fim, 4) se for estabelecida através de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional. No entanto, a redução da jornada de trabalho com a anuência do empregado, por acordo escrito, com a consequente redução proporcional do trabalho, não está prevista em lei. O Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado já se posicionou a respeito da possibilidade da redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial: -As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes - qualquer que seja a causa de sua ocorrência - serão lícitas somente se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. Pode o empregador, portanto, reduzir, sim, a jornada laborativa, mas sem que tal mudança implique redução qualquer do salário primitivo obreiro. É o que resulta da conjugação do artigo 468 da CLT com o artigo 7º, VI, da Constituição. A princípio, existe apenas uma exceção (rara, é verdade) a essa regra geral: poderá ser tida como lícita a redução laborativa, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, se sua causa ensejadora da mudança tiver sido o atendimento a específico (e comprovado) interesse extracontratual do empregado. É evidente que, nesse caso, o título jurídico autorizador da redução será o acordo bilateral - mas é necessário que fique claro que o interesse essencialmente pessoal do empregado (portanto, interesse extracontratual) é que provocou a modificação concretizada (por exemplo, obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço --- para tanto precisa reduzir sua jornada laborativa original). Nessa situação figurada, a causa específica torna a mudança contratual favorável ao obreiro (em virtude de seu interesse pessoal extracontratual), harmonizando a alteração à regra do artigo 468 da CLT. Registre-se que o ônus probatório relativo à causa essencial à ocorrência do ato modificativo é da empresa, é claro (artigo 333, II, do CPC) -. (Delgado, Maurício Godinho, Alterações Contratuais Trabalhistas, São Paulo : LTr, 2000, pp. 85/86). Logo, não há redução salarial, e, tampouco, redução salarial ilícita, se a remuneração for proporcional à redução da jornada laboral, mormente se o empregado anuiu por acordo escrito, fato incontroverso nos autos - [...] a alteração se deu a pedido do Autor, em face da redução da carga horária para que ele pudesse arcar com outros compromissos profissionais-. (fls. 203). Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.

Como já estava pacificado pelos Tribunais Trabalhistas, a redução salarial poderia ocorrer se preenchesse os requisitos de periodicidade transitória; excepcionalidade, se a conjuntura econômica não fosse favorável para a empresa; respeito ao salário mínimo legal e/ou piso salarial da categoria profissional do trabalhador e,

---

<sup>271</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Correicional nº 1000393-87.2017.5.00.0000. Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 05/01/2018.

finalmente, a realização da negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional.

No presente caso, o trabalhador teve redução de jornada e salário e a remuneração foi “proporcional à redução da jornada laboral”, mormente se o empregado anuiu por acordo escrito, como no presente caso.

Em 2016, quando ainda não havia essa alteração na CLT, o sindicato profissional dos metalúrgicos da Volkswagen de São José dos Pinhais, no Paraná, aprovou proposta de acordo coletivo com a empresa, assegurando estabilidade dos empregos nas linhas de montagem, de cerca de 3 mil metalúrgicos, até 2021. O acordo também continha Participação nos Lucros e Resultados (PLR), reajustes salariais, Programa de Proteção ao Emprego (PPE), Layoff e Plano de Demissão Voluntária (PDV). Em troca, houve a redução da jornada em até 30% e dos salários em até 15%.

Nos 5 anos de acordo, os empregos devem ser mantidos (com exceção de aposentados e de 70 trabalhadores administrativos).<sup>272</sup>Essa foi uma solução encontrada pela empresa e seus trabalhadores em 2016 por intermédio da negociação coletiva.

Registra-se que, o acordo foi assinado por 5 anos e a Lei 13.467 de 2017, também alterou o §3º do artigo 614 da CLT, que proibiu a ultratividade das normas coletivas, então, talvez esse acordo não teria existido após a reforma, não nesses termos.

