

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS E SUA EFETIVIDADE COMO MEIO AUTOCOMPOSITIVO NA DISPENSA COLETIVA

THE COLLECTIVE DISMISSAL NEGOCIATION AS AN INSTRUMENT TO ENSURE RIGHTS AND ITS EFFECTIVENESS AS AN ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION METHOD

Flávia de Almeida Montingelli Zanferdini¹
Fabiana Zacarias²

RESUMO

Este artigo faz uma análise da negociação coletiva como meio de concretização de direitos dos trabalhadores na dispensa em massa, bem como sua eficácia na resolução de conflitos e acesso à Justiça. A dispensa coletiva não é regulada no Brasil, tendo o Tribunal Superior do Trabalho estabelecido a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia à dispensa em massa, com o fim de garantir direitos e amenizar os efeitos à coletividade de trabalhadores atingidos pela demissão. Como instrumento de autocomposição, constata-se que a procedimentalização da dispensa coletiva através da negociação possibilita superar a morosidade e o excesso de formalidade processual. Portanto, além de ser um instrumento de harmonização das relações entre empregado e empregador, a negociação coletiva é um meio alternativo e autocompositivo de resolução de conflitos, de fomento à conciliação e obtenção de paz social, através da participação direta das partes na negociação, representando um mecanismo eficiente e célere de concretização do acesso à Justiça.

Palavras chaves: Negociação coletiva. Meios alternativos de resolução de conflitos. Dispensa coletiva. Acesso à justiça.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the collective dismissal negotiation as an alternative dispute resolution method to ensure workers' rights in the collective redundancy, as well as its effectiveness in the conflict resolution and access to justice. The collective dismissal is not regulated in Brazil, but the Superior Labor Court (TST) said there is a statutory obligation to the employer that should make a collective negotiation prior to the dismissal, to ensure rights and mitigate their effects. This alternative dispute resolution method allows to overcome the lengthy judicial procedures and also employer and employees are able to negotiate the possibility of avoiding or reducing dismissal or minimizing their impact through the implementation of social measures, representing an alternative access to justice.

¹ Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP; mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP; membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual; professora do curso de Mestrado em Direito da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP; Juíza de Direito Titular da 9ª Vara Cível de Ribeirão Preto/SP; graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. E-mail: <fzanferdini@hotmail.com>.

² Mestranda em Direito Coletivo e Cidadania na “Universidade de Ribeirão Preto” – UNAERP – Ribeirão Preto/SP; Pós Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela “Fundação Armando Álvares Penteado” FAAP - Ribeirão Preto/SP, Pós Graduada Direito Penal e Processual Penal pela “Fundação Eurípedes Soares da Rocha” – Marília/SP, Graduada pela “Instituição Toledo de Ensino” - ITE de Presidente Prudente/SP, Advogada. E-mail: <fazacarias@hotmail.com>.

Keywords: Collective dismissal negotiation. Alternative dispute resolution. Collective dismissal. Access to justice.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito do Direito do Trabalho, o cidadão-trabalhador pode defender seus direitos por meio da negociação coletiva, de maneira autocompositiva: os próprios interessados, autonomamente, discutem os direitos da categoria e criam normas que passarão a reger a relação entre empregadores e trabalhadores.

Tendo em vista que o conflito de interesses é inerente à relação entre capital e trabalho – vez que o empregador visa o lucro e o trabalhador, 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.

Na dispensa em massa, a negociação coletiva pode contribuir para viabilizar a adequação das normas trabalhistas à realidade econômica e social, com respeito aos princípios da Dignidade Humana e da proteção e concretização dos direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, a negociação coletiva é um meio eficaz de resolução de conflito – pois somente na hipótese de não negociação, é que o Poder Judiciário trabalhista deve ser acionado por meio da instauração do dissídio coletivo, para que, no exercício do poder normativo, estabeleça normas para as categorias em conflito, através da sentença normativa.

O tema perpassa a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que determina ser obrigatória a negociação coletiva para a dispensa em massa, como meio de concretizar o princípio da proteção ao trabalhador e os preceitos constitucionais da função social da propriedade.

O estudo pretende, com base no arcabouço doutrinário e jurisprudencial acerca da matéria, analisar como a negociação coletiva exerce importante papel na sociedade, especialmente no que se refere à resolução de conflito e concretização do acesso à Justiça.

2 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO NA DISPENSA COLETIVA E SUA OBRIGATORIEDADE

O mundo capitalista traz, hodiernamente, ao judiciário, uma série de fenômenos novos. As dificuldades econômico-financeiras das empresas afetam inúmeros trabalhadores, que não veem alternativas, senão requererem aos poderes públicos uma efetiva resposta para os conflitos, sejam estes individuais ou coletivos.

