

**UNIVERSIDADE FUMEC**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E DA SAÚDE**

**Rodrigo Fonseca Marinho**

**DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO OBREIRO NA DISPENSA  
EM MASSA OU COLETIVA: uma necessidade democrática**

Belo Horizonte

2018

**Rodrigo Fonseca Marinho**

**DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO OBREIRO NA DISPENSA  
EM MASSA OU COLETIVA: uma necessidade democrática**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Direito da Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde da Universidade FUMEC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Instituições sociais, direito e democracia

Linha de pesquisa: Autonomia privada, regulação e estratégia

Orientador: Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza

Belo Horizonte

2018

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

M338p Marinho, Rodrigo Fonseca, 1977-

Da participação do sindicato obreiro na dispensa em massa ou coletiva: uma necessidade democrática / Rodrigo Fonseca Marinho. – Belo Horizonte, 2018.

79 f ; 29,7 cm

Orientador: César Augusto de Castro Fiuza

Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Belo Horizonte, 2018.

1. Empregados - Demissão - Brasil. 2. Democracia - Brasil. 3. Sindicatos - Brasil. I. Título. II. Fiuza, César. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde.

CDU: 331.1



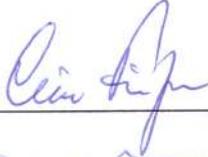
UNIVERSIDADE  
**FUMEC**

**PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EM INSTITUIÇÕES SOCIAIS, DIREITO E DEMOCRACIA**

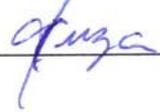
**AVALIAÇÃO FINAL DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE**  
**MESTRADO**

**BANCA EXAMINADORA:**

**ASSINATURAS:**

*Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza* \_\_\_\_\_ 

*Prof. Dr. Daniel Rivorêdo Vilas Boas* \_\_\_\_\_ 

*Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro* \_\_\_\_\_ 

**MESTRANDO: RODRIGO FONSECA MARINHO**

**TÍTULO DA DISSERTAÇÃO:**

**“DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO OBREIRO NA DISPENSA EM MASSA  
OU COLETIVA: Uma Necessidade Democrática”**

**RESULTADO FINAL:** \_\_\_\_\_

Data da Defesa: 19/09/2018

REITORIA

Av. Afonso Pena, 3880 - Cruzeiro  
30130-009 - Belo Horizonte, MG  
Tel. 0800 0300 200  
www.fumec.br

CAMPUS

Rua Cobre, 200 - Cruzeiro  
30310-190 - Belo Horizonte, MG  
Tel. (31) 3228-3000  
www.fumec.br

Aos meus pais.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus familiares, especialmente ao meu irmão e melhor amigo, Renato Fonseca Marinho, pelos invariáveis incentivos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza, pela condução dos estudos e trabalhos, pelas lições e pelas enriquecedoras indagações.

Aos demais professores e colegas da Universidade FUMEC, pelas aulas, seminários, debates, sempre profícuos e geradores de muita reflexão.

## RESUMO

O estudo desenvolveu-se na temática do Direito do Trabalho e tratou, especificamente, da dispensa em massa ou coletiva de empregados pelo empregador. O objetivo mirado foi saber se a dispensa, em massa ou coletiva, recebe tratamento diferenciado do Direito em relação ao previsto para a dispensa individual, sendo este o problema enfrentado. O método adotado de pesquisa foi o dedutivo, de constatações gerais a partir da doutrina, da legislação (regras e princípios), da jurisprudência e do direito comparado, para, então construir um posicionamento crítico e jurídico acerca do problema. O Direito do Trabalho surgiu para limitar o grau de exploração do homem pelo homem, na busca de equalizar a desigualdade verificada entre os sujeitos da relação empregatícia, empregado e empregador. A par dessa função protetiva do trabalhador, esse ramo do Direito tem caráter polivalente, na medida em que também fomenta o mercado consumidor e a economia, bem como cuida para que a concorrência entre empresas de um mesmo segmento ocorra num contexto de lealdade. Dadas essas múltiplas preocupações das normas trabalhistas, os impactos da dispensa coletiva vão muito além dos verificados na esfera individual do trabalhador dispensado. Nesse exame, foi constatada a presença da cláusula democrática no tocante às negociações coletivas trabalhistas, nas quais o sindicato profissional exerce necessariamente o papel de reunião e de defesa dos interesses da categoria que representa. Foi observada a preferência legal às soluções dadas pelas próprias coletividades de empregados e empregadores à outra que possa ser gestada por terceiro, bem como a imposição da participação do sindicato obreiro nas negociações coletivas sobre quaisquer interesses da categoria que representa. Foi verificada que, assim, a defesa de um diálogo aberto para o fim de melhor compreensão da verdade e da adoção consensual do melhor resultado impõe-se no contexto da dispensa coletiva, o que se dá com a adoção de um procedimento dialético e legitimador para essa modalidade de dispensa. Atingido o objetivo, foi criticado o art. 477-A da CLT, trazido pela Lei n. 13.467 de 2017, que coloca em situação de igualdade de tratamento jurídico as dispensas individual e coletiva. Nessa esteira, foi examinada a constitucionalidade do preceito e sugerida inovação legislativa acerca do tema, mas com a necessária adequação democrática, com a utilização de disposições legais já existentes.

Palavras-chave: Dispensa coletiva. Democracia. Sindicato profissional.

## **ABSTRACT**

This study was developed in the field of Labor Law and specifically dealt with the collective dismissal of employees by the employer. The objective was to know if the mass or collective dismissal receives different treatment of the Law in relation to the one foreseen for the individual dispensation. It was used the deductive method, along with general findings from doctrine, law (rules and principles), jurisprudence and comparative law, to build a critical and legal position on the problem. Labor law arose to limit the degree of exploitation of man by man, in the quest to equalize the inequality between the subjects of the employment relationship, employee and employer. Alongside this protective function of the worker, this branch of law is multipurpose in that it also promotes the consumer market and the economy, as well as ensures that competition between companies in the same segment occurs in a context of loyalty. Given these multiple concerns of labor standards, the impacts of collective dispensation go far beyond those of the individual dispensed worker. In this examination the presence of the democratic clause was verified in relation to collective labor negotiations, in which the Union necessarily exercises the role of meeting and defending the interests of the category it represents. It was observed that the legal preference was given to the solutions given by the collective of employees and employers to the one that could be created by a third party, as well as the imposition of the participation of the labor union in collective bargaining over any interests of the category that it represents. It was verified that, thus, the defense of an open dialogue for the purpose of a better understanding of the truth and the consensual adoption of the best result is imposed in the context of collective dispensation, which is with the adoption of a dialectic and legitimating procedure for this mode of dispensing. Reached the goal, the art. 477-A of CLT brought by Law 1346 of 2017, which places the individual and collective dismissals in equal legal status, was criticized. In this wake, the constitutionality of the precept was examined and it was suggested legislative innovation on the subject but with the necessary democratic adequacy, with the use of existing legal provisions.

Keywords: Democracy. Collective Dismissal. Labor Union.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACT	Acordo coletivo de trabalho
art.	Artigo
CCT	Convenção coletiva de trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CR88	Constituição da República de 1988
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RO	Recurso ordinário

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>2 PREMISSAS DO DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO.....</b>	<b>20</b>
2.1 Dos aspectos do surgimento do Direito do Trabalho.....	20
2.2 Da desigualdade dos sujeitos da relação empregatícia.....	27
2.3 Do caráter polivalente.....	30
2.4 Da negociação coletiva.....	32
<b>3 DA DISPENSA EM MASSA OU COLETIVA.....</b>	<b>39</b>
3.1 Do conceito.....	39
3.2 Dos impactos.....	40
3.3 Do direito comparado.....	45
3.4 Do tratamento jurídico brasileiro.....	49
<b>4 DA DEMOCRACIA COMO UMA NECESSIDADE NA DISPENSA EM MASSA...62</b>	
4.1 Da democracia à luz do pensamento de Habermas.....	62
4.2 Da relação da democracia com a dispensa em massa.....	67
4.3 Da sugestão <i>de lege ferenda</i> com adequação democrática.....	70
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>80</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho desenvolveu-se e estruturou-se a partir da verificação empírica de que é preciso regular a exploração do homem pelo homem, de maneira a cuidar para que o tratamento deferido ao trabalhador, por quem se aproveita de sua mão de obra, não seja o tratamento dirigido a um mero objeto de direito.

As constatações históricas como a escravidão, a servidão e a desmedida exploração obreira na incipiência do capitalismo evidenciaram que a inferioridade do sujeito trabalhador em relação ao tomador dos seus serviços necessitava de uma correção jurídica, o que se dá pelas normas que compõem o Direito do Trabalho.

Assim, a desigualdade dos sujeitos da relação empregatícia demonstrou a necessidade da adoção de um tratamento também desigual em prol dos empregados, a fim de que, pela equalização das desigualdades, a igualdade seja o resultado dessa conjugação.

Nesse escopo, normas trabalhistas previstas na Constituição da República, em Convenções da OIT e outras disposições infraconstitucionais demonstram que o centro da preocupação do Direito do Trabalho é o ser humano trabalhador, com a valorização do trabalho humano, mas não é só.

Há também a preocupação normativa com outros valores igualmente constitucionais, como a livre iniciativa, a preservação da lealdade na concorrência, a satisfação da função social da propriedade e a busca do pleno emprego.

Foi também nesse contexto que surgiram os sindicatos. Tratam-se estes de entidades associativas e representativas de categorias econômicas e profissionais que têm por função precípua a defesa dos interesses da categoria que representam. As razões existenciais dos sindicatos estão na facilitação da exposição das reivindicações, do debate e da concepção da melhor solução dos conflitos que possam ocorrer em dada categoria, noção esta que já aponta para um relacionar dialógico e democrático.

A temática abordada diz respeito mais precisamente à chamada dispensa em massa ou coletiva de empregados por um empregador.

O problema enfrentado está em saber se a dispensa massiva só se legitima com a participação do sindicato obreiro no ato da dispensa, ou se, tal qual na dispensa individual, o ato de dispensa coletiva tem a natureza de um direito potestativo do empregador. Noutras palavras, quer-se saber se a dispensa coletiva recebe ou merece receber tratamento diferenciado do Direito em relação ao previsto para a dispensa individual.

A justificativa da pesquisa mostra-se relevante para, através de um paralelo traçado entre a dispensa individual e a coletiva, demonstrar que essa segunda guarda peculiaridades que apontam para a necessidade de um tratamento diferenciado, sobretudo pela adoção de um procedimento de dispensa democrático, para o fim de que guarde coerência com cláusulas democráticas já previstas em normas constitucionais e infraconstitucionais que, não obstante não tratem literalmente da temática da dispensa em massa, reconhecem expressamente o espírito democrático nas negociações coletivas de trabalho.

Isto porque, apesar de na rescisão unilateral do vínculo empregatício promovida pelo empregador (que se traduz na dispensa imotivada ou sem justa causa de um trabalhador) existir uma série de repercussões negativas na esfera individual do obreiro (na medida em que sem emprego não há salário), muito mais severas são as repercussões no contexto de uma dispensa massiva, ou seja, a que atinge um significativo número de empregados de um mesmo empregador.

O método adotado de pesquisa foi o dedutivo, de constatações gerais a partir da doutrina, da legislação (regras e princípios), da jurisprudência e do direito comparado, para então construir um posicionamento crítico e jurídico acerca do problema.

Para a construção das críticas e dos raciocínios jurídicos, foram considerados institutos jurídicos gerais, como a dignidade da pessoa humana, a boa-fé objetiva, a função social da propriedade, a vedação ao exercício abusivo de um direito e os princípios constitucionais diretivos da ordem econômica. Ainda, hipóteses a favor e contra a necessidade da participação do sindicato profissional na dispensa em massa também foram examinadas.