A Lei 13.467 de 2017 acabou com a insegurança sobre a questão da redução salarial, ao inserir o artigo 611-A<sup>273</sup>- que trata do negociado sobre o legislado- mais precisamente no §3º que estabelece que: “pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

Homero Batista afirma que, ainda que o art. 7º, VI, da CF, defina a possibilidade de redução salarial via negociação coletiva, essa fórmula causava um desconforto que alivia com a nova previsão legislativa:

Muito embora o art. 7º, VI, da CF, contemple a redução salarial via negociação coletiva de maneira aparentemente irrestrita, o desconforto dessa situação é tão

---

<sup>272</sup> Automotivebusiness. São Paulo: 15 out. 2013. Disponível em: <http://www.automotivebusiness.com.br/noticia/24849/vw-do-parana-aprova-estabilidade-de-5-anos>. Acesso em: 18 jan. 2020.

<sup>273</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (art. 611-A, *caput*, do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943- CLT).

grande que a reforma criou uma espécie de salvaguarda, a saber, toda redução salarial deve ser acompanhada por garantia de emprego enquanto perdurar o rebaixamento (art. 611-A, § 3º). De certa forma, esse binômio já era praticado, por usos e costumes, por se tratar de medida que exige envolvimento completo dos trabalhadores e grau máximo de sacrifício, muito além do corte das horas extras, da cesta básica ou do vale-refeição. Talvez o único alento, diante da notícia do rebaixamento de 10%, 20% ou 30% do salário, seja o compromisso de que o empregado não será dispensado enquanto perdurar a excepcionalidade. Não se pode criticar esse dispositivo, exceto pelo fato de que ele não prevê teto para a redução nem para o prazo de duração da cláusula de crise.<sup>274</sup>

Assim, por meio da negociação coletiva, com a comprovação da situação econômica desfavorável da empresa, os interessados poderão realizar a possível redução de jornada, bem como a redução salarial dos trabalhadores.

A alteração na CLT pela Lei 13.467 de 2017, proporciona que os atores sociais, no caso da possibilidade da dispensa em massa, reduzam direitos de forma temporária para que, se garanta um bem maior, que é o emprego. Mas é claro que, para isso, os sindicatos necessitam ter a certeza de que a situação é real, a transparência e a boa-fé dos interessados devem estar presentes o tempo todo na negociação e não apenas a justificativa da empresa de que está em crise, isso não basta.

A prova é necessária, ou seja, documentos contábeis que comprovem a real dificuldade da empresa, afinal o sindicato profissional não pode prejudicar inúmeros trabalhadores, acreditando que está garantindo um direito, quando, na verdade, está apenas renunciando.

Como abordado no item acima 3.5.4, a Medida Provisória n. 927, publicada em no dia 22 de março de 2020, estabeleceu no artigo 18, já revogado pela Medida Provisória 928, que durante o estado de calamidade pública o contrato de trabalho poderia ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional sem pagamento de salário.

Ressalta-se, ainda que tenha havido a revogação do artigo, durante o curto prazo de vigência da autorização de suspensão dos contratos de trabalho, por até quatro meses, houve empregador que adotou a medida e suspendeu diversos contratos de trabalho.<sup>275</sup>

---

<sup>274</sup> SILVA, Homero Mateus da, **Comentários a reforma trabalhista**. 1ª. ed. São Pulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 78/79.

<sup>275</sup> GAUCHAZH. **Empresa suspendeu 700 contratos de trabalho enquanto MP de Bolsonaro estava valendo**. “Durante as menos de 24 horas de vigência da permissão para que empresas suspendessem seus contratos de trabalho por até quatro meses, uma empresa adotou a medida e mandou 700 funcionários para

No dia 1º de abril de 2020 foi editada a Medida Provisória n. 936, que instituiu o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública. Esse programa facilita a redução de jornada e salários dos trabalhadores, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho e o pagamento do benefício emergencial aos empregados calculado com base no valor do seguro-desemprego.

A medida já era esperada em razão do aumento das dispensas coletivas ocasionada pelo fechamento do comércio no momento de pandemia do COVID-19.

A norma estabelece no artigo 7º, III, que poderão ser reduzidos, na mesma proporção, jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de vinte e cinco por cento (25%), cinquenta por cento (50%) ou setenta por cento (70%), podendo durar até noventa dias. Aquele que tiver a redução de vinte e cinco por cento do salário, receberá, esse percentual do seguro-desemprego, dessa mesma forma, quem tiver cinquenta por cento e quem tiver setenta por cento, receberá cada um na proporção do desconto.