Dentre esses fenômenos que afetam os trabalhadores e a sociedade, está a demissão coletiva ou dispensa em massa, decorrência das inovações tecnológicas com a diminuição da mão-de-obra humana, substituição de equipamentos por máquinas modernas, automação, a atual crise econômica, entre outras causas.

A questão da demissão coletiva, em razão da inexistência de uma legislação específica sobre o tema e, por diferir da dispensa individual, torna-se um importante tema jurídico. Seus efeitos extrapolam os trabalhadores diretamente demitidos, atingindo a coletividade de empregados envolvidos na demissão e sociedade como um todo.

No Brasil, um caso emblemático foi a demissão coletiva de cerca de 4.200 trabalhadores pela Empresa Brasileira de Aeronáutica S/A (Embraer) e pela Eleb Equipamentos Ltda., em fevereiro de 2009. A questão foi julgada pela Justiça do Trabalho, vez que após a Emenda Constitucional 45/2004, foi atribuída a sua competência para julgar “as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores”, nos termos do Art. 114, III e § 2º da Constituição Federal.³

Ao julgar o Recurso Ordinário (Processo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que a dispensa coletiva exige a aplicação de normas específicas, diferentes da demissão individual. Consignou que a inércia do legislados em regulamentar a demissão coletiva não poderia impedir a aplicação do Art. 7.º, inciso I, do CF/88⁴ que dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra despedida

³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

A conclusão do TST foi de que, no âmbito de direito coletivo do trabalho, a ordem constitucional e infraconstitucional não autoriza o exercício meramente unilateral e potestativo das demissões trabalhistas coletivas, exigindo a participação dos respectivos sindicatos dos trabalhadores, a fim de representá-los e defender seus interesses perante os empregadores.

O TST estabeleceu, em decisão paradigmática, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, justificando que a distinção normativa entre as despedidas individual e coletiva decorre da imposição dos Arts. 1.º, incisos III e IV, 5.º, inciso XXIII, 6.º, 8.º, incisos III e VI, e *caput* do 170, incisos III, IV e VIII, da Constituição Federal.⁵

Inovando, o Tribunal Superior do Trabalho, no voto do Ministro Mauricio Godinho Delgado, no Recurso Ordinário nº 1730220115150000 173-02.2011.5.15.0000⁶, determinou para as demandas futuras a premissa de que a negociação coletiva é obrigatória para a dispensa em massa— tendo, por fim, defendido que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixam condutas para o enfrentamento da crise econômica e empresarial, com o fim de atenuar o impacto da dispensa em massa:

As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que lhe irá regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maioria da SDC fixou tal premissa (embora a d. Maioria, para o caso vertente nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva

⁵ Art. 1.º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 5.º. [...] XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 6.º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 8.º. [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; [...] VIII - busca do pleno emprego;

⁶ Importante constar que está pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário ARE n. 647.651 RG/SP, com repercussão geral reconhecida.

na dispensa massiva perpetrada - até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na Jurisprudência até então dominante).

Nesse contexto, exsurge a negociação coletiva como um meio alternativo e de autocomposição para resolução de conflitos, em evidente materialização do acesso à Justiça e dos princípios da instrumentalidade, efetividade e superação da rigidez e das formalidades do processo. A demissão coletiva sem a negociação prévia tem sido considerada abusiva pelo Tribunal Superior do Trabalho, ensejando a condenação das empresas ao pagamento de indenização compensatória, dentre outros.

3 DA PROTEÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGADO NA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

No liberalismo, a organização entre os trabalhadores, inicialmente coibida, para defesa de interesses comuns e coletivos, surgiu como um fato social de resistência. Atualmente, está protegida em Tratados Internacionais e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O conteúdo do direito à negociação coletiva na Constituição Federal de 1988 está previsto no Art. 7º, XXVI e Art. 8º, III e VI⁷, que estabelecem a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional nas tratativas prévias à dispensa coletiva.

De forma consentânea, a Convenção nº 154 da OIT⁸, ratificada pela Brasil, reconhece a negociação coletiva como um direito fundamental, reforçando a imposição da participação da entidade representativa dos trabalhadores em todas as deliberações empresariais aptas a afetarem a coletividade de empregados.

A dispensa regulada no ordenamento jurídico brasileiro é somente a individual. Embora o Brasil tenha denunciado a Convenção nº 158 da OIT⁹, que regula o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, é vedada a dispensa arbitrária, imotivada ou sem justa causa, por disposição do Art. 7.º, I, da Constituição Federal.¹⁰

⁷Art. 7º. XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º. III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁸ OIT, Convenção n. 154. Fomento à negociação coletiva.

⁹ OIT, Convenção n.158. Término da Relação de trabalho por iniciativa do empregador.