A tese que nega a necessidade da participação do sindicato obreiro na dispensa em massa busca infirmar a aplicação dos princípios gerais aludidos

no tema bem como sustenta a ausência de lacuna a respeito, e, ainda que existisse lacuna, a correspondente superação não impõe a participação sindical no ato de dispensa.

De outro lado, a tese que enxerga a participação do sindicato profissional como impositiva invoca os mesmos princípios aludidos como fundamento.

Soma-se a isto a ideia de democracia, ponto determinante para a solução do desafio proposto. A concepção adotada a respeito foi a concebida por Jürgen Habermas, a partir da teoria do agir comunicativo, a qual exige um diálogo aberto para o fim de melhor compreensão da verdade e da adoção consensual do melhor resultado.

A inovação legal trazida pelo art. 477-A da CLT, a partir da Lei n. 13.467/2017, que iguala o tratamento jurídico das dispensas individual e coletiva, foi criticada, inclusive em relação à sua constitucionalidade.

Para o fim de conferir alguma utilidade prática ao estudo, em caráter sugestivo, foram desenhadas linhas condutoras para um fazer legislativo em relação ao tema, mais afinadas à noção de democracia que emerge da teoria de Habermas e do Direito vigente.

## 2 PREMISSAS DO DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO

### 2.1 DOS ASPECTOS DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

O exame da participação do sindicato obreiro na dispensa em massa impõe, antes, apresentar o contexto do surgimento do Direito do Trabalho<sup>1</sup>. Isto porque, primeiro, trata-se do tema abordado neste estudo; segundo, a conclusão que, ao fim, revelar-se-á deverá estar afinada com o seu conteúdo, seja sob o ângulo individual, seja sob o ângulo coletivo<sup>2</sup>, na medida em que não se sustentaria plausível um arremate contrário à identidade jurídica desse ramo do Direito.

Nesse desiderato, cumpre destacar que a primeira forma de exploração da mão de obra do homem pelo homem, que se estendeu desde a antiguidade até a sociedade pré-industrial, foi a escravidão, “que fez do trabalhador simplesmente uma *coisa*, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas” (NASCIMENTO, 2009, p. 43).

Com efeito, a conjuntura escravocrata impedia o surgimento do ambiente propício à afirmação do Direito do Trabalho, pois este tem como um dos seus requisitos o trabalhador livre. Portanto, nesse período, não há de se falar em Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Adota-se o conceito de Direito do Trabalho cunhado por Mauricio Godinho Delgado, que compreendendo os aspectos individual e coletivo, concebe-o como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas” (DELGADO, 2009, p. 49).

<sup>2</sup> Alguns autores preferem a designação Direito Sindical a Direito Coletivo do Trabalho em razão de o sindicato desempenhar papel central na esfera coletiva de interesses de empregados e empregadores, mas a segunda denominação tem maior adoção na doutrina (RUSSOMANO, 2002, p. 47). De todo modo, o que importa ter em mente é que apesar de o Direito Coletivo do Trabalho contar com princípios específicos, não é ele ramo autônomo do Direito, mas sim o conjunto de normas do Direito do Trabalho que guardam a peculiaridade de cuidar dos interesses coletivos das categorias econômicas e profissionais (GARCIA, 2009, p. 1150).

Não diferente de outras relações contratuais, a liberdade de contratar tem igual e especial importância nas relações de trabalho, tanto que Mozart Victor Russomano sustenta que a Lei Áurea (Lei Imperial 3.353, de 13 de maio de 1888), responsável pela abolição da escravidão no Brasil, representa a mais importante lei trabalhista brasileira já promulgada (RUSSOMANO *apud* KALIL, 2013, p. 185).

Em momento histórico seguinte, o feudal, a servidão manteve o subjugado sobre o trabalhador explorado, na medida em que,

embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores (NASCIMENTO, 2009, p. 43).

Orlando Gomes e Elson Gottschalk muito bem sintetizam essas noções,

nos regimes de escravidão e de servidão, a subordinação do homem ao homem apresentava um aspecto de tal forma depressivo da personalidade, que não há como pensar-se em *relação de trabalho* nos termos em que hoje se concebe [...]. O escravo, de qualquer espécie, não trabalhava porque a isso estivesse obrigado contratualmente, trabalhava porque era propriedade viva de quem o comprara (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 32).

Na Idade Média, diga-se, ainda na fase pré-industrial, importa destacar as corporações de ofício, nas quais

os mestres eram os proprietários das oficinas [...]. Os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres [...]. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos. Apesar da existência de maior liberdade ao trabalhador, a relação das corporações com os trabalhadores era de tipo autoritário, sendo mais destinada à realização dos seus interesses do que a proteção destes (GARCIA, 2009, p. 34).

Ainda, pelos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, os contratos de locação de serviços e de locação de obra ou empreitada podem ser acrescentados à fase pré-industrial. No primeiro, há a obrigação contratual de prestar serviços durante um período e mediante remuneração, sendo “apontada como o precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho”. No segundo, assume-se a obrigação de executar uma obra para outrem mediante remuneração (NASCIMENTO, 2009, p. 44).

Mas foi o acontecimento histórico da Revolução Industrial, no século XVIII, que fez despontar o Direito do Trabalho. Foi, nesse período, que esse ramo do Direito começou a se desenhar e a se desenvolver. Nesse sentido, bem sintetizou Horácio de Senna Pires,

o surgimento da máquina a vapor e de centros industriais atraíram massas de operários. A grande oferta torna a mão de obra cada vez mais barata, propiciando uma exploração crescente do proletariado, inclusive do labor de mulheres e crianças. As consequências eram previsíveis: o aviltamento do salário, as extensas e estafantes jornadas. Tal situação exigia a intervenção do Estado. As Corporações de Artes e Ofícios, que dominaram o cenário trabalhista europeu, entraram em franca decadência. As leis civis, centradas nos postulados da igualdade e da liberdade de contratar, não respondiam às necessidades de regulação jurídica do mundo do trabalho (PIRES, 2011, p. 125).

E continua Horácio de Senna Pires citando José Martins Catharino,

o uso crescente, em grande escala, das maquinarias movidas a vapor provocou concentração de pessoas e capitais. Com elas surgem o capitalismo e os movimentos operários reivindicatórios. E, com ambos, as primeiras manifestações legislativas do Direito do Trabalho, com o Estado-Providência, intervindo para disciplinar e resolver o antagonismo entre Capital e Trabalho [...] (CATHARINO *apud* PIRES, 2011, p. 125).

Com efeito, percebe-se que o Direito do Trabalho guarda estreita relação com o capitalismo, pois ambos emergiram a partir da Revolução Industrial. Destarte, o surgimento do Direito do Trabalho está necessariamente atrelado ao surgimento do capitalismo. Nessa esteira são oportunas as lições de Mauricio Godinho Delgado,

o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (DELGADO, 2010, p. 78).

Assim, pode-se dizer que o Direito do Trabalho não brotou no mundo jurídico da noite para o dia, mas em reação e sob o impulso de acontecimentos históricos verificados especialmente na Europa, berço da Revolução Industrial.

Nessa linha, Delgado (2010) muito bem divide em três fases históricas as conjunturas que fizeram delinear esse ramo do Direito. Segundo o autor, a primeira fase, chamada de “manifestações incipientes ou esparsas”, é marcada por leis pontuais voltadas apenas a reduzir o grau de superexploração da mão

de obra, notadamente de mulheres e crianças, como a *Peel's Act* da Inglaterra de 1802<sup>3</sup>. A segunda fase é caracterizada pela sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, ou seja, surge o ramo jurídico específico laboral, cujo marco inicial está no manifesto comunista de 1848<sup>4</sup>; no movimento cartista na Inglaterra; e na Revolução de 1848, na França. Surgem, por exemplo, os direitos de associação, de greve e a limitação da jornada de trabalho em 10 horas. A terceira fase desponta após a Primeira Guerra Mundial. Seus marcos são a criação da Organização Internacional do Trabalho (no ano de 1919), a Constituição de Weimar (no ano de 1919) e a Constituição Mexicana (no ano de 1917). Mas, não obstante esses graus de desenvolvimento, foi só após a Segunda Guerra Mundial que se deu o ponto alto dessa terceira fase, “com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social<sup>5</sup>” (DELGADO, 2010, p. 89–92).

No campo do Direito Internacional do Trabalho<sup>6</sup>, a revisão pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) do seu objeto, no ano de 1944, através da Declaração da Filadélfia, deixa clara a fase da consolidação do Direito do Trabalho. Nesse diapasão, ensina Lélío Bentes Corrêa,

a OIT foi criada sob a égide da Liga das Nações, logo após a Primeira Guerra Mundial, destacando-se entre seus objetivos o de impedir a

---

<sup>3</sup> Na Inglaterra, muitos menores trabalhavam para obter um prato de comida. Com normas iniciadas pela *Pell's Act*, a jornada foi limitada em doze horas, o trabalho dos menores não poderia mais iniciar antes das seis ou após vinte e uma horas. Surgiram ainda normas de saúde e higiene, como a proibição do trabalho de menores em minas, em 1813. Outras, paulatinamente sobrevieram em incremento de direitos, como a proibição do trabalho para menores de nove anos de idade, em 1819 (MARTINS, 2000, p. 172-173).

<sup>4</sup> Segundo lições de Rafael Barreto, pode-se dizer que o manifesto comunista de 1848 apontou para uma necessidade de maior atenção estatal ao cenário social e à distribuição das riquezas (BARRETO, 2017, p. 54).

<sup>5</sup> A noção de estado de bem-estar social resulta da ideia de transição de um Estado Liberal (de não intervenção do Estado, os chamados direitos de primeira geração ou dimensão) para um Estado Social (marcado pela atuação positiva do Estado, no sentido de intervir no domínio econômico e de prestar políticas públicas de caráter social) (BARRETO, 2017, p. 50-54).

<sup>6</sup> De acordo com Paulo Henrique Gonçalves Portela, o Direito Internacional do Trabalho é ramo do Direito Internacional que objetiva fixar “padrões internacionais mínimos de relações trabalhistas, com o intuito maior de promover a dignidade humana em todo o mundo, o maior bem-estar da humanidade e a justiça social, colaborando assim, para a paz.” (PORTELA, 2015, p. 461).

concorrência desleal entre os países, a partir do fenômeno conhecido como *dumping* social<sup>7</sup>. Em 1944, porém, ante os horrores da Segunda Guerra Mundial, ficou evidente que o modelo ali consagrado tanto para a Liga das Nações quanto para a OIT estava superado. [...] Afirmou Franklin Roosevelt que “um ser humano em estado de necessidade não é um ser humano livre; e é desse material que se forjam as ditaduras”. [...] Assim é que, em 1944, antes do término da Segunda Guerra, a Conferência Internacional da Filadélfia que, proclamando novos objetivos e uma nova ótica sobre o mundo do trabalho, muda o foco da atuação da OIT, para posicionar o ser humano no centro de suas preocupações. Afirma-se na Declaração da Filadélfia que o trabalho não é uma mercadoria, que a liberdade sindical [...] é fundamental ao processo de desenvolvimento econômico de qualquer país. Afirma-se, ainda, que a miséria em qualquer lugar constitui ameaça ao desenvolvimento em todos os lugares, proclamando, assim, obrigação de solidariedade da comunidade internacional (CORREA, 2009, p. 36-37).

Vale lembrar que o Brasil é membro da OIT desde a sua fundação e que participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua reunião inaugural (PORTELA, 2015, p. 463).

Assim, percebe-se que o Direito do Trabalho surgiu e evoluiu, tendo sempre por objeto a pessoa do trabalhador. Sensível a isso, Delgado (2010) faz pertinente correlação do Direito do Trabalho com os Direitos Humanos, ao considerar que

o universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural -, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2010, p. 77).