No caso da suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá acordar com seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. O empregador pode pagar uma ajuda compensatória mensal, mas o empregado terá direito ao equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego (valor que o empregado teria direito como pagamento) como valor do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.

Em face da Medida Provisória n. 936, foi ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal pelo partido político Rede Sustentabilidade, requerendo uma medida liminar para suspender o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho.

---

casa. [...] Na manhã daquela segunda-feira (23), Flavio Maldonado, procurador da empresa Rotas de Viação do Triângulo, entrou em contato com o departamento jurídico e solicitou a aplicação imediata da permissão dada pelo artigo 18 da medida provisória 927. — Dos 855 funcionários, fizemos o afastamento de 700. No dia seguinte, o presidente Bolsonaro já tinha revogado logo esse artigo, mas quando fizemos, ele estava valendo — diz” (Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2020/04/empresa-suspendeu-700-contratos-de-trabalho-enquanto-mp-de-bolsonaro-estava-valendo-ck8hpmzp800ib01lbqe9gtuq1.html>. Acesso em: 13 abr. 2020).



Deferida em parte a liminar, a decisão<sup>276</sup> determinou que o acordo individual apenas seria convalidado e produziria efeitos se comunicado ao sindicato da categoria profissional no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. Caso o sindicato mantivesse inerte para a negociação coletiva, o acordo individual deverá poder ser aplicado.

De acordo com a decisão, a retirada dos sindicatos dos trabalhadores das negociações entre empregadores e empregados, pode trazer grande prejuízo aos trabalhadores e é contrário ao próprio Direito do Trabalho. Ressaltou ainda, que a pandemia é um momento sensível que requer certa flexibilidade, mas não se pode passar sobre as “recomendações emitidas por organismos internacionais especializados, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem assim das medidas adotadas por outros países”.

O Ministro-relator trouxe em sua decisão a “assimetria do poder de barganha” que há em uma negociação quando a relação é entre empregador e empregado, que certamente trará uma ofensa aos princípios da dignidade da pessoa e ao postulado da valorização do trabalho humano (arts. 1º, III e IV, e 170, *caput*, da Constituição).

Fundamentou ainda que:

Tudo indica que a celebração de acordos individuais “de redução da jornada de trabalho e redução de salário ou de suspensão temporária de trabalho”, cogitados na Medida Provisória em comento, sem a participação dos sindicatos de trabalhadores na negociação, parece ir de encontro ao disposto nos arts. 7, VI, XII e XVI, e 8, III e VI, da Constituição.<sup>277</sup>

Em nova decisão o Ministro-relator rejeitou os embargos de declaração e assinalou que a medida continua integralmente em vigor, pois nenhum de seus dispositivos foi suspenso pela liminar anteriormente concedida.

De acordo com o relator, a cautelar somente se ateu ajustar o artigo 11, parágrafo 4º, da Medida Provisória à Constituição Federal. Em que pese tenha dito que não houve alteração da decisão, nessa afirmou que os acordos individuais têm efeito imediato, sendo que em dez dias o sindicato tem a possibilidade de manifestar, apontando

---

<sup>276</sup> Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, Data julgamento 06 /04/2020. Ministro-Relator: Ricardo Lewandowski.

<sup>277</sup> Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, Data julgamento 06 /04/2020. Ministro-Relator: Ricardo Lewandowski.

algum vício ou abuso, e, ainda dar início a negociação coletiva para regularizar ou até mesmo modificar/ampliar algum aspecto.

É preciso lembrar que, se o empregador não aceitar, o acordo individual permanece da forma inicialmente estabelecida.

### **3.5.6 Programa de Proteção ao Emprego (PPE) / Programa Seguro-Emprego (PPE)**

Em 2015, por intermédio da Medida Provisória n. 680, de 6.7.15, convertida na Lei n. 13.189, de 19 novembro de 2015,<sup>278</sup> admitiu-se que empresas com dificuldade econômico-financeira, aderissem ao Programa de Proteção ao Emprego, reduzindo de forma temporária, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional dos salários, se houvesse permissão por acordo coletivo de trabalho específico (ACE) celebrado com sindicato profissional da categoria preponderante.