¹⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A dispensa regulada no ordenamento jurídico brasileiro é somente a individual. Embora o Brasil tenha denunciado a Convenção nº 158 da OIT¹¹, que regula o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, é vedada a dispensa arbitrária, imotivada ou sem justa causa, por disposição do Art. 7.º, I, da Constituição Federal.¹²

Assim, vislumbra-se a negociação coletiva prévia ao ato demissional coletivo como alternativa para não caracterização de ato abusivo de direito e contrário à Dignidade da Pessoa Humana e aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa e à cidadania, com o fim de causar o menor impacto aos trabalhadores e coletividade.

Nesse cenário, a negociação coletiva recebeu regulamentação legal, justificando-se sua análise em razão dos princípios e valores do Estado Democrático de Direito como instrumento para a demissão coletiva e concretização de direitos sociais dos trabalhadores, dada sua fundamentalidade. “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.”¹³

“O capital e o lucro têm, portanto, finalidades sociais.”¹⁴ Portanto, a proteção à livre iniciativa, constitucionalmente garantida, deve vir acompanhada de garantias ao trabalho. Da mesma forma, a responsabilidade social da empresa não pode inviabilizar a exploração da atividade econômica, o que conduziria à extinção do próprio trabalho, reforçando a importância do Direito em face das pressões econômicas. José Antonio Pancotti enfatiza que:

Em suma, o trabalho é fator fundamental de integração social e cidadania. O valor social do trabalho é subjacente e presente como ideia-centro que norteia o nosso ordenamento constitucional. Basta um exame rápido da Constituição para detectar em várias passagens o destaque especial do fator trabalho como fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais. Ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, a nossa Carta Magna inclui o valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa. No art. 193, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar.¹⁵

¹¹ OIT, Convenção n.158. Término da Relação de trabalho por iniciativa do empregador.

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

¹³ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000. p. 14.

¹⁴ PANCOTTI, José Antonio. *Op. cit.*, p. 40.

¹⁵ *Op. cit.* p. 41.

Após a CF/88, o Direito do Trabalho foi constitucionalizado: o trabalho passou a ser garantido como um direito fundamental, consagrado juntamente com o Princípio da Dignidade Humana: “proteger o trabalho como elemento-cerne da Constituição de 1988, ao lado da dignidade da pessoa humana, rechaçando qualquer tentativa de violação deste fundamento, quer de forma legislativa, quer no mundo dos fatos.”¹⁶

A livre iniciativa, por sua vez, passa a estar atrelada à função social da empresa para o desenvolvimento da atividade econômica e com vistas à interesses da sociedade. Nesse sentido:

[...] a empresa atua para atender não somente os interesses dos sócios, mas também os da coletividade, e que função, em direito, é um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. Algumas vezes, interessados no exercício da função são pessoas indeterminadas e, portanto, não legitimadas a exercer pretensões pessoais e exclusivas contra o titular do poder. É nessas hipóteses, precisamente, que se deve falar em função social ou coletiva. (...) em se tratando de bens de produção, o poder dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos.¹⁷

Portanto, no contexto do constitucionalismo contemporâneo, a negociação coletiva, no caso específico da dispensa em massa, torna-se imprescindível tanto para a concreção de direitos fundamentais dos trabalhadores quanto como meio instrumento de resolução do conflito coletivo. Segundo Cláudio Jannotti da Rocha:

Diante das alterações ocorridas no mundo do trabalho, o ser humano fica cada vez mais desprotegido frente a seu empregador, passando a preponderar a estratégia de tornar o trabalhador cada vez mais descartável, substituível. Aumenta também o nível do estranhamento e da alienação do empregado, na medida em que este se vê cada vez mais afastado do modo de produção integral e da sua própria identidade. Diante de todo o exposto, pode-se concluir que, para ser considerada lícita, a dispensa coletiva deve atender a requisitos mínimos. É necessário, primeiramente, que sejam apresentadas causas ou motivações (motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais) que sejam capazes de colocar em risco a existência do empregador/ empresa. Feita essa constatação, deverá então haver uma negociação prévia de como

¹⁶GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil em prol da realização dos direitos fundamentais sociais no direito do trabalho**. 2016. 262 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica – PUC/RS, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8109/1/000478191-Texto+Parcial-0.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2016. p. 229-230.

¹⁷ COMPARATO, Fabio Konder. **Estado, empresa e função social**. São Paulo: RT, 1996. p. 65.

essa dispensa (se realmente tiver que ocorrer) será materializada. Caso esse acordo se inviabilize, que se recorra, então, ao dissídio coletivo.¹⁸

Tendo em vista a impossibilidade de utilização do aparato normativo da despedida individual na coletiva, é preciso transcrever o que ensina José Antonio Pancotti, para justificar a procedimentalização da dispensa coletiva através de prévia e obrigatória negociação coletiva:

[...] os ordenamentos jurídicos de tantas outras nações, inspirados na Convenção n. 158 da OIT, regulamentaram a dispensa coletiva de forma minuciosa, partindo de diretrizes que exigem desde pedidos de autorizações ou comunicações prévias às autoridades competentes, negociações coletivas que definam critérios de dispensa e, finalmente - se não for possível evitar as demissões coletivas - determinam que se adotem alternativas de proteção aos trabalhadores, de modo a causar o menor impacto possível para as suas famílias e para a coletividade. Nessa linha, os acordos e convenções coletivas com estipulações de critérios para dispensa em massa. Assim, pela aplicação dos princípios constitucionais mencionados, a legislação comparada, especialmente do Direito Internacional do Trabalho, da União Europeia, de alguns países que compõem o Mercosul, é possível concluir que as demissões coletivas não devem ser aceitas, a não ser quando obedecidos todos os rituais próprios e específicos, incluindo sempre negociações coletivas que busquem alternativas que suavizem seus efeitos, como é o caso das indenizações.¹⁹

Não se pode olvidar que, embora irrenunciáveis, os direitos trabalhista são transacionáveis (Art. 9º, CLT).²⁰ Portanto, a negociação coletiva prevalece como procedimento de autocomposição democrático e hábil de eliminação de conflitos e efetivação dos direitos sociais assegurados na concepção do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido:

O fato é que a negociação coletiva não tem aptidão ou permissão para renunciar (coletivamente) aos direitos trabalhistas das categorias envolvidas. Pela negociação coletiva somente é possível que haja transação de direitos cuja indisponibilidade seja apenas relativa, ou seja, a Constituição Federal deve prever a sua “flexibilização” mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7, VI, XIII, XIV, CF). Nos demais casos, onde não há o permissivo constitucional, os direitos se revestem de indisponibilidade absoluta e não poderão ser transacionados de forma a piorar a situação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva.²¹

¹⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 219-228, jan./jun.2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf> Acesso em: 26.jul.2016. p. 228.

¹⁹ PANCOTTI, José Antonio. *Op. cit.* p. 63

²⁰ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

²¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6082>. Acesso em set 2016.

A releitura, independentemente da edição da Lei Complementar, da regra do Art. 7.º, inc. I, da Constituição Federal²², segundo o novo constitucionalismo, calcado na trilogia ética, moral e direito, fundamenta a obrigatoriedade da negociação coletiva, para a proteção efetiva dos direitos do grupo de empregados, diretamente atingidos pela demissão, bem como da sociedade.

A vedação a dispensas arbitrárias é um grande passo rumo ao reconhecimento e aplicação dos direitos sociais, sendo esta a intenção do legislador, ao elaborar o inciso I do Art. 7.º da CF e, do Tribunal Superior do Trabalho, ao tornar obrigatória a negociação nas dispensas em massa. Somente havendo inviabilidade de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva), é cabível o dissídio coletivo.

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS NA DISPENSA COLETIVA

É preciso primeiramente trazer considerações sobre o conceito de demissão coletiva. Considerando a ausência de normas, bem como a diferença em sua estrutura, dimensão, profundidade, efeitos, impactos e repercussões da demissão individual. Orlando Gomes, em 1974 – portanto, antes da Constituição Federal de 1988 e da consagração do Estado Democrático de Direito, definiu a dispensa coletiva, ressaltando a finalidade única e exclusiva da empresa:

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.²³

“Assim, têm-se duas premissas para caracterizar a dispensa como coletiva: rompimento contratual de forma plural e uma causa real vinculadora.”²⁴ Segundo Rodrigo Wasem Galia:

²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

²³ GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**. Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974. p. 575.

²⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti. *Op. Cit.* p. 224.

A dispensa coletiva representa a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho em uma empresa, sem que haja a substituição dos empregados dispensados, até porque tal despedida em massa não pode servir para barateamento de mão de obra, flexibilizando direitos trabalhistas, o que não se coaduna com a lógica do direito laboral. É um problema ligado à empresa que leva à dispensa, não aos seus empregados.²⁵

A dispensa coletiva causa um impacto maior que a individual, pois atinge um número indeterminado de indivíduos – em decorrência da redução da capacidade de consumo, retração da economia, menor arrecadação de impostos, além da exclusão de inúmeros empregados do mercado de trabalho, por isso necessita de uma maior regulação jurídica.

A negociação coletiva, como meio de autocomposição, coloca em confronto de um lado, o direito potestativo do empregador de dispensar seus funcionários e, de outro lado, a obrigatoriedade ou não da prévia negociação para a validação das demissões em massa. Assim sendo, constitui “o melhor método de composição do conflito coletivo de trabalho. Só os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros.”²⁶

É, portanto, um instrumento essencialmente democrático, destinado à transação coletiva negociada entre a empresa e os trabalhadores, com participação sindical, de maneira a se alcançar a isonomia entre as partes, viabilizando a concretização de direitos sociais e efetividade na resolução de conflitos de maneira rápida e eficiente.