No que concerne mais especificamente aos sindicatos, Russomano (2002) esclarece que são pessoas jurídicas de natureza de direito privado, mas que exercem atribuições de interesse público, de maneira que atuam em

---

<sup>7</sup> O *dumping* traduz a utilização no comércio de preço artificial para o fim de dominar o mercado em prejuízo da concorrência. Diz-se *dumping* social quando a artificialidade do preço está no desrespeito de obrigações sociais, como o desrespeito às normas que informam os padrões trabalhistas mínimos (PORTELA, 2015, p. 496).

colaboração com o Estado. No que concerne à atuação sindical na representação coletiva, mandato legal ou que deriva da lei, tem limite apenas na real existência de autêntico interesse de seus associados ou da categoria e em quaisquer problemas relacionados à respectiva categoria, de ordens sociológica, jurídica e política (RUSSOMANO, 2002, p. 59-63).

Segundo a doutrina, são os sindicatos igualmente derivados do sistema capitalista. Delgado (2010), a respeito, ensina que o sindicato e o movimento social correspondente

surgiram e justificam-se em face da diferenciação econômica, de poder e de funções entre os seres que formam a principal *relação socioeconômica de trabalho* situada no *sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas* dessa mesma sociedade - respectivamente, a relação de emprego e o sistema capitalista (DELGADO, 2010, p. 1257).

Portanto, os sindicatos, tal como o Direito do Trabalho, foram impulsionados para o fim de melhor equacionar a relação entre os sujeitos da relação de emprego, dada a desigualdade substancial própria dessa relação, sendo essa a essência que neste estudo importa.

Assim, embora não se pretenda aqui o aprofundamento do estudo acerca do surgimento dos sindicatos, para registro e para uma noção necessária, cumpre anotar que, no mundo, o desenvolvimento dos sindicatos também pode ser verificado em três fases, as quais são coincidentes com as aludidas acerca do desenvolvimento do Direito do Trabalho de um modo geral.

Nessa senda, a primeira fase foi marcada pela proibição sindical e até pela criminalização de atos sindicais, como se aponta presente no Código Penal Napoleônico (final do século XVIII e início do século XIX). Na segunda fase, passou-se a ter um maior grau de tolerância e a descriminalização de condutas praticadas sem violência, ameaça ou intimidação, não obstante não se tivesse ainda a afirmação pelo Direito da personalidade jurídica dos sindicatos, mas apenas algum reconhecimento de associações de trabalhadores (a partir de meados da primeira metade do século XIX). Na terceira fase, firmam-se a liberdade e a autonomia sindicais, já que receberam o reconhecimento do Direito, o que se deu, ressalvados os contextos do nazismo e do fascismo, a partir de meados do século XIX (DELGADO, 2010, p. 1260-1262).

No Brasil, sem também a pretensão de descer a detalhes, o sindicalismo, tal como o Direito do Trabalho, encontrou um ambiente adequado de desenvolvimento apenas após a abolição da escravidão e, num contexto mais abrangente, após o ano de 1930. Isto porque, antes, as manifestações de algum conteúdo sindical foram esparsas e atinentes a alguns segmentos mais específicos, como o de ferrovias e portos. A partir do ano de 1930, malgrado em diferentes medidas, verificam-se a consideração e o reconhecimento pelo Direito dos sindicatos e diferentes graus de liberdade (DELGADO, 2010, p. 1262).

Nascimento (2009) muito bem sintetizou o tratamento constitucional no Brasil em relação aos sindicatos,

desde 1934 até 1988, as Constituições dispuseram sobre direito sindical, por meio de concepções diferentes: a corporativista em 1934, apesar de reconhecer a pluralidade sindical, a de 1937 inspirada pelo Estado Novo, que proibiu o direito de greve, delas não se afastando muito a de 1946, que atribuiu aos sindicatos funções delegadas de Poder Público, e a de 1967, dos governos militares. A Constituição de 1988 muda o curso do direito sindical, direcionando-o no sentido da proibição da intervenção e a interferência do Estado na organização sindical, do direito amplo de greve e da representação dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2009, p. 445).

Em vista disso, percebe-se que foi com a Constituição da República de 1988 o maior avanço normativo verificado no modelo sindical brasileiro. Isto porque o texto constitucional passou a prever, sob o título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, os dispositivos 8º e 9º que tutelam a liberdade sindical e o seu campo de atuação, noção que se constata ainda que sobeje campo para o incremento dessa liberdade.

Nesse prisma, seja no viés individual, seja no viés coletivo, deve-se enxergar o Direito do Trabalho como uma conquista histórica em prol do homem trabalhador, ao impor que seja ele considerado como sujeito de direito, não mais como objeto de direito, como outrora se fez (escravidão e servidão), de maneira que a exploração do homem pelo homem deve observar sempre parâmetros mínimos que preservem a condição humana em qualquer contexto laboral.

Noutras palavras, a exploração econômica não pode desconhecer ou ignorar a condição humana, seja no aspecto dos direitos trabalhistas individuais, seja sob o prisma dos direitos coletivos trabalhistas.

## 2.2 DA DESIGUALDADE DOS SUJEITOS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Conhecido, em síntese, o contexto do surgimento do Direito do Trabalho, faz-se necessário verificar quem são os sujeitos da correspondente relação jurídica e qual a característica mais marcante dessa relação.

Toda relação de emprego é, antes, uma relação jurídica, mais precisamente, uma espécie desta última.

Paulo Nader diz sobre as relações jurídicas, são os vínculos sociais entre pessoas que, tendo em conta os elevados princípios morais envolvidos, podem ser enquadrados em modelos normativos e ou em modelos negociais (NADER, 2016, p. 367).

Nesse passo, a relação de emprego revela-se como espécie de relação jurídica, na medida em que é objeto de preocupação do Direito e merecedora de diversas referências em normas constitucionais e infraconstitucionais.

Assim, considerada a evolução histórica que culminou no surgimento do Direito do Trabalho, não se poderia admitir que os sujeitos da relação de que cuida esse ramo jurídico fossem substancialmente iguais<sup>8</sup>, como de regra se dá no Direito Civil.

No puro âmbito do Direito Civil, Caio Mário da Silva Pereira observou que a liberdade de contratar é exercida e concretiza-se em quatro momentos fundamentais: a) a faculdade de contratar ou não; b) a escolha da pessoa com quem contratar e o tipo de negócio a ser pactuado; c) o poder de fixar as cláusulas do contrato; e d) o poder de fazer valer o contrato através da provocação do Estado (PEREIRA, 2002, p. 9-10).

---

<sup>8</sup> Em contraponto à ideia de igualdade ou isonomia formal, reconhecida como da declaração de igualdade perante a lei, tem-se a noção de igualdade ou isonomia substancial, que considera as exigências da justiça social e os objetivos da ordem econômica e da ordem social (SILVA, 2002, p. 213-214).

Já, no plano da relação de emprego, a lógica correspondente não permite a simples adoção dessas balizas contratuais fundamentais. Isto porque, de regra, labora-se pelo resultado do trabalho. Trabalhar é uma imposição de sobrevivência que se dá num contexto em que o empregador é o detentor do capital ou dos meios de produção e que, licitamente, escolhe aproveitar da mão de obra do trabalhador na exploração da sua atividade ou empreendimento.

Segundo observa Adriana Brasil Vieira Wyzykowski,

no contrato de trabalho é marcante a existência de uma relação desigual. Observa-se que os sujeitos da relação trabalhista estabelecem uma relação juridicamente igual, mas faticamente desigual, por diversos motivos. Um deles é a detenção do poder econômico pelo empregador (WYZYKOWSKI, 2016, p. 24).

Noutras palavras, essa regra geral de desigualdade deriva do fato de o trabalhador buscar o emprego para, com o resultado do seu trabalho, sobreviver com dignidade. De outro lado, o empregador, ao ofertar o emprego no mercado de trabalho, pretende maximizar os seus ganhos, vale dizer, multiplicar o que despendeu em dado empreendimento.

Como bem observou Karl Marx em relação ao empregador,

ele não teria nenhum *interesse* em empregar o trabalhador se não esperasse, da venda do serviço (*Werk*) deste último, mais do que é necessário para reembolsar os fundos (*fonds*) por ele adiantados para salários, e não teria *interesse* algum em aplicar uma soma grande em detrimento de uma pequena soma de fundos (*fonds*) se o seu lucro não estivesse em proporção com o volume dos fundos (*fonds*) aplicados (MARX, 2009, p. 41).

Daí que, sem desconhecer essa realidade, o Direito do Trabalho é permeado pelo chamado princípio da proteção. Esse princípio, consoante lições de Delgado (2010), tem o escopo de retificar ou atenuar no plano jurídico o desequilíbrio verificado no plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2010, p. 183).

A respeito desse princípio são preciosas as palavras de Américo Plá Rodriguez,

o fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.

O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades (RODRIGUEZ, 2002, p. 85).

Assim, a rigor, pode-se dizer que o Direito do Trabalho, pelo seu caráter protetivo, traduz a aplicação do princípio da igualdade substancial, vale dizer, a superação da igualdade meramente formal entre empregado e empregador para, na realidade prática aplicada, cuidar para que a relação de emprego ocorra de forma equilibrada entre tais sujeitos.

Essa noção não escapou nem mesmo aos civilistas mais clássicos ou tradicionais. Pereira (2002), por exemplo, asseverou que a autonomia da vontade, concebida como “a faculdade que têm as pessoas de concluir livremente os seus contratos”, não deve ser tomada como absoluta, “nem reflete a realidade social na sua plenitude”. Lembra esse autor que situações há em que se devem considerar as “restrições trazidas pela sobrelevância da *ordem pública*” e o “*dirigismo contratual*, que é a intervenção do Estado na economia do contrato” (PEREIRA, 2002, p. 10).

Nessa toada, anotou Pereira (2002):

não se recusa o direito de contratar, e não se nega a liberdade de fazê-lo. O que se pode apontar como a nota predominante nesta quadra da evolução do contrato é o reforçamento de alguns conceitos, como o da *regulamentação legal* do contrato, a fim de coibir abusos advindos da desigualdade econômica; o controle de certas atividades empresárias; a regulamentação dos meios de produção e distribuição; e sobretudo a proclamação efetiva da preeminência dos interesses coletivos sobre os de ordem privada, com acentuação tônica sobre o princípio da *ordem pública*, que sobreleva ao respeito pela intenção das partes, já que a vontade destas obrigatoriamente tem de submeter-se àquele (PEREIRA, 2002, p. 13-14).

Tem-se, assim, a ideia do dirigismo contratual, vale dizer, a atuação do Estado, pela lei, como forma de cuidar para que a liberdade contratual não seja instrumento de negação do Direito.

Arnaldo Rizzardo, citando J. M. Othon Sidou, lembra que

a lei não pode permitir que o indivíduo seja absolutamente livre para contratar, porque se o permitisse ele agiria, por índole, no interesse próprio, não no interesse social, e aquele que assim não procedesse constituiria decerto um caso sintomático à luz da psicanálise. Portanto, o indivíduo agiria, sempre, em detrimento da ordem jurídica (SIDOU *apud* RIZZARDO, 2017, p. 32).

Com efeito, a situação de desigualdade dos sujeitos da relação empregatícia revela-se evidente não só pelos diferentes incentivos e propósitos aludidos desses sujeitos, mas também pela especial tutela conferida pelo Direito, inclusive através de normas constitucionais que estabelecem um piso de direitos que condicionam o fazer legislativo e as decisões políticas. Daí se falar em caráter polivalente do Direito do Trabalho.

### 2.3 DO CARÁTER POLIVALENTE

Na linha do exposto, não há dúvidas de que o Direito do Trabalho tem por objetivo a tutela do trabalhador. Mas é equívoca a afirmação de ser este o único objetivo desse ramo do Direito.

Segundo o dicionário Houaiss, tem-se por “polivalente” “o que apresenta várias possibilidades, o que é versátil ou apresenta vários campos de atividade” (HOUAISS, 2003, p. 410).