O Programa de Proteção ao Emprego foi alterado para Programa Seguro-Emprego por intermédio da Medida Provisória nº. 761, de 22.12.2016, convertida na Lei n. 13.456, de 26.6.2017, e, mais tarde prorrogada até 31.12.2018.<sup>279</sup>

O artigo 611-A foi inserido pela lei 13.467 de 2017 dispôs no inciso IV do referido artigo que cabe negociação coletiva, tendo prevalência sobre a lei, quando dispuser sobre adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE).

O objetivo da lei é preservar empregos quando há a retração da atividade econômica, beneficiar a recuperação econômica - financeira das empresas; recuperar a economia e estimular a produtividade do trabalho mantendo o vínculo empregatício, além de fomentar a negociação coletiva (art. 1º).

A norma dispõe que as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira poderão celebrar acordo coletivo de trabalho específico com os sindicatos, podendo reduzir a jornada e o salário em até 30% (trinta por cento) e,

---

<sup>278</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017 no Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT).

<sup>279</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 935.

com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); e o governo pagará até metade da parcela do salário que o trabalhador deixar de receber.

O intuito do programa é a solidariedade social, tendo em vista que, todos interessados (empresas, governo federal, trabalhadores e a própria sociedade) realizam concessões mútuas, sendo que trabalhadores têm salário reduzido em trinta por cento, além da jornada de trabalho, o governo federal repõe parte da redução, isto é, apenas quinze por cento com os recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Este tem natureza pública, portanto, de certa forma, alcança a sociedade. As empresas devem conservar os trabalhadores enquanto perdurar a adesão ao programa, e ainda, mais um terço do período, após expirá-la, mas economiza com indenizações em razão das dispensas coletiva, conservando postos de trabalho em tempos de crise.<sup>280</sup>

O problema é que o artigo 11 da Lei estabelece que o programa se extingue em 31 de dezembro de 2018. De tal modo, caso não haja nova prorrogação ou nova lei, essa não será mais uma alternativa que as empresas e os sindicatos terão para negociar por acordos e convenções coletivas a fim de evitar, impedir ou atenuar os impactos da dispensa coletiva.

---

<sup>280</sup> GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil em prol da realização dos direitos fundamentais sociais no Direito do Trabalho**. 2016. Tese de Doutorado—Faculdade de Direito. PUC-Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande Do Sul- Porto Alegre- Rio Grande do Sul, 2016. p. 234/236.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre o término do contrato de trabalho tem grande relevância, pois vai além da relação jurídica existente entre empregado e empregador, principalmente quando se opera na modalidade de dispensa coletiva.

Numa análise globalizada, a dispensa em massa gera reflexos nocivos que envolvem o trabalhador, que tem a perda da sua fonte de renda, além do sentimento de não ser mais útil à sociedade, a empresa tem sua produtividade reduzida, além de ter que pagar indenizações que se somarão as novas contratações, quando a crise passar. O Estado terá que arcar com o pagamento de seguro-desemprego e com sua fonte de renda diminuída, e logo terá que gerir o aumento do número de demandas no Poder Judiciário.

No direito internacional, a dispensa coletiva é vista como um fato social, facilitando a participação das partes diretamente interessadas na solução do litígio, inclusive com sugestões e alternativas para evitar o desemprego.

As Diretivas da União Europeia asseguram um procedimento complexo para a ruptura coletiva dos contratos de trabalho, que incluem a notificação, consultas e informações aos representantes dos trabalhadores, mostrando transparência e a busca por alternativas e soluções com intuito de evitar a dispensa.

As convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho estabelecem um procedimento com etapas sucessivas, proporcionando aos representantes dos trabalhadores informações detalhadas dos contratos que poderiam ser afetados pela dispensa coletiva, com objetivo de minimizar os danos aos trabalhadores e empregadores.

O ordenamento jurídico brasileiro foi omissivo quanto à dispensa coletiva até a promulgação da Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017. Enquanto não havia norma, cada tribunal julgava de forma diferenciada.

Ocorre que, após uma crise iniciada em 2008, nos Estados Unidos, que afetou grande parte do mundo, inclusive o Brasil, os Tribunais Trabalhistas brasileiros passaram a adotar uma postura diferenciada prevendo a necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, assim foi com o caso da empresa Amsted Maxion Fundição e Equipamentos Ferroviários S/A e o caso da empresa Embraer.