Sua finalidade, enquanto meio autocompositivo (não-adversarial) de resolução de conflitos, é a pacificação social e a normatização das relações trabalhistas, através da promoção do equilíbrio das relações entre empregados e empregadores. Nesse sentido:

[...] possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas,

²⁵ GALIA, Rodrigo Wasem. *Op. Cit.*, p. 229-230.

²⁶ ROMITA, Arion Sayão. O poder normativo da justiça do trabalho na reforma do judiciário. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre. v.17, n.193, p.10-35, jul.2005. p. 24.

adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva.²⁷

Sobre a importância da autocomposição na negociação coletiva e sua função social como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas e de participação na resolução do conflito coletivo:

A CR/88 buscou estimular a atuação dos entes coletivos, conferindo grande importância aos direitos sociais fundamentais e liberdades sindicais, destacando a via negocial por seu caráter democrático e seu potencial transformador da sociedade através da melhoria das condições de trabalho para os obreiros. A negociação coletiva passou a representar uma das mais relevantes formas de exercício da democracia e do poder popular, bem como instrumento de conquista e ampliação de direitos trabalhistas. As tratativas diretas entre empregados, via sindicato, e empregadores, diretamente ou também via sindicatos, podem conferir maior efetividade às normas coletivas porque são resultado do ajuste de vontade das partes envolvidas na negociação.²⁸

A dispensa em massa, quando realizada com negociação coletiva prévia, ganha um tónus jurídico que permite a concretização de direitos sociais, através da proteção ao trabalho - cristalizando a democracia e o Estado de Direito. Vários critérios podem ser utilizados para regular a demissão coletiva na negociação. A título exemplificativo e, portanto, não taxativo:

1) proteger os grupos mais vulneráveis (idosos, gestantes, deficientes) em primeiro lugar; 2) despedir primeiramente os mais jovens ou os que mais facilmente podem se recolocar no mercado de trabalho; 3) elastecer, mesmo aos que já foram despedidos, o período do plano de saúde fornecido pela empresa; 4) efetivar indenizações adicionais às legais para que os dispensados possam sobreviver até conseguirem uma recolocação no mercado de trabalho. Esses critérios não são absolutos e infalíveis, mas se coadunam com os princípios do Direito do Trabalho e podem ajudar as empresas a conduzirem o doloroso processo de dispensa coletiva de seus trabalhadores em períodos de crise, como o que atualmente se vivencia no mundo inteiro e, inclusive, no Brasil. Paradoxalmente à tutela de direitos coletivos e à tutela coletiva de direitos, houve atenuação das relações coletivas de trabalho: os sindicatos de categorias profissionais estão mais desorganizados, mais fragilizados pelas novas exigências do capital: globalização, capitalismo parasitário, consumo em demasia,

²⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. **Revista Jurídica UNICURITIBA**, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, 2008. p. 99.

²⁸ JANUZZI, Adriano; MAGALHAES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **RevistaPublius**, v.1, n.1, jan./jun. 2014. p. 17-18.

enfraquecimento dos vínculos interpessoais, individualismo exacerbado, medo generalizado da perda do emprego.²⁹

Viabiliza, pois, a preservação dos trabalhadores em determinadas situações, seguindo-se a verificação de outras possibilidades, como a suspensão coletiva do trabalho por um prazo, um aviso prévio prolongado, manutenção do convênio médico, dentre outras, que podem variar casuisticamente de acordo com a autonomia das partes envolvidas na negociação. Possibilita, ainda, aos trabalhadores, a manutenção de algumas vantagens aplicáveis aos contratos de trabalho, eliminando o risco de supressão.

Além da proteção à dignidade humana e da proteção dos trabalhadores e de sua família, a negociação coletiva, como procedimento de autocomposição, representa um mecanismo democrático hábil de eliminação de conflitos.

5 A EFETIVIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MEIO AUTOCOMPOSITIVO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E GARANTIA DE ACESSO À JUSTIÇA

O acesso à Justiça constitui um direito fundamental, tradicionalmente compreendido como o direito de acesso ao Poder Judiciário para a defesa de seus direitos através de uma prestação jurisdicional. Contudo, a ideia de que o acesso à Justiça, previsto constitucionalmente no Art. 5º, inc. XXXV, CF/88³⁰, concretiza-se somente através do Poder Judiciário, é equivocada.

Os meios alternativos de solução de conflitos surgem como uma via complementar à atividade jurisdicional e, portanto, como uma possibilidade efetiva de ampliação do acesso à Justiça, na busca da duração razoável do processo e da celeridade de sua tramitação (Art. 5º, inc. LXXXVIII, CF/88).³¹

“O escopo social do processo é reafirmado com a propagação do uso de meios complementares de resolução dos conflitos, o que amplia, consequentemente, o conceito de eliminação do conflito para se atingir a pacificação das partes.”³²

²⁹ GALIA, Rodrigo Wasem. *Op. Cit.*, p. 237-238.