Com efeito, pode-se dizer que o Direito do Trabalho tem caráter polivalente, na medida em que suas normas têm importantes reflexos em outros campos de interesse do Direito.

Para além da noção de proteção do sujeito obreiro, o Direito do Trabalho garante – como garantiu no seu surgimento - a manutenção do sistema capitalista. Isto porque a exploração desmedida e inescrupulosa só poderia conduzir esse sistema à ruína, seja em razão de uma revolta dos explorados, seja em razão da não existência de um mercado consumidor.

Nesse sentido, Ronaldo Lima dos Santos foi preciso, ao dizer que

o Direito do Trabalho remete ao primeiro plano não o trabalho como um bem, mas o trabalhador como sujeito de direito e como pessoa humana. Assim, diversamente do Direito Civil, o Direito do Trabalho consiste, primordialmente, num instrumento de promoção dos denominados direitos humanos de segunda dimensão – os direitos sociais ou direitos de igualdade – correlacionados às relações de trabalho. Por outro lado, ao contrário do que propugnam as oportunistas doutrinas “neoliberalistas”, o Direito do Trabalho também foi uma necessidade política, ideológica e normativa para a subsistência do próprio sistema capitalista, cujo grau de exploração do trabalho alheio colocou em risco o próprio regime emergente (SANTOS, 2012, p. 273).

Portanto, não há dúvidas de que o Direito do Trabalho protege também o empregador, ao garantir a existência de um mercado consumidor e ao distribuir

riquezas de modo a inserir os trabalhadores nos mundos do consumo e econômico.

Béatrice Majnoni D'Intignano igualmente aponta essa noção, “como cidadãos, desempenhamos um duplo papel econômico: participamos da produção e consumimos esta produção” (D'INTIGNANO, 1999, p. 117).

Não bastasse isso, esse ramo do Direito também se presta à preservação da concorrência, pois que impede que certa empresa, a partir do desrespeito às obrigações trabalhistas, coloque no mercado produto ou serviço abaixo do efetivo preço de produção ou de custo, com o objetivo de dominar o mercado do seu seguimento e em detrimento da concorrência que observa todos os direitos trabalhistas. Assim, ao impor um patamar com direitos mínimos, o Direito do Trabalho impede também a concentração dos empreendimentos em localidades marcadas por pobreza mais acentuada, nas quais, por óbvio, mais pessoas estariam dispostas a dispor da sua força de trabalho por mais insignificante que pudesse ser a contraprestação. Dessa forma, esse ramo do Direito contribui, em certa medida, para difundir oportunidades de trabalho em todas as localidades, pois não há um endereço sequer em que se permita a exploração da mão de obra em dissonância com o Direito.

Dá a Constituição da República<sup>9</sup> dedicar vários dispositivos à temática do Direito do Trabalho. Por exemplo, o art. 1º, inciso IV, eleva ao grau de princípio fundamental da República tanto o valor social do trabalho como a livre iniciativa, referências feitas pelo constituinte nessa ordem e num mesmo inciso não por acaso. O significado dessa formatação só pode ser o de que a livre iniciativa não deve olvidar o valor social do trabalho. Corrobora essa percepção o teor do art. 170 da Constituição da República, que estabelece que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, sendo o seu fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (*caput*), observados, dentre outros princípios, a livre concorrência (IV) e a busca do pleno emprego (VIII) (BRASIL, 1988). Assim, por evidente, o empregador que sonega obrigações trabalhistas tem vantagens em relação aos

---

<sup>9</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: de 5 de outubro de 1988.

seus concorrentes, podendo, inclusive, fixar preços artificiais e injustificadamente menores do que representaria o real preço de custo, de maneira a dominar o mercado, prejudicar a segurança jurídica e a livre concorrência. Daí que, diga-se de passagem, por força da Lei n. 12.529/2011<sup>10</sup>, constitui infração à ordem econômica vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo (art. 36, XV).

Como se não bastasse, não se pode perder de vista que, consoante a Constituição, constituem objetivos da República construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III), sendo o primado do trabalho a base da ordem social, cujos objetivos são o bem-estar e a justiça sociais (art. 193) (BRASIL, 1988).

Assim, não há dúvidas de que o Direito do Trabalho irradia efeitos para além dos seus sujeitos, na medida em que distribui riquezas, insere o trabalhador nos mercados de consumo e econômico que assim são preservados, além de moralizar a concorrência pela lealdade, na qual a ordem econômica se pauta.

## 2.4 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Vistos o papel e o porquê do Direito do Trabalho, o primeiro aspecto que merece destaque na Constituição da República de 1988 acerca do tratamento jurídico voltado aos sindicatos, pode ser traduzido na liberdade sindical, noção esta com caráter de princípio<sup>11</sup>.

Sobre esse prisma, Gustavo Filipe Barbosa Garcia observa que

o princípio da liberdade sindical encontra-se na estrutura do Direito Coletivo do Trabalho da atualidade, pautado pela democracia e o pluralismo nas relações sindicais.

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei 12.529, de 30 nov. 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência.

<sup>11</sup> De acordo com Carlos Maximiliano, “todo conjunto harmônico de regras positivas é apenas o resumo, a síntese, o *substratum* de um complexo de altos ditames, o índice materializado de um sistema orgânico, a concretização de uma doutrina, série de postulados que enfeixam princípios superiores. Constituem estes as *diretivas* ideias do hermeneuta, os pressupostos científicos da ordem jurídica” (MAXIMILIANO, 2017, p. 265).

Não mais se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações coletivas de trabalho.

A organização sindical, assim, passa a se pautar na *liberdade de fundação, organização, filiação, administração e atuação dos entes sindicais*, mantendo o diálogo e a boa-fé nas suas relações, de modo a alcançar a dignidade e a justiça social (GARCIA, 2009, p. 1151).

Russomano (2002) sintetiza a ideia de liberdade sindical em sua acepção mais ampla, “a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical contra a unicidade sindical” (RUSSOMANO, 2002, p. 65).

Nesse passo, a liberdade sindical deve ser a premissa a ser considerada ao se ter em conta os sindicatos, na medida em que não há que se falar em democracia se não existir um ambiente ou contexto de liberdade.

Garcia (2009), na esteira de outros teóricos, compreende a liberdade sindical como o gênero que abarca a liberdade de associação, de filiação e desfiliação; a liberdade de fundação sindical; a liberdade de organização sindical e as liberdades sindicais de administração e de atuação. A liberdade de associação traduz o direito fundamental de pessoas com coincidências de interesses associarem-se para qualquer fim lícito, trata-se de direito que encontra fundamento no inciso XVII, do art. 5º da Constituição da República. A liberdade de filiação e de desfiliação ou liberdades positiva e negativa traduz o direito de a pessoa se associar ou de deixar uma certa organização sindical, vale dizer, de manter ou não vínculo jurídico associativo com uma entidade sindical.

A liberdade de fundação sindical, por sua vez, representa o direito de criar os entes sindicais. Aqui um alerta deve ser feito. Trata-se de liberdade que encontra limitação na própria Constituição da República, uma vez que, no ponto, impõe-se a unicidade sindical e uma base territorial mínima, ou seja, a limitação de apenas um sindicato representativo de uma categoria (profissional ou econômica) em área territorial não menor que a de um município, pelo menos (art. 8º, II). Essa restrição, diga-se, impede a internalização pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, reconhecidamente o tratado internacional que melhor retrata a mais plena liberdade sindical, no qual não se encontram iguais limitações.

A liberdade de organização sindical significa, pois, que ao sindicato cabe decidir os meios para alcançar os seus fins, o que, por óbvio, deve se dar observado o critério de não contradição à lei. A liberdade de administração refere-se à forma da condução sindical em relação às metas, prioridades e objetivos, o que também se submete ao império da lei. Já a liberdade de atuação sindical, principal ponto de tangência em relação ao problema nesse estudo tratado, traduz a decisão da conduta a ser adotada no cumprimento de seu mister, ou seja, na defesa dos interesses da categoria que representa (GARCIA, 2009, 1163-1168).

A essencialidade da liberdade sindical no Direito é revelada também por sua menção em diversas convenções internacionais, consoante bem observa Renan Bernardi Kalil,

a liberdade sindical está prevista em uma série de importantes documentos internacionais: Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), Convenções n. 87 (1948) e n. 98 (1949) da Organização Internacional do Trabalho, Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos (1966) e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e Convenção Americana de Direitos Humanos (1969). Todos esses documentos foram ratificados pelo Brasil, com exceção da Declaração Universal de Direitos Humanos, tendo em vista que não é necessária sua ratificação para ser observada, e da Convenção nº 87 da OIT (KALIL, 2013, p. 190-191).

Com efeito, considerada a relevância dada à liberdade sindical, cabe agora se verificarem as funções ou prerrogativas exercidas pelos sindicatos no contexto dessa liberdade.

A primeira função do sindicato, e principal, que merece menção, é a de representação. Essa prerrogativa significa que o sindicato é organizado para falar e atuar em nome de sua categoria (DELGADO, 2010, p. 1247). Noutras palavras, o sindicato existe para defender direito alheio e de uma pluralidade de interessados, o que faz em nome próprio.

Interessam também as funções negocial e assistencial. A primeira traduz a prerrogativa do diálogo amplo, “com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos” (DELGADO, 2010, p. 1248). Representa o mais nítido corolário da liberdade sindical, uma vez que não há liberdade sindical sem a possibilidade de o sindicato buscar negociações coletivas. A segunda consiste na prestação de serviços pelos sindicatos aos seus associados, nos campos individual ou extenso (DELGADO, 2010, p. 1248).

Assim, à evidência, cabe ao sindicato atuar na defesa da categoria que representa. O que se dá através da sua participação dialética na busca de celebrar os instrumentos coletivos negociados, os mais adequados possíveis aos interesses que deve defender.

Dessa noção emerge o princípio da adequação setorial negociada, o qual é referenciado para ilustrar que, a par da possibilidade de negociação, há limites a serem observados, os quais se traduzem no mínimo existencial que se infere do art. 7º da Constituição da República (BRASIL, 1988).

Segundo Delgado (2010), o princípio da adequação setorial negociada trata

das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma. (...)

Pelo *princípio da adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. (...) a) quando as normas autônomas juscoletivas implementem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2010, p. 1228-1229).

Portanto, percebe-se que, respeitadas as disposições legais de ordem pública, vale dizer, aquelas que não estejam aptas à livre modificação pela vontade negocial dos sindicatos, podem os sindicatos fixar as normas que irão reger as relações de emprego entre empregador e empregado das categorias representadas. Essa assertiva afigura-se possível e - até mais - aconselhável, em razão de ninguém mais que os próprios atores das relações de emprego sabem melhor das peculiaridades que merecem ser consideradas e regradas para a manutenção equilibrada dos pactos laborais.

Enoque Ribeiro dos Santos muito bem sintetizou as vantagens verificáveis na negociação coletiva de trabalho:

- Celeridade na elaboração de seus instrumentos jurídicos [...];
- Maior adaptação ao caso concreto, pois leva em conta as peculiaridades de cada empresa, ramo de atividade, força de trabalho, competitividade, produtividade, custos de produção, etc;
- Propensão a uma maior estabilidade social e a um menor nível de conflituosidade, já que as novas condições foram estabelecidas pelas próprias partes interessadas;
- Melhor compatibilidade às necessidades e exigências do mercado e da produção,

especialmente pelo fato de muitas empresas operarem em um mercado globalizado, sem fronteiras territoriais, utilizando-se de altos níveis de tecnologia e informática; - Maior grau de solidariedade e integração entre trabalhadores e empregadores; Fortalecimento dos sindicatos e de outras formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho (DOS SANTOS, 2012, p. 690-691).