Nas decisões, foi adotado entendimento pautado em uma interpretação sistemática da Constituição da República, Convenções Internacionais da Organização Internacional do

Trabalho, bem como princípios Internacionais constantes em Tratados e Convenções Internacionais.

Apesar da Lei n. 13.467 de 2017 ter inserido a dispensa coletiva no artigo 477-A da CLT, apenas as equiparou às individuais e às plúrimas, inovação na contramão de como estavam decidindo os Tribunais do Trabalho e as normas internacionais, sem considerar qualquer procedimento diferenciado ou negociação com o sindicato para busca de alternativas com objetivo de minimizar ou evitar o desemprego.

Contudo, a não inserção da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia à demissão em massa na legislação brasileira, não impede que ela ocorra, inclusive para estabelecer condutas para o enfrentamento da crise econômica.

A função de negociar é uma das funções mais importantes das instituições sindicais, que oportuniza o diálogo social e evita que sejam levados conflitos para o Poder Judiciário resolver, alcançando, conseqüentemente, a diminuição do número de processos nos Tribunais.

Em tempos de crise, como a pandemia causada pela COVID-19, o diálogo entre empregador e a entidade sindical, assegura os meios de subsistência dos trabalhadores e possibilita que os interessados encontrem meios com o fito de evitar a dispensa, como é o caso da concessão e antecipação de férias coletivas aos trabalhadores da empresa, ou ainda, da suspensão de contratos de trabalho para participação dos empregados em cursos ou programas de qualificação profissional, além antecipação de feriados e bancos de horas.

A negociação também pode diminuir os efeitos da dispensa coletiva como no caso do programa de dispensa voluntária, que, ainda que haja o rompimento de contratos de trabalho, diminui o impacto social, pois o próprio trabalhador tem que optar por aderir ao plano, recebendo incentivos pecuniários.

É certo que nenhuma legislação conseguirá abarcar todas as possibilidades e alternativas para impedir ou diminuir o impacto da dispensa coletiva na sociedade, mas a criatividade por parte dos agentes envolvidos diretamente facilita uma negociação preocupada com a manutenção dos empregos, da empresa e de sua sustentabilidade. O posicionamento do Estado de ir na contramão dos países mais desenvolvidos sem prever a obrigatoriedade da negociação prévia na lei, faz com que precise arcar com os danos das mazelas sociais.

## REFERÊNCIAS

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. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v.71, n.3 (mar.2007), Disponível em: [http://www.renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/regime\\_geral\\_renato\\_ua.pdf](http://www.renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/regime_geral_renato_ua.pdf), Acesso em 03 jan. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007\\_alvarenga\\_rubia\\_organizacao\\_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04 jan. 2020.

ANDRADE, Oyama Karyna Barbosa. **Proteção constitucional contra a dispensa arbitrária do empregado:** do descumprimento à efetividade. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais, 2012.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical: pluralidade e unicidade:** Fontes de custeio. Revista do TST. Vol. 78, n. 2, São Paulo, abr./jun. 2012.

BALERA, Wagner. **Valor Social do Trabalho.** Revista LTr, n.58.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. **O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal:** planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143169>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BOBBIO, Norberto, trad. port. de Marco Aurélio Nogueira. **O futuro da democracia:** uma defesa das regras do jogo. 6.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. trad. port. de Carmen C. Varriale, *et al.* **Dicionário de Política.** 11ª Edição. Brasília: Editora UnB, 1998. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2938561/mod\\_resource/content/1/BOBBIO.%20Dicion%C3%A1rio%20de%20pol%C3%ADtica.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2938561/mod_resource/content/1/BOBBIO.%20Dicion%C3%A1rio%20de%20pol%C3%ADtica.pdf). Acesso em: 20 out 2019.

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito.** Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003. *Apud* MARQUES, Rafael da Silva. **Crise de paradigma no direito do trabalho moderno:** a jornada: análise da obra de Valdete Souto Severo. Revista **Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre.** 2010. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78897/2010\\_marques\\_rafael\\_crise\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78897/2010_marques_rafael_crise_paradigma.pdf?sequence=1)

BRAMANTE, Ivani Contini; MOMEZZO, Marta Casadei. Sentença condenatória em dissídio coletivo, **Revista Digital da Justiça do Trabalho, 1996.** Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114816/1996\\_bramante\\_ivani\\_sentenca\\_condenatoria.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114816/1996_bramante_ivani_sentenca_condenatoria.pdf?sequence=1). Acesso em 01 mar 2020).