³⁰ Art. 5º. XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

³¹ Art. 5º. LXXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

³² JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e conflitos coletivos de trabalho**. 2008. 212 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

“Neste contexto, é imperioso considerar os fatos políticos, econômicos e sociais decorrentes da globalização econômica, que têm imposto uma revisão crítica do processo judicial.”³³ Atualmente buscam-se meios alternativos de proteção de direitos e resolução de conflitos – “o contencioso judiciário deve ser visto como a última instância para resolução da lide, sendo de grande valia uma justiça conciliativa, que tem o condão de produzir uma solução na qual não há necessariamente um vencedor e um perdedor.”³⁴

A negociação coletiva prévia à demissão em massa é um procedimento no qual privilegia-se pacificação social através do poder de auto-regulamentação das partes. Se frustrada a negociação coletiva, as partes podem recorrer ao Poder Judiciário para obter a prestação jurisdicional, por meio do dissídio coletivo (Art. 114, § 2º, da CF/88).³⁵

Dentre as formas autocompositivas de solução de conflitos coletivos de trabalho, a negociação coletiva é o instrumento mais efetivo de obtenção de paz social, reflexo da autonomia das partes na participação na resolução do conflito. Várias são as vantagens da negociação coletiva. Dentre os argumentos favoráveis, Mauro Schiavi enumera os seguintes:

[...] a) acesso à Justiça do Trabalho; b) garantia de efetividade dos direitos trabalhistas, c) garantia de equilíbrio na solução do conflito coletivo, máxime quando uma das categorias é fraca; d) tradição dos países de Terceiro Mundo em solucionar o conflito por meio do Poder Judiciário; e) não impede que trabalhadores e empregadores criem consciência de classe e regulem seus próprios interesses; f) redução da litigiosidade e pacificação social; [...].³⁶

Reitera-se a necessidade do acesso à justiça acompanhar as mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais. Num mundo globalizado e tecnológico, a prestação jurisdicional tornou-se ineficiente ante a complexidade das relações sociais e implementação de direitos. A negociação coletiva constitui uma maneira hábil, efetiva e

Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-090428/pt-br.php>>. Acesso em: 18 set. 2016. p. 53.

³³ PANCOTTI, José Antonio. *Op. cit.*, p. 40.

³⁴ LOUREIRO, Caio Márcio. **A ação civil pública e o acesso à justiça**. São Paulo: Método, 2004. p. 75.

³⁵ Art. 114. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

³⁶ SCHIABI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST.

Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 73, n. 10, p. 1181-1188, out. 2009. p. 1182.

Revista Paradigma, Ribeirão Preto-SP, a. XXI, v. 25, n. 2, p. 134-153 Jul./dez. 2016 ISSN 2318-8650

célere de garantir direitos sociais à coletividade de empregados envolvidos na dispensa. Nesse sentido:

Acrescente-se, ainda, que a realidade social está sujeita a um contínuo processo de mutação, enquanto o Poder Judiciário tem sua mutabilidade limitada pelas próprias normas. [...] Ou seja, a atual estrutura judiciária não acompanha todas as mudanças que ocorrem na sociedades e segue uma cultura de aplicação uniforme do direito para realidades sociais diferentes. Necessário adaptar o procedimento judiciário trabalhista às novas formas de realidade em que o Direito Coletivo está inserido, não apenas por meio do aperfeiçoamento do serviço público, mas também através de um estudo sistemático dos mecanismos e técnicas para a obtenção de autocomposição.³⁷

A tendência de resolução de conflitos trabalhistas por meio de negociação coletiva é cada vez mais presente, seja pela efetiva consolidação de nossa experiência democrática, seja pela perspectiva de ampliação dos poderes da negociação coletiva. “Oportuno lembrar que o Direito do Trabalho, no regramento positivo brasileiro, foi o primeiro a dar trato legal às questões coletivas. A história do direito pátrio torna irrefutável a afirmativa.”³⁸

Necessário transcrever as lições de Eduardo Antonio Temponi Lebre, em defesa à negociação coletiva, como alternativa de resolução de conflito, especialmente pela sua natureza autocompositiva, celeridade e efetividade:

Não se pode conceber que conflitos coletivos de trabalho perpetuem-se infinitamente, colocando em risco o interesse público, os direitos e garantias fundamentais e as instituições democráticas do Estado. Por isso, de uma maneira eficaz e rápida, esses conflitos devem ser superados pelo acordo de vontade entre as partes (autocomposição) ou, então, serão resolvidos, pela intervenção procedimental de um terceiro estranho ao conflito, tendo este último o poder de decisão sobre o objeto do conflito (heterocomposição).³⁹

Enoque Ribeiro dos Santos elenca, ainda, as seguintes vantagens da negociação coletiva em relação à prestação jurisdicional do Estado:

[...] celeridade na elaboração de seus instrumentos jurídicos; maior adaptabilidade e maleabilidade no caso concreto; propensão a uma maior estabilidade de condições de trabalho – a chamada paz social; melhor compatibilidade às necessidades e exigências da produção e do mercado; criação de regras e novos direitos e obrigações específicas; estabelecimento de métodos próprios para a solução das controvérsias (mediação, conciliação, arbitragem de ofertas finais); maior grau de solidariedade e integração entre trabalhadores e empregadores e, por fim, mas não por último, o

³⁷ JAZZAR, Inês Sleiman Molina. *Op. Cit.*, p. 46-47.

³⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de. *Op. Cit.*, p. 214.

³⁹ LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 100.

fortalecimento dos sindicatos e de outras formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho.⁴⁰

Destarte, apesar da omissão legislativa, o Art. 7.º, I, da Constituição Federal⁴¹ protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, estabelecendo a indenização compensatória, dentre outros direitos. Igualmente nessa linha de entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho tem considerado abusiva a demissão em massa sem prévia negociação e condenado as empresas à compensação financeira. Neste sentido, a decisão do Processo TST-RO 6155-89.2014.5.15.0000:

ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À minguia de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem. Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento.

Conclui-se, pois, que a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia à demissão em massa permite a concretização de direitos sociais dos trabalhadores e reitera a tendência de incentivo à negociação coletiva como forma de resolução dos conflitos trabalhistas, em evidente efetivação do acesso à Justiça.

5.1 A participação do sindicato

Após a aprovação da Convenção da OIT 154⁴², o Brasil adotou a postura recomendada pela OIT, reconhecendo ao sindicato papel obrigatório na negociação

⁴⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho nos Setores Público e Privado**. São Paulo: LTr, 2015. p. 133.

⁴¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

⁴² OIT, Convenção n. 154. Fomento à negociação coletiva.

coletiva de trabalho, conforme previsão dos incs. III e VI do Art. 8º, da CF.⁴³ Nesse sentido:

[...] a leitura do art. 8º, III, da Constituição revela que os sindicatos existem para a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria. Além disso, pelo disposto no inciso VI do mesmo artigo descobre-se a preocupação do legislador constituinte em garantir o equilíbrio das partes na negociação coletiva e evitar que os acordos ou convenções coletivas de trabalho se apresentem como legítimas imposições da vontade do empregador, ao estabelecer que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Relewa destacar que o artigo está inserido no Título II da Constituição Federal – Dos Direitos e Garantias Fundamentais.⁴⁴

A inovação trazida pela Constituição Federal de 1988 foi a liberdade de criação de novos sindicatos, independentemente de autorização do Estado e de critérios discricionários do Ministério do Trabalho. Tal inovação representa um avanço democrático, contudo, insuficiente para a implementação da negociação coletiva como instrumento capaz de adequar as relações trabalhistas às necessidades atuais do mercado de trabalho.

Não obstante seu caráter democrático, o constituinte manteve a unicidade sindical (Art. 8º, inc. II, CF/88)⁴⁵ e contribuição sindical obrigatória (Art. 8º, IV, CF/88)⁴⁶ – resquícios do modelo corporativista, que violam os princípios da autonomia e da liberdade sindical e contribuem, dentre outros fatores, para a crise de representatividade das lideranças sindicais.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “a superação do velho modelo corporativista sindical brasileiro é, desse modo, desafio inadiável à construção de uma sólida e consciente experiência democrática no país.”⁴⁷ A previsão constitucional da unicidade sindical e da contribuição compulsória esvaziam o conteúdo democrático das normas de direito coletivo, pois são meios impróprios à prática do associativismo, da liberdade sindical e da real representatividade.

⁴³ Art. 8º. III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁴⁴ PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa coletiva e negociação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 209-217, abr./jun. 2011. Trimestral. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4>. Acesso em: 19 set. 2016. p. 214.

⁴⁵ Art. 8º. II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

⁴⁶ Art. 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;

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 1368.

“É evidente que, para que seja prestigiada a via negocial a força dos entes sindicais representa condição imprescindível, tendo em vista a representatividade e a possibilidade de pressão a ser exercida por tais entidades no campo das tratativas.”⁴⁸

Portanto, o Estado deve estimular a negociação coletiva – “mas é importante que o incentivo leve em consideração os demais aspectos que permeiam a questão sindical no nosso país e a garantia dos direitos trabalhistas fundamentais.”⁴⁹

O fortalecimento dos sindicatos impõe-se como critério de representatividade para a participação efetiva e democrática das partes no processo de negociação coletiva. A reformulação da atual conjuntura sindical brasileira aumentaria o poder de persuasão do ente sindical na negociação coletiva, possibilitando maior efetividade da autocomposição em prol da melhoria das condições de vida e a máxima proteção dos trabalhadores, dentro do contexto econômico e social das demissões massivas.