Nessa linha, de acordo com o inciso III do art. 8º da CR88, ao sindicato cabe a “defesa” dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, “inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Assim, ao utilizar o vocábulo “defesa”, o legislador constituinte deixa claro que o sindicato deve ter voz, deve poder agir positivamente na defesa dos interesses da categoria que representa. Equivale dizer que o seu campo de atuação é o mais amplo possível, autorizado onde o interesse da categoria estiver, para além das questões judiciais e administrativas, ideia essa que se denota pela utilização do vocábulo “inclusive” (BRASIL, 1988).

O art. 7º da Constituição e o seu inciso XXVI evidenciam que o rol de direitos trabalhistas inscritos no dispositivo constitui um patamar mínimo de direitos, sendo, assim, perfeitamente possível o alcance de outros direitos que sejam capazes de melhorar a condição pessoal dos trabalhadores, o que se dá pelo necessário reconhecimento dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho (ACT e CCT), instrumentos estes representativos de uma negociação coletiva (BRASIL, 1988).

Essa ideia de atuação ampla do sindicato, com a negociação coletiva para a defesa dos interesses de seus representados, tem apoio também no Direito Internacional do Trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos diz, em seu artigo XXIII, item 4, que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses” (MARTINS, 2009, p. 711).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, incorporado ao Direito interno pelo Decreto 591 de 1992, traz o compromisso de garantir

o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas (art. 8º, c) (MIESSA; CHAGAS, 2016, p. 442).

No mesmo sentido, o art. 8º do Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1998, integrado ao Direito pátrio pelo Decreto 3.321 de 1999 (MIESSA; CHAGAS, 2016, p. 442).

A OIT, pela Declaração da Filadélfia de 1944, acrescentou, à sua Constituição, princípios fundamentais, dentre os quais os de que o trabalho não é uma mercadoria e de que a liberdade de expressão e de associação é condição indispensável de progresso, devendo as Nações executar programas que assegurem o direito de ajustes coletivos e incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores, tudo para o fim de uma melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e aplicação da política social e econômica (MARTINS, 2009, p. 22-24). Vale lembrar que o Brasil é membro nato da OIT, signatário, portanto, da sua Constituição.

Recai ainda sobre o Brasil a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cujo teor se impõe a todos os membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as Convenções afetas aos princípios de que cuida, de maneira que os seus membros devem tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição do Organismo Internacional “a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”, dentre outros princípios (MARTINS, 2009, p. 622).

A Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Incorporada ao ordenamento jurídico interno no ano de 1953, foi recepcionada pela Constituição da República por retirar o seu fundamento de validade do aludido art. 8º do texto constitucional e dispõe no seu artigo 4:

medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego (MARTINS, 2009, p. 164).

Na mesma esteira, dispõe a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do incentivo à negociação coletiva, e foi igualmente incorporada ao Direito pátrio. Essa Convenção “aplica-se a todos os ramos da atividade econômica” (artigo 1º) e estabelece que “deverão ser

adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva” (artigo 5º, parágrafo 1º) (MARTINS, 2009, p. 454-455).

No âmbito Regional do Mercosul, a Declaração Sociolaboral de 2015 em seu art. 17, item 2 dispõe que “os Estados Partes comprometem-se a facilitar mecanismos para fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos”. O art. 19 desse Tratado Internacional, por sua vez, prevê que

os Estados Partes comprometem-se a fomentar e articular a criação de mecanismos válidos de autocomposição de conflitos individuais e coletivos de trabalho, mediante procedimentos independentes, imparciais e voluntários, visando à melhoria do clima organizacional e da harmonia no ambiente de trabalho; a diminuição do custo e do tempo de duração do conflito (BRASIL, 2015).

Vê-se, com isso, que há certa primazia para a solução negocial dos conflitos no mundo das relações de emprego, o que se dá necessariamente, com a negociação coletiva através da atuação do sindicato obreiro, mesmo que do outro lado esteja apenas a empresa, sem a atuação do sindicato respectivo. É o que se conclui do inciso VI do art. 8º da Constituição da República, segundo o qual “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1988). No mesmo sentido, preceitua o *caput* do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, “os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva” (BRASIL, 1988).

Portanto, ainda que não se possa apontar uma dicção legal literal acerca da dispensa em massa, ela encontra balizas normativas constitucionais e infraconstitucionais axiologicamente atreladas e que, em conjunto, não podem ser desconhecidas, de modo a não se frustrar o império da lei.

### 3 DA DISPENSA EM MASSA OU COLETIVA

#### 3.1 DO CONCEITO

Os conceitos da dispensa em massa trazidos pela doutrina guardam coincidências e, assim, permitem a formulação de uma definição mais precisa e suficientemente abrangente. Nesse passo, são valiosas e merecem menções algumas contribuições teóricas, segundo as quais, “a *despedida coletiva* atinge um número significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (*lay-off*)” (DELGADO, 2010, p. 1078); a dispensa coletiva relaciona-se a fatores econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos e acarreta a terminação de vínculos de emprego de um conjunto de empregados (GARCIA, 2009, p. 595); “é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados” (GOMES *apud* PANCOTTI, 2010, p. 534).

Com efeito, a dispensa em massa ou coletiva pode ser conceituada como uma rescisão unilateral<sup>12</sup> de grande número de contratos de emprego, considerado o número total de vínculos dessa natureza mantidos por um empregador, em razão de fatores tecnológicos, estruturais e/ou econômicos, com impactos para além dos sujeitos individuais da relação jurídica de emprego.

Nota-se, assim, que a dispensa em massa não se confunde com dispensa por justa causa, tampouco com a dispensa arbitrária, na medida em que “enquanto a dispensa arbitrária é qualificação do ato praticado pelo empregador, justa causa, ao contrário, o é da ação ou omissão do trabalhador. A arbitrariedade é daquele. A justa causa é deste” (NASCIMENTO, 2009, p. 399). “A dispensa sem justa causa contrapõe-se à dispensa por justa causa, a qual decorre de falta disciplinar praticada pelo empregado” (GARCIA, 2009, p. 599).

---

<sup>12</sup> De acordo com a doutrina, a rescisão traduz a cessação do vínculo contratual pela só manifestação da vontade, podendo se manifestar de forma unilateral ou bilateral (VENOSA, 2003, p. 499).

Noutras palavras, a dispensa por justa causa traduz uma sanção disciplinar tida como justa e aplicada pelo empregador em razão de ato ilícito praticado pelo empregado. Já a dispensa arbitrária, corresponde na dispensa do empregado sem motivo relevante. Por sua vez, a dispensa em massa traz, inexoravelmente, a ruptura de um considerável número de vínculos empregatícios em relação a um mesmo empregador, no contexto de dificuldades econômicas enfrentadas ou de alteração da dinâmica empresarial e com repercussões importantes que vão além dos sujeitos diretamente envolvidos.

### 3.2 DOS IMPACTOS

As repercussões ou os impactos da dispensa em massa ou coletiva, por certo, são bem maiores se comparadas às repercussões verificadas isoladamente em relação a um empregado dispensado, ou mesmo quando se trata de poucos empregados dispensados.

Para o conhecimento dos impactos coletivos na dispensa em massa, primeiro devem ser considerados os impactos individuais, ou seja, os suportados pelo empregado injustamente ou arbitrariamente dispensado pelo empregador. Isto porque, naturalmente, o empregado é o primeiro a sofrer os efeitos sociais do desemprego, não obstante tais efeitos possam irradiar para toda uma coletividade.

Assim, para o fim de demonstrar os impactos do desemprego basta constatar a importância que o Direito Brasileiro dá ao emprego. Vale dizer, basta fazer a leitura reversa.

Como parece lógico, sem emprego não há salário e sem essa parcela o trabalhador não terá condições de satisfazer as exigências mínimas para uma existência digna. O fundamento dessa assertiva é legal, pois, consoante se infere do inciso IV do art. 7º da Constituição da República de 1988, o salário deve prestar-se à “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” (BRASIL, 1988).

Dáí, sensível a isso foi que o legislador constituinte assentou também a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I, art. 7º), a regra geral da irredutibilidade salarial (inciso VI, art. 7º), a garantia de

salário nunca inferior ao mínimo (inciso VII, art. 7º), a proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa (inciso X, art. 7º), além da observância pela ordem econômica da busca do pleno emprego (inciso VIII, art. 170), sendo o primado do trabalho a base da ordem social (art. 193) (BRASIL, 1988).

Nessa senda, a doutrina costuma estabelecer uma estreita relação do Direito do Trabalho com os Direitos Humanos como já apontado (DELGADO, 2010), no sentido de que os direitos trabalhistas – o salário, o principal deles – insere o indivíduo trabalhador no sistema capitalista, o que se dá com a afirmação de sua individualidade no meio econômico e social (DELGADO, 2010, p. 77).

Por isso, Delgado (2010) traça os aspectos favoráveis da continuidade da relação de emprego e assenta também que a longa duração do vínculo empregatício traduz uma afirmação social do trabalhador, o que não se verifica no contrato “precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado)”, pois a falta de lastro econômico e jurídico impede a participação no plano das “relações econômicas da comunidade” (DELGADO, 2010, p. 194).

Nesse passo, tendo em conta as repercussões negativas na vida do trabalhador que perde o emprego e na de sua família, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n. 158, cujo art. 4 dispõe:

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 (MARTINS, 2009, p. 696).

Todavia, cumpre registrar que, malgrado a República Federativa do Brasil tenha ratificado a Convenção n. 158 e a promulgado por via do Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996, essa mesma Convenção foi denunciada aos 20 de dezembro do mesmo ano, o que se deu por via do Decreto n. 2.100, sendo esta a situação do momento, qual seja a Convenção 158 da OIT não está em vigor em solo pátrio. Porém, impende observar, por oportuno, que existe uma ação direta de inconstitucionalidade em exame no Supremo

Tribunal Federal<sup>13</sup>, para decidir sobre a constitucionalidade da denúncia a esse Tratado Internacional.

Outra Convenção da OIT ratificada pela República e que merece menção é a de número 168, que, incorporada ao Direito interno, trata da promoção do emprego e da proteção contra o desemprego, na qual o art. 7 dispõe:

todo Membro deverá formular, como objetivo prioritário, uma política destinada a promover pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, por todos os meios adequados, inclusive a segurança social. Esses meios deverão incluir, entre outros, os serviços de emprego e a formação e a orientação profissionais (MARTINS, 2009, p. 540).

Assim, por essas referências aqui sintetizadas, percebe-se que o emprego goza de especial proteção jurídica, o que se dá em razão de representar, mais que simples meio de sobrevivência, um instrumento de afirmação da dignidade do homem trabalhador. Não por outra razão, o inciso IV do art. 1º da Constituição da República estabelece como fundamentos da República os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (BRASIL, 1988), de modo que correspondem a valores constitucionais que devem coexistir com equilíbrio, como dito alhures.

Ocorre que, não obstante esse ambiente de proteção ao vínculo de emprego, tem prevalecido nos Tribunais que, além da dispensa por justa causa, o empregador tem o direito potestativo<sup>14</sup> de dispensar o empregado que não conta com alguma espécie de estabilidade<sup>15</sup>. Essa noção se deve ao fato de o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prever a aplicação da multa prevista na lei do fundo de garantia por tempo de serviço, como sendo a indenização prevista no inciso I do art. 7º da CR88, vale dizer

---

<sup>13</sup> A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625 examina se a denúncia de tratado internacional reclama ou não a participação do Congresso Nacional como condição de validade do ato. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=1675413>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

<sup>14</sup> De acordo com o magistério de Maria Helena Diniz, o direito potestativo é o direito em relação ao qual não há um dever correlato, mas apenas a sujeição de alguém (DINIZ, 2002, p. 350).