BRIÃO, Andrea. **Proteção do trabalho frente às dispensas coletivas**. São Paulo: Revista LTr, Legislação do Trabalho, v.74, abr. 2010.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

CANOTILHO, José Gomes, MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**, Coimbra, Coimbra Editora. 1984. *Apud* DA SILVA, José Afonso. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v212.1998.47169>. Acesso em: 24 mar 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social**. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p281.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p281.pdf). Acesso em: 16 fev. 2020.

DA SILVA, José Afonso. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v212.1998.47169>. Acesso em: 24 mar 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O Direito do Trabalho em tempos de crise econômica**. Revista Consultor Jurídico, v. 3, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, 2007.

DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado Social e princípio da solidariedade. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 3, 2008.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos**, 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74056>. Acesso em 23 dez. 2019.

FARAH, Eduardo Teixeira. **A disciplina da empresa e o princípio da solidariedade social**. *In* **A reconstrução do Direito Privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionalismo direito privado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. Por uma Ética na Demissão?. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 1, jan. Mar, 2006.

GALIA, RODRIGO WASEM. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil em prol da realização dos direitos fundamentais sociais no direito do trabalho**. Tese (Programa

de pós-graduação em Direito – Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. PORTO ALEGRE, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GIGLIO, Wagner. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil**. 1<sup>a</sup> ed., São Paulo: Sugestões Literárias S.A., 1973.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa (aspectos jurídicos do desemprego tecnológico)**. LTr, 38/577, 1974. *Apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

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

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

HUSEK, Renata. **A convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho e a legislação brasileira**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, PESSOA, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. **As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**, 2012. Disponível em: [http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html#\\_ednref9](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html#_ednref9). Acesso em: 29 dez. 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1992, p 41-42

MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva. Da Liberdade Contratual à Responsabilidade Social**. São Paulo: LTR, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida arbitrária ou sem justa causa – aspectos do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARANHÃO, Délio. **Extinção do Contrato de Trabalho**. SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.

MARINONI, Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional**. 7. ed.– São Paulo: Saraiva Educação, 2018.



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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Despedida Coletiva**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: IOB, nº 242, 2009.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado: Critérios para a sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MARTINS-COSTA, Judith. **Mercado e solidariedade social entre cosmos e taxis: A boa-fé nas relações de consumo**. In A reconstrução do Direito Privado: reflexo dos princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionalismo direito privado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. Dissertação (Programa de pós-graduação em Direito – Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2006.

MELLO, Celso de Albuquerque. **A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas**. Apud GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

MELLO, Raimundo Simão. **Reflexões Trabalhistas. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>. Acesso em: 07 jan. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9ª.ed. São Paulo: LTr, 2003.

MURAKAMI, Júlia Satie. **Dispensa coletiva no Brasil e a imprecisão judiciária quanto à definição de seus critérios balizadores**. Trabalho Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia. Bahia, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos**. São Paulo: LTr, Revista LTr, v. 73, n. 1, jan./2009.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do Contrato: Novos paradigmas**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais. O Direito Fundamental da Liberdade Sindical e as Modalidades de Financiamento dos Sindicatos, 2008.** Disponível em:

<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8334/1/Alberto%20Emiliano%20de%20Oliveira%20Neto.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Dispensa coletiva.** Disponível em: <https://pt.slideshare.net/AlbertoOliveira4/dispensa-coletiva-31940855>. Acesso em: 24 fev. 2020.

OLIVEIRA, Oris de. **A despedida coletiva na Convenção n. 158 da OIT e no direito brasileiro.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. n° 94, abr.-jun./1996.

PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos Jurídicos da Dispensa coletiva no Brasil.** Disponível em [http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02\\_josaantonio pancotti\\_15\\_aspectosjuradicosdasdispensascoletiva snobrasil\\_rf.pdf](http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02_josaantonio pancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletiva snobrasil_rf.pdf). Acesso em: 17 fev. 2020

PANNEKOEK, Anton. **O sindicalismo.** Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/pannekoe/1936/mes/sindicalismo.htm>. Acesso em: 27 dez 2019.

PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas. Lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro.** São Paulo: LTr, 2012.

PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol.** São Paulo: LTr, 2012.

REIS, Marcelo Terra. A dispensa coletiva de empregados e a função social da empresa: a preponderância do público no direito empresarial. **Revista Síntese:** direito empresarial, São Paulo, n. 24, jan./fev. 2012.

RESENDE, Alaor Satuf; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende *et al.* **Teoria e Prática da Convenção 158.** São Paulo: LTr, 1996.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista de Interesse Público**, Porto Alegre, n. 4, 1999.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Limitações à cessação contratual coletiva trabalhista brasileira.** Dissertação (Mestrado)—Faculdade de Direito. PUC-Minas, Belo Horizonte, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. **A reforma trabalhista espanhola de 2010.** Disponível em: <http://www.ablj.org.br/revistas/revista38e39/revista38e39%20ARION%20SAY%C3%83O%20ROMITA%20A%20reforma%20trabalhista%20espanhola%20de%202010.pdf>. Acesso em: 08 dez 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro.** Brasília, 1976. *Apud* BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical.** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015,

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Proteção contra a despedida arbitrária**. CARRION, Valentin (diretor). Trabalho & Processo. Revista Jurídica. Trimestral, n.1, São Paulo: Saraiva, jun.1994.

ROMITA, Arion Sayão. **Convenção n. 158 da OIT: vida e morte no direito brasileiro**. Revista Forense. Rio de Janeiro: Forense, out.-nov. Dez./1997.

ROMITA, Arion Sayão. **Efeitos da Ratificação da Convenção n. 158 da OIT sobre o Direito Brasileiro. Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo: LTr. nº 5, mar./1996

RUHAS, Tamara Camarano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A dispensa individual e coletiva no Brasil e na Itália**, Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.56, n.86, jul./dez. 2012

SAAD, Eduardo Gabriel *et al.* **CLT Comentada**. 46. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Crise econômica e despedida coletiva: o direito trabalhista brasileiro está apto a enfrentá-las?** Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang; ZOCKUN, Carolina Zancaner. Notas sobre o mínimo existencial e sua interpretação pelo STF no âmbito do controle judicial das políticas públicas com base nos direitos sociais. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, vol. 3, n. 2, maio/ago. 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Vol.7, 2015.

SILVA, Homero Mateus da, **Comentários a reforma trabalhista**. 1ª. ed. São Pulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Validade e Eficácia da Convenção n. 158 da OIT perante o Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais. n. 94, abr.-jun./1996, ano 25.

SOARES, José Luiz de Oliveira. **Pelos princípios ou pelas regras: o caso Embraer e as disputas jurídicas na Justiça do Trabalho**. Política & Sociedade, v. 10, n. 18, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 25, jul./dez. 2004.

STIGLITZ, Joseph. O mundo em queda livre: **Os Estados Unidos, o mercado livre e o naufrágio da economia mundial**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Os direitos humanos do trabalhador**, 2007. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001\\_sussekind.pdf?sequence=](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2383/001_sussekind.pdf?sequence=) Acesso em: 24 dez 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Parecer**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/open-pdf/cj045048.pdf/consult/cj045048.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2020.

TARTUCE, Flavio. **O princípio da boa-fé objetiva no direito de família**. Disponível em: <http://www.ibdfam.org.br/assets/upload/anais/48.pdf>. Acesso em 22 mar 2020.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 15ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

TEIXEIRA, Katia Albuquerque Ferreira. **Dispensa coletiva: necessária procedimentalização**. Dissertação (Mestrado em Direito- Direito das Relações Sociais–Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2013.

ZACARIAS, Fabiana. ZANFERDINI, Flávia de Almeida Montingelli. **A negociação coletiva como instrumento de concretização de direitos e sua efetividade como meio autocompositivo na dispensa coletiva**. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/134-153/pdf>. Acesso em 5 jan. 2020.

ZAVANELLA, Fabiano. **Da máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2014.