7 CONCLUSÃO

O Superior Tribunal do Trabalho ao decidir pela obrigatoriedade da negociação coletiva prévia à demissão em massa, reconheceu a necessidade de tratativa diferenciada da demissão individual para amenizar os efeitos à coletividade de trabalhadores e à sociedade.

Embora a legislação pátria discipline apenas a demissão individual, a Constituição Federal veda a dispensa arbitrária, imotivada ou sem justa causa (Art. 7.º, I, CF/88) – seja na demissão individual ou coletiva, o que se infere através de uma interpretação sistemática da Constituição Federal.

Através da negociação coletiva prévia busca-se contrapor os interesses coletivos dos empregados e da sociedade, aos interesses da empresa e da livre iniciativa, bem como analisar os princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana, valor social do trabalho e emprego, buscando-se meios de recolocação e manutenção de benefícios, independentemente de indenização.

⁴⁸ BATALHA, Helton Duarte. **Transformações do sistema normativo trabalhista:** do poder normativo à negociação coletiva. 2010. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-23112010-100826/pt-br.php>>. Acesso em: 18 out. 2016. p. 77.

Além de ser um instrumento de harmonização das relações entre capital e trabalho, no prisma da mais moderna doutrina processual, a negociação coletiva é uma meio alternativo e autocompositivo de resolução de conflitos, de fomento a cultura da conciliação e obtenção de paz social, através da participação das partes na negociação, representando um mecanismo eficiente e célere de concretização do acesso à Justiça.

Portanto, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho remete à diminuição no ajuizamento de dissídios coletivos de forma a desjudicializar conflitos e incentivar a pacificação e participação dos interesses na administração da Justiça. A negociação coletiva, dentre as formas autocompositivas de solução de conflitos coletivos de trabalho, é um método eficaz de procedimentalização das demissões em massa. Sua ausência configura a abusividade da dispensa e autoriza a indenização compensatória.

Dessarte, uma série de parâmetros fáticos, pricipiológicos e jurídicos existem para que o Supremo Tribunal Federal mantenha a premissa acerca da obrigatoriedade da negociação coletiva prévia, nas dispensas em massa, como instrumento capaz de suscitar segurança jurídica e justiça social através do equilíbrio de interesses.

REFERÊNCIAS

BATALHA, Helton Duarte. **Transformações do sistema normativo trabalhista: do poder normativo à negociação coletiva**. 2010. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-23112010-100826/pt-br.php>>. Acesso em: 18 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20.Set. 2016.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05. Set. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo n.º 647.651 SP. Relator Min. Marco Aurélio. Julgamento: 21.03.2013.

Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3716113>>.

Acesso em: 05.Set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n.º TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado. Julgamento: 10/08/2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309001220095150000-30900-1220095150000/inteiro-teor-11683664>>. Acesso em: 05. Jul.2016.

COMPARATO, Fabio Konder. **Estado, empresa e função social**. São Paulo: RT, 1996.
DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no brasil em prol da realização dos direitos fundamentais sociais no direito do trabalho**. 2016. 262 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontífica Universidade Católica – PUC/RS, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8109/1/000478191-Texto+Parcial-0.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2016.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**. Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. **Revista Jurídica UNICURITIBA**, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, 2008.

JANUZZI, Adriano; MAGALHAES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **RevistaPublius**, v.1, n.1, jan./jun. 2014.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e conflitos coletivos de trabalho**. 2008. 212 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-090428/pt-br.php>>.

Acesso em: 18 set. 2016.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

LOUREIRO, Caio Márcio. **A ação civil pública e o acesso à justiça**. São Paulo: Método, 2004.

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

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

<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125449/Rev35_art1.pdf/fd9254e8-d64b-4bb0-baad-064d0ad488de>. Acesso em: 26.jul.2016.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa coletiva e negociação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 209-217, abr./jun. 2011. Trimestral. Disponível em:

<http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25343/016_paula.pdf?sequence=4>. Acesso em: 19 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção n. 158**. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>> Acesso em: 19.Set. 2016.

_____. **Convenção n.º 154**. Fomento à Negociação Coletiva. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>> Acesso em: 19.Set.2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 219-228, jan./jun.2010. Disponível em:

<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf> Acesso em: 26.jul.2016.

_____; RUHAS, Tamara Camarano. A dispensa individual e coletiva no Brasil e na Itália. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 5, p. 576-583, maio/2013. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/claudio_jannotti_e_tamara_ruhas.pdf> Acesso em: 27.jul.2016.

ROMITA, Arion Sayão. O poder normativo da Justiça do Trabalho na reforma do judiciário. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre. v.17, n.193, p.10-35, jul.2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho nos Setores Público e Privado**. São Paulo: LTr, 2015.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 73, n. 10, p. 1181-1188, out. 2009.

SOUZA NETO, João Baptista de Mello e. **Mediação em juízo**: abordagem prática para obtenção de um acordo justo. São Paulo: Atlas, 2000.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6082>.

Acesso em set 2016.