<sup>15</sup> Segundo a doutrina de Delgado (2009), as estabilidades asseguram a manutenção do vínculo empregatício independentemente da vontade do empregador (DELGADO, 2009, p. 1159, 1165). São exemplos: a antiga estabilidade decenal (art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e a estabilidade do representante sindical (art. 8º, VIII, CR88).

que a multa ou indenização é tida como bastante para dissuadir a dispensa arbitrária ou sem justa causa (BRASIL, 1988).

Desse modo, tem-se que, uma vez paga a referida indenização, a dispensa é reputada regular. Noutras palavras, se o empregador assume arcar com as repercussões pecuniárias da dispensa individual e imotivada (que não conte com estabilidade impeditiva), a rescisão contratual é lícita.

Com efeito, a jurisprudência acolheu a tese de que o ato de dispensa individual representa o exercício pelo empregador de um direito potestativo. Nesse sentido, estabelece o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, processo RO 00102390720165030095, “o conjunto probatório revela que a dispensa imotivada da Reclamante decorreu do exercício do direito potestativo do empregador” (BRASIL, 2017); o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, processo RO 00205204120165040015, “a dispensa sem justa causa de empregado prescinde de motivação, pois decorrente do poder de gestão do empregador” (BRASIL, 2017); o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, processo RO 00101730920155010001,

a demissão sem justa causa do empregado constitui direito potestativo do empregador, o qual se restringe apenas nas hipóteses de estabilidade no emprego, garantias provisórias de emprego, interrupção e suspensão contratuais (BRASIL, 2016).

Assim, apesar de o salário que decorre do emprego guardar caráter eminentemente alimentar, ausente uma causa obstativa da dispensa, esta será lícita, independentemente de motivação e das repercussões negativas que recairão sobre o empregado dispensado, individualmente considerado.

Por pertinente, como alinhavado, uma vez que a exclusão do mercado de emprego subtrai a percepção salarial e prejudica ou dificulta o acesso aos bens imprescindíveis para uma existência digna, tem coerência a observação cunhada por Antônio Álvares da Silva. Para ele,

por pior que seja o trabalho e por mais desfavoráveis que sejam suas cláusulas, é ele melhor do que o desemprego, pois chega um momento em que o trabalhador não pode viver de seguro, às expensas permanentes do Estado (SILVA, 2014, p.137).

Em relação aos prejuízos que a dispensa em massa causa, são eles verificados além dos que recaem sobre as esferas individuais de cada trabalhador, somando-se em um âmbito de incidência muito maior e tão ou mais preocupante.

Marcelo Freire Sampaio Costa foi preciso ao ponderar que

a dispensa coletiva, ao contrário da individual, cuja repercussão restringe-se aos reflexos negativos na vida particular-social-moral-profissional do trabalhador dispensado, traz repercussões que ultrapassam a esfera particular dessas pessoas, podendo afetar a própria “ordem socioeconômica no mercado de trabalho, sobretudo quando o número de trabalhadores dispensados for significativo”. Basta imaginar a demissão de milhares de trabalhadores de uma grande empresa, funcionando numa pequena municipalidade, para se chegar conclusão à do abalo de toda economia de mercado desse local, considerando que parte razoável da população economicamente ativa perdeu sua força de subsistência (COSTA, 2010, p. 828).

Nesse prisma, as repercussões negativas que desbordam dos sujeitos da relação empregatícia considerados individualmente também são evidenciadas a partir da leitura inversa dos impactos das relações de emprego no mercado consumidor e na ordem econômica. Equivale dizer que, se o emprego tem o condão de incrementar o consumo e movimentar a ordem econômica, a sua falta em grandes proporções irá prejudicar o consumo e a ordem econômica, num ciclo tendente a majorar o número de desempregados em certa localidade e ou setor.

Noutras palavras, a partir das necessidades que a Constituição da República associou como próprias de serem satisfeitas pelo salário (art. 7º, IV), a amplitude do problema da dispensa em massa está diretamente ligada ao fato de que, se menos pessoas percebem salários em uma dada localidade, menos serão os recursos destinados à moradia, à educação, à alimentação, a lazer, a vestuário, higiene, transporte e à previdência social na mesma localidade, de modo que a economia, ao menos nesses setores, tenderão a sofrer importantes impactos, com a possibilidade plausível de contínuo agravamento do quadro, com a extensão da crise para outros setores (BRASIL, 1988).

Por exemplo, o jornal Folha de São Paulo de 18 de março de 2018, em sua veiculação pela internet, traz a notícia de que o fechamento da unidade de abate de frango da JBS assola o município de Morro Grande, Santa Catarina, pois afetou severamente a economia local, já que representava a maior empresa ali instalada, responsável por mais de 87% do PIB (Produto Interno Bruto). Foram 740 os empregados dispensados, o que, segundo a notícia, representou o impacto negativo correspondente a 70% nos setores de

comércio e de serviço de Morro Grande, conforme se apurou junto à Câmara de Dirigentes Lojistas do Município. A reportagem traz ainda a informação de que foi verificada severa queda de arrecadação fiscal, em quase dois terços, com a previsão de prejuízos na prestação de serviços públicos aos munícipes (BOSA, 2018).

Vê-se, assim, que não é possível dissociar da ordem econômica as relações de emprego, pois que se encontram imbrincadas uma à outra, daí a razão de o art. 170 da Constituição da República alçar, como princípio geral da atividade econômica, a busca do pleno emprego (VIII), o que faz considerando também como um princípio geral, a propriedade privada (II) (BRASIL, 1988).

### 3.3 DO DIREITO COMPARADO

Sem desconhecer as peculiaridades da dispensa em massa ou coletiva, há ordenamentos jurídicos no direito comparado<sup>16</sup> que cuidam da temática com especial atenção.

O Código do Trabalho português, apesar da revisão e das alterações que sofreu, mantém a redação de que o empregador que pretenda proceder com um despedimento coletivo, deve comunicar essa intenção por escrito à comissão de trabalhadores ou, na falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais ou, ainda, na falta de comissão sindical, a comunicação deve ser dirigida por escrito a cada um dos trabalhadores envolvidos. Diz ainda o diploma português que na aludida comunicação devem constar os motivos da dispensa, o quadro de pessoal atingido, os critérios de seleção dos obreiros que serão dispensados e o número destes e a oportunidade temporal para tanto, bem como o método de cálculo da compensação a ser concedida genericamente aos trabalhadores a despedir, constituindo infração grave o despedimento em massa que não observe tais preceitos (artigo 360º) (PORTUGAL, 2009).

---

<sup>16</sup> “Em geral, as legislações dos povos cultos servem-se dos mesmos organismos para estabelecer a mesma função destinada ao mesmo fim; por isso, desde que se estudam sob o aspecto verdadeiramente científico os fenômenos jurídicos, entra como fonte de esclarecimentos o Direito Comparado” (HOLBACH *apud* MAXIMILIANO, 2017, p. 117).

A razão de ser dessa comunicação prevista no Código português é justificada no fato de o diploma prever, nitidamente, uma procedimentalização do ato de dispensa coletiva, o que se denota claramente do respectivo artigo 361º. Segundo este dispositivo, nos cinco dias posteriores à comunicação, deve haver uma fase de informações e de negociações, com elaboração(ões) de ata(s) da(s) reunião(ões), “com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir” (PORTUGAL, 2009).

E continua o Código do Trabalho de Portugal ao dizer que, no caso de acordo ou decorrido quinze dias da data da comunicação da dispensa, sem que se chegue a um acordo, o empregador deve comunicar a cada trabalhador o motivo e a data em que se dará a cessação do contrato de trabalho, por escrito, com antecedência mínima que vai de quinze a setenta e cinco dias, a depender da antiguidade do vínculo do obreiro com o empregador, sob pena de ter de arcar com a retribuição que se esperava perceber nesse período (artigo 363º) (PORTUGAL, 2009).

Com efeito, percebe-se que o legislador português, sensível às peculiaridades da dispensa em massa ou coletiva, cuidou de tutelar os interesses dos empregados, sem que, com isso, suprimisse o direito de dispensa que tem o empregador.

Em estudo acerca do tema no ordenamento jurídico italiano, Cláudio Janotti da Rocha e Tamara Camarano Ruhas observam que, na Itália, também há procedimento a ser observado pelas empresas nessa modalidade de dispensa, o que se dá sob a regência da Lei n. 223/91. A primeira fase de tal procedimento, de igual maneira, traduz-se na necessidade de comunicação ao sindicato - “Rappresentanze Sindicali Aziendiali (RSA)” - da intenção empresarial de realizar a dispensa em massa e dos correspondentes motivos, bem como, caso não tenha adotado as medidas para resolver ou minorar os impactos da dispensa, o porquê de não ter adotado e, por fim, o número de trabalhadores que possivelmente serão dispensados. Segundo observam os autores, a Seguridade Social deve ser também notificada. Descrevem os autores que, no caso italiano, a negociação entre empresa e sindicato deve se dar, em regra, no prazo de sete a quarenta e cinco dias, sendo o objetivo do diálogo entre os setores profissional e econômico encontrar “alternativas para

evitar a dispensa ou até mesmo diminuir o número de trabalhadores que seriam dispensados” (ROCHA; RUHAS, 2012, p. 32). Sendo lícita a dispensa que observa tal procedimento. Assim,

findada a fase negocial administrativa, com ou sem acordo, o empregador poderá realizar a dispensa coletiva, devendo informar pessoalmente ou por escrito cada trabalhador de sua dispensa, respeitando o período do aviso prévio (ROCHA; RUHAS, 2012, p. 31-32).

Esse espírito também se observa em relação à União Europeia como um todo, pois, como bloco regional, o Direito Comunitário goza de primazia em relação ao Direito Interno e deve ser aplicado a todos os membros de forma harmônica. Paulo Henrique Gonçalves Portela ensina a respeito que,

o Direito Comunitário tem primazia frente ao Direito interno. Nesse sentido, suas normas devem prevalecer quando em conflito com as normas nacionais, ao contrário do Direito Internacional clássico, dentro do qual tal primado depende de regras referentes à forma pela qual os Estados incorporam os tratados às respectivas ordens internas. Cabe destacar que o Direito Comunitário prevalece sobre todas as normas, ainda que mais novas ou mais especiais, e está acima das próprias normas constitucionais dos Estados-membros do bloco regional (PORTELA, 2015, p. 1006).

Nessa esteira, José Antonio Pancotti lembra,

na União Europeia, os países membros seguem as diretrizes uniformes, de observância obrigatória, independentemente do Direito interno, por meio das *Diretivas ns. 75/128/CEE, de 17.2.75, e 92/56/CEE, de 24.6.92*. E todas as diretrizes harmonizam-se com as disposições da Convenção n. 158 da OIT (PANCOTTI, 2010, p. 535).

Sobre essas Diretivas bem explicam Rocha e Ruhas (2012),

as Diretivas da União Europeia que regulamentam a dispensa coletiva são as de n. 75/129/ CEE, n. 92/58/CEE e n. 98/59/CEE, que servem como diretrizes gerais para todos os seus Estados-membros. A Diretiva n. 75/129 prevê o conceito da dispensa coletiva em seu art. 1.1, que leva em consideração quatro requisitos: elemento subjetivo; elemento causal; elemento numérico e elemento temporal. Os procedimentos previstos na Diretiva n. 75/129, que devem ser observados pelos Estados-membros da União Europeia, são: notificação obrigatória por parte do empregador tanto à autoridade administrativa como aos representantes dos trabalhadores de sua intenção em realizar a dispensa coletiva, informando ainda como a mesma será realizada. Essa notificação deverá estar acompanhada de informações e justificativa da dispensa coletiva. Existe ainda a possibilidade de a administração criar mecanismos que evitem ou atenuem os efeitos da dispensa coletiva. A Diretiva n. 92/56 manteve os procedimentos supramencionados estabelecidos pela Diretiva n. 75/129, além de aumentar a participação dos representantes dos trabalhadores na dispensa coletiva, através de consulta e negociação. A Diretiva n. 98/59/CEE, por sua vez, em seu art. 2º, determina aos Estados-membros da União Europeia: “se deve reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento

econômico e social equilibrado na Comunidade” (ROCHA; RUHAS, 2012, p. 29).

Com efeito, no âmbito da União Europeia, a dispensa em massa igualmente deve observar um procedimento prévio, com a participação ativa da representação obreira e com vistas a encontrar alternativas aos desligamentos.

Na África, encontra-se disposição no mesmo sentido. É exemplo o tratamento dado pelo Direito da República de Angola à dispensa coletiva. Segundo a Lei Geral do Trabalho desse Estado (Lei n. 7 de 15 de junho de 2015), o empregador que pretenda efetuar um desligamento coletivo deve comunicar a intenção à Inspeção Geral do Trabalho, indicando: as razões econômicas, tecnológicas ou estruturais; os postos de trabalho afetados; as medidas de ajustamento da empresa; os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; a possibilidade ou impossibilidade de aproveitar esses trabalhadores, no todo ou em parte, em postos de trabalho existentes ou a criar; e outras informações consideradas úteis (artigo 217º) (ANGOLA, 2015).

No âmbito da América Latina, merece destaque o tratamento jurídico dado pela Colômbia à temática da dispensa em massa. O artigo 40 do Decreto 2351, de 4 de setembro de 1965, com redação dada pela Lei n. 50, de 28 de dezembro de 1990 dispõe sobre a proteção para o caso de despedida coletiva de trabalhadores. Segundo o dispositivo, o empregador que pretende proceder com a dispensa coletiva deve previamente solicitar autorização ao Ministério do Trabalho e da Seguridade Social, com a explicação dos motivos e com os meios de prova (de caráter financeiro, contábil, técnico, comercial, administrativo, segundo o caso), além de comunicar aos trabalhadores. O preceito prevê ainda a consequência de ficar sem efeito a dispensa em massa, no caso de não ser observado o procedimento prévio<sup>17</sup> (COLOMBIA, 1990).

---

<sup>17</sup> Texto original: ARTICULO 40. PROTECCION EM CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS <Artículo modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud. 2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia. [...] 5. No producirá

Nota-se assim que, ante o fato de a dispensa em massa ou coletiva impor sempre repercussões para além da esfera individual do empregado dispensado, há no direito comparado farto tratamento normativo que prevê que essa modalidade de dispensa observe um procedimento prévio com o fim de legitimá-la, o que se dá, basicamente, na adoção de um diálogo que tem por escopo evitar ou minorar os possíveis impactos no mundo do trabalho, de maneira a preservar, na maior medida possível, os interesses econômicos e profissionais, noção que tem claros contornos democráticos, como adiante se verá.

### 3.4 DO TRATAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A legislação brasileira, até o advento da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 (lei da reforma trabalhista de 2017), com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, não tratava, ao menos expressamente, ou melhor, literalmente, da dispensa em massa.

Não obstante o aparente silêncio da legislação nacional, a jurisprudência trabalhista pátria já vinha enfrentando o tema. Desse modo, já era possível verificar um posicionamento dominante, não restritivo, mas condicionante da dispensa em massa, na esteira do direito comparado. Todavia, as insurgências recursais culminaram no reconhecimento pelo Supremo Tribunal Federal da repercussão geral<sup>18</sup> da matéria (tema 638 – recurso extraordinário representativo da controvérsia n. 999435), ainda pendente de pronunciamento do Tribunal (BRASIL, 2013).

O primeiro caso exemplificativo da linha jurisprudencial dominante e anterior à reforma trabalhista de 2017, que merece menção, diz respeito à Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER e à ELEB EMBRAER

---

ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad, Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo (COLOMBIA, 1990).

<sup>18</sup> Tem-se por repercussão geral a questão que ultrapassa os interesses subjetivos das partes processuais, de modo a guardar relevância geral sob os aspectos econômico, político, social e jurídico (MORAES, 2017, p. 625).

LTDA. No caso, o dissídio coletivo<sup>19</sup> foi ajuizado no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15), pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, mais outras entidades sindicais em litisconsórcio (processo n. 00309-2009-000-15-00-4), após as entidades sindicais constatarem a rescisão contratual de milhares de vínculos de emprego, mais de quatro mil, algo em torno de 20% (vinte por cento) dos postos de trabalho, com a iminência de corte de outros tantos empregados, sob o argumento de que a então crise econômica recaía também sobre o setor econômico dos empregadores.

Foi concedida a medida liminar para suspender as rescisões contratuais sem justa causa ou que fossem motivadas em dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica. No mérito, o TRT15 decidiu pela inviabilidade da dispensa coletiva abrupta, consoante se extrai da ementa:

as demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União 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 nº. 223/91), México (*Ley Federal del Trabajo de 1970*, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais

---

<sup>19</sup> Pode-se dizer que o dissídio coletivo trabalhista é a via judicial de solução de conflitos entre entidades representativas de empregador e de empregados, de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho, cujo objeto é a condição de trabalho genericamente considerada, podendo ser de caráter declaratório ou constitutivo, sendo a sentença normativa, que fixa as condições de trabalho, o seu resultado. (NASCIMENTO, 2009, p. 535-536).

de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC - boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente (BRASIL, 2009).

No mesmo sentido o recurso ordinário em dissídio coletivo<sup>20</sup> de nº. 6-61.2011.5.05.0000, através do qual o TST reafirmou o entendimento de que

a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais (BRASIL, 2012).

No plano doutrinário, igualmente, antes da reforma trabalhista de 2017, a corrente majoritária era pela necessidade da negociação coletiva na dispensa em massa.

Garcia (2009), por exemplo, assim asseverou:

reconhece-se, portanto, a necessidade de diálogo e transparência nas relações de trabalho, especialmente quanto às dispensas coletivas, tendo em vista as suas relevantes repercussões normalmente negativas, para a sociedade (GARCIA, 2009, p. 596).

Delgado (2010), aludindo ao dissídio coletivo referenciado (n. 00309-2009-000-15-00-4), pontuou a existência de “contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos” (DELGADO, 2010, p. 1079).

De outro lado, um exemplo qualificado e representativo da doutrina contrária à necessidade da negociação coletiva para a dispensa em massa, mesmo antes da reforma trabalhista de 2017, está em Estêvão Mallet. O autor

---

<sup>20</sup> De acordo com o art. 895, inciso II, da CLT, cabe recurso ordinário para a instância superior das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais do Trabalho (BRASIL, 1943).

opõe-se à tese da necessidade da negociação coletiva na dispensa em massa, o que faz buscando infirmar todos os principais fundamentos conhecidos do entendimento.

Nesse propósito, diz o autor que a utilização dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego e da submissão da propriedade à sua função socioambiental não são suficientes para justificar a exigência da negociação coletiva. Nessa linha argumentativa, sustenta que, por exemplo, a teor da Constituição da República (art. 8º, III), aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses individuais, assim como dos direitos e interesses coletivos. Como o princípio da dignidade da pessoa humana é mais afeto à proteção individual, “fosse bom o argumento, também as dispensas individuais ou não coletivas teriam de ser precedidas de negociação, o que não se vê proposto” (MALLET, 2016, p. 127).

Com efeito, segundo Mallet (2016):

da participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva, que a Constituição efetivamente impõe (art. 8º, VI), não se tira, de nenhuma forma, a exigência de entendimento antes das dispensas coletivas (MALLET, 2016, p. 128-129).

Outro argumento trazido como elidente da tese da necessidade de negociação coletiva prévia às dispensas em massa é a inexistência de lacuna normativa sobre a matéria. Segundo Mallet (2016), a Consolidação das Leis do Trabalho (anterior à reforma de 2017) tratou sim da dispensa em massa, quando dispôs sobre a extinção da empresa (arts. 497 e 502) e ao tratar do fechamento de estabelecimento, filial ou agência (art. 498), não fazendo nos dispositivos correspondentes qualquer exigência de negociação coletiva. Diz ainda que a proteção contra a dispensa arbitrária está na própria Constituição, com a multa prevista e a proibição especial de certas dispensas (MALLET, 2016, p. 129-130).

Ainda segundo o autor, mesmo que existisse lacuna, não seria ela suprida com a exigência da negociação coletiva, na medida em que o caminho da integração preceituado pelo art. 8º da CLT impõe considerar, sucessivamente, a jurisprudência, a analogia, os princípios, os usos e costumes e o Direito Comparado, critérios que, na visão do autor, não autorizam o entendimento contra o qual se coloca. Isso porque, segundo ele, antes de recentes decisões, a jurisprudência não exigia a negociação coletiva;

os princípios não oferecem indicativo de solução por não tratarem do assunto; não existe o uso ou o costume de negociar com sindicato profissional a dispensa em massa; e o Direito Comparado “não oferece indicação segura de parâmetro, dada a multiplicidade de definições de dispensa coletiva que nele se encontra” (MALLET, 2016. p. 130-131).

Mallet (2016) repele ainda a invocação do instituto do abuso do direito na dispensa em massa que não observa a negociação coletiva prévia. Diz ele que o comportamento abusivo, nos planos individual e coletivo, “não se traduz em exigência de prévia negociação sindical. Implica, tão somente, a ilicitude de dispensa que se tenha por abusiva” (MALLET, 2016, 131-132).

O autor ainda critica a justificação em normas internacionais, notadamente, da Organização Internacional do Trabalho para a exigência de negociação coletiva na dispensa em massa. Isto porque, para ele, não é possível inferir das Convenções 11, 87, 98, 135, 141 e 151 exigência nesse sentido, nem mesmo da disposição prevista na Convenção 98, que aponta para o fomento e a promoção do pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária, de maneira que, “nenhuma das normas internacionais mencionadas decorre a obrigação de negociar coletivamente antes de dispensar grande número de empregados” (MALLET, 2016, p. 132-133).

Ponto igualmente criticado por Mallet (2016) é a indeterminação do que vem a ser uma dispensa coletiva, para ele o critério para a delimitação do conceito pode variar e varia, como em sistemas jurídicos que dão mais relevo aos motivos da dispensa e ao número de empregados afetados com a medida (MALLET, 2016, p. 133-137).

Não obstante os argumentos trazidos por Mallet (2016), todos contrários à necessidade de negociação coletiva na dispensa em massa, não são eles suficientes para prejudicar a ideia de que o Direito Brasileiro prevê sim a necessidade da participação do sindicato profissional, através de negociação coletiva, na dispensa massiva.

Com efeito, tem-se como equívoca a defesa de que os princípios jurídicos constitucionais são impróprios para a fundamentação da exigência da negociação sindical na dispensa em massa. Isto porque são os princípios constitucionais espécies normativas constitucionais, de maneira que a lei e os atos normativos, em geral, devem-lhe obediência. Essa noção decorre da

assertiva inscrita no §1º do art. 5º da Constituição da República, segundo o qual, “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (BRASIL, 1988).

Assim, a força normativa dos princípios constitucionais decorre como um corolário da eficácia imediata dos direitos e garantias fundamentais, de modo que são os princípios constitucionais espécies de fontes normativas, o que se constata claramente ao se ter em conta que o ato jurídico que nega um princípio constitucional nega a própria Constituição, na medida em que representa a negativa da vigência da Constituição.

Nesse passo é oportuna a seguinte lição de Luís Roberto Barroso:

uma das grandes mudanças de paradigma ocorridas ao longo do século XX foi a atribuição às normas constitucionais do *status* de norma jurídica, dotadas de imperatividade e garantia (BARROSO, 2017, p. 539).

Sobre a força normativa dos princípios, Barroso ensina que foi superada a ideia simplória de apenas uma dimensão axiológica e ética<sup>21</sup> aos princípios, no sentido de que não ostentariam eficácia jurídica e aplicabilidade direta e imediata (BARROSO, 2017, p. 329).

Destarte, uma vez que a exigência da negociação coletiva prévia à dispensa coletiva decorre também da interpretação de princípios constitucionais, antes da abordagem de alguns desses princípios constitucionais específicos, como os aludidos por Mallet (2016), há de se ter em conta alguns outros princípios, esses outros afetos à própria interpretação constitucional.

Desse modo, segundo a diretriz do princípio da unidade da Constituição, as normas constitucionais devem ser examinadas não isoladamente, mas tendo em conta o conjunto de normas de densidade constitucional, pois “o sentido da parte e o sentido do todo são interdependentes” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 136). Outro princípio da interpretação constitucional que merece menção é o da eficácia integradora, na medida em

---

<sup>21</sup> Tem-se por ética o conjunto dos comportamentos morais que se espera sejam orientadores das ações dos indivíduos. A moral, por sua vez, pode ser pessoal e moral. A primeira diz respeito aos deveres éticos consigo mesmo e em relação aos grupos a que pertence um indivíduo. A segunda traduz os deveres éticos em relação à sociedade (GONZAGA; ROQUE, 2011, p. 359; 371).

que orienta o intérprete a optar pela leitura que favoreça a integração social e a unidade política, de maneira a preservar a identidade da Constituição. O princípio da força normativa da Constituição também não deve ser olvidado, já que orienta que a interpretação constitucional deve ser no sentido de ajustar historicamente o sentido da norma, conferindo-lhe a maior eficácia possível e partindo da ideia de que toda norma jurídica “precisa de um mínimo de eficácia, sob pena de perder ou sequer adquirir a vigência de que depende a sua aplicação” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 140). Por fim, o princípio da máxima efetividade dita que a interpretação da Constituição deve otimizar a efetividade da norma, sem alterar o seu conteúdo (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 135-140).

Assim, com essas concepções, o princípio da dignidade da pessoa humana sustenta sim a tese de que a dispensa massiva impõe, antes, a negociação coletiva. Ora, a Constituição da República, ao arrolar o direito ao trabalho como um direito social (art. 6º), assim o fez porque tem o resultado do trabalho como um fator de dignificação do homem trabalhador, na medida em que é pelo salário, direito básico do trabalhador, que se busca a satisfação das mais elementares necessidades materiais humanas (art. 7º, IV) (BRASIL, 1988).

Larissa Maria de Moraes Leal, contra a tese de que a noção de dignidade da pessoa humana não autoriza a proteção especial ao trabalhador por contrariar a economia, observa que foi a sociedade quem alçou a pessoa humana ao centro da preocupação do Direito e a proteção ao trabalhador como base de sua organização (LEAL, 2007, p. 93).

Nesse passo, não se pode perder de vista que pelo art. 1º, inciso III da Constituição da República, a dignidade da pessoa humana traduz um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, daí se tratar de axioma que irradia efeitos para toda a ordem jurídica.

Outros dois fundamentos da República devem se lembrados. Tratam-se do valor social do trabalho e da livre iniciativa, que, frise-se, não por acidente estão inscritos no mesmo inciso do art. 1º da Constituição. Assim, devem ser lidos em conjunto, a fim de indicar que a livre iniciativa deve se dar em equilíbrio ao valor social do trabalho. E é por isso mesmo que, como já anunciado, a dicção do art. 170 do Texto Magno, sob o título “Da Ordem

Econômica e Financeira”, prescreve expressamente que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, o que faz conforme os ditames da justiça social e observados diversos princípios, dentre os quais: a função social da propriedade (inciso II); a redução das desigualdades regionais e sociais (VII); e a busca do pleno emprego (VIII) (BRASIL, 1988).

Como se não bastasse, diz ainda a Constituição em seu art. 93 que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988). Noutras palavras, a sociedade como um todo, inclusive a livre iniciativa, deve priorizar os valores sociais do trabalho e objetivar o bem-estar e a justiça sociais.

Sobre o valor social do trabalho, a livre iniciativa e a função social da propriedade, na medida em que são todos princípios constitucionais de mesma estatura normativa, a harmonização entre eles deve utilizar da técnica da ponderação, a fim de garantir a aplicação de todos ou a negação de nenhum (BARROSO, 2009, p. 331).

Como ponderação de valores ou de interesses, tem-se a técnica pela qual se parte da relativização dos princípios constitucionais em certo caso concreto, atribuindo-lhe peso relativo, de modo que, a partir de concessões recíprocas entre eles, produza-se um resultado socialmente desejável, o que se faz com a aplicação da razoabilidade. Portanto, não se dá ao legislador o arbítrio de desconhecer qualquer princípio envolvido em uma dada questão para, pela via legislativa, eleger apenas outro (BARROSO, 2009, p. 332).

Luís Roberto Barroso observa que o princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, de origem no direito anglo-saxão, traduz a ferramenta jurídica que permite dar à aplicação normativa motivações objetivas e racionais para um melhor resultado (BARROSO, 2009, p. 335). Assim, esse princípio possibilita a invalidação de atos legislativos e administrativos quando:

- (a) não haja adequação entre o fim perseguido e o meio empregado;
- (b) a medida não seja exigível ou necessária, havendo caminho alternativo para chegar ao mesmo resultado com menor ônus a um direito individual;
- (c) não haja proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, o que se perde com a medida tem maior relevo do que aquilo que se ganha (BARROSO, 2009, p. 335).

Logo, na medida em que a dispensa de uma multiplicidade de empregados tende a gerar efeitos muito mais danosos à sociedade (além dos

sujeitos das relações empregatícias consideradas, afetam-se o mercado econômico e o mercado consumidor, com a tendência de atingir vários seguimentos econômicos, além daquele que corresponda às atividades do empregador que decide dispensar), já se pode aqui antecipar a tendência da irrazoabilidade da medida.

Portanto, uma vez que os princípios traduzem normas jurídicas, a rigor, não há lacuna normativa a respeito da temática da dispensa em massa. Na verdade, a própria Constituição impõe a necessidade da participação do sindicato obreiro como pressuposto da dispensa coletiva, conferindo-lhe teor democrático, aspecto tratado mais adiante.

Sobre a invocação pertinente da teoria do abuso de direito, tem-se que, a partir dos preceitos constitucionais destacados, o comportamento do empregador que escolhe realizar a dispensa de significativo número de empregados sem oportunizar a negociação coletiva só pode ser ilícito, pois que abusivo.

Isto porque diz com nitidez o art. 187 do Código Civil que

também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

O excesso em prejuízo aos fins econômicos e sociais é nítido e já foram alhures tratados, notadamente quando se cuidou da maior amplitude dos reflexos sociais e econômicos, que são os resultados da dispensa em massa.

Outro ponto que revela o exercício abusivo do direito de dispensa está na negação da boa-fé objetiva que permeia também a relação de emprego.

Arnaldo Rizzardo, citando Paulo de Tarso Sanseverino, obtempera que

na relação obrigacional a boa-fé exerce múltiplas funções, desde a fase anterior à formação do vínculo, passando pela sua execução, até a fase posterior ao adimplemento da obrigação: interpretação das regras pactuada (função interpretativa), criação de novas normas de conduta (função integrativa) e limitação dos direitos subjetivos (função de controle contra o abuso de direito) (SANSEVERINO *apud* RIZZARDO, 2017, p. 31).

Portanto, a ideia de boa-fé é ampla e recai sobre quaisquer comportamentos das partes contratuais.

A boa-fé objetiva encontra previsão legal no art. 422 do Código Civil, cuja redação impõe que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e

boa-fé” (BRASIL, 2002). Trata-se de preceito do Código Civil também aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º, §1º da CLT, pelo qual “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” (BRASIL, 1943), noção que já se extraía da CLT, mesmo antes da Lei n. 13.467/2017.

Larissa Maria de Moraes Leal diz sobre os deveres jurídicos que decorrem da boa-fé objetiva e recaem sobre o comportamento das partes contratuais,

ensejando a criação de deveres jurídicos entre os sujeitos contratuais, a boa-fé não apenas torna coerentemente exercitáveis os direitos decorrentes do contrato, mas sobretudo traz a garantia de que este será cumprido de acordo com as finalidades econômico-sociais a si impostas tanto pelas partes, como pela sociedade (LEAL, 2007, p. 90).

Acrescente-se que, na esteira da moderna doutrina do direito civil constitucional<sup>22</sup>, tanto o instituto do abuso de direito, como o princípio da boa-fé objetiva são elevados à categoria de normas gerais de ordem pública, vale dizer, podem ser apurados e reconhecidos pelo Poder Judiciário independentemente de provocação. A base legal dessa assertiva está no parágrafo único do art. 2.035 do Código Civil, que dispõe que “nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos” (BRASIL, 2002).

Dessa forma, não há dúvidas de que os institutos do abuso de direito e da boa-fé objetiva, encontrados expressamente no Direito Civil, não são particularidade desse ramo do Direito, mas, sim, noções comuns para todo o ordenamento jurídico, inclusive do Direito do Trabalho, pois que não seria crível admitir tais institutos em um ramo do Direito que supõe sujeitos em pé de igualdade negocial, como o civil e o empresarial, e não admitir nas relações em que não há o mesmo nível de igualdade, mas um desnível, como no ramo juslaboral.

---

<sup>22</sup> A expressão direito civil constitucional traduz a “corrente metodológica” que defende que o exegeta do direito civil interprete a norma civil de acordo com os ditames constitucionais (“releitura do direito civil à luz da Constituição”), como também que considere diretamente aplicáveis ao direito civil as normas constitucionais, para que se obtenha a “máxima realização dos valores constitucionais no campo das relações privadas” (SCHREIBER, 2016, p.1).

Todavia, o legislador decidiu ignorar os argumentos destacados para, na esteira da doutrina minoritária, editar a Lei n. 13.467/2017 e assim dispor em preceito que acresceu à Consolidação das Leis do Trabalho:

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 (BRASIL, 1943).

Portanto, a teor dessa recente norma infraconstitucional, não há diferença no tratamento jurídico conferido à dispensa, seja ela individual ou coletiva. Desse modo, pelo preceito em comento, pode o empregador dispensar alguns ou todos os seus empregados, seja qual for a justificativa (ressalvadas as hipóteses de estabilidades), pois que, nessa concepção, tudo se insere no direito potestativo patronal de dispensa.

Apesar da dicção normativa em apreço, que é expressa em autorizar a dispensa em massa a despeito de oitiva ou participação do sindicato obreiro, à luz das aludidas disposições constitucionais, o art. 477-A da CLT claramente padece de inconstitucionalidade material<sup>23</sup>, na medida em que ofende os princípios constitucionais referidos e, como se verá, igualmente ofende o caráter democrático da Constituição.

Sob o prisma da (in)constitucionalidade formal<sup>24</sup>, igualmente não se sustenta a inovação legislativa do preceito aludido, uma vez que advém de lei ordinária que vai de encontro ao art. 8º, III da Constituição da República, cujo cristalino teor preceitua que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988), não autorizando, pois, a limitação da liberdade sindical prevista na lei maior por mera lei ordinária, a Lei n. 13.467/2017.

---

<sup>23</sup> “Os vícios materiais dizem respeito ao próprio conteúdo ou ao aspecto substantivo do ato, originando-se de um conflito com regras ou princípios estabelecidos na Constituição” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 1063).

<sup>24</sup> “Os vícios formais traduzem defeito de formação do ato normativo, pela inobservância de princípio de ordem técnica ou procedimental ou pela violação de regras de competência” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 1063).

Mas, mesmo com essa merecida crítica de inconstitucionalidade, o referido dispositivo trazido pela Lei n. 13.467/2017 já encontrou aplicação pela Justiça do Trabalho.

É exemplo dessa atuação judicial a decisão do Tribunal Superior do Trabalho na Reclamação Correicional (88) n. 1000393-87.2017.5.00.0000, através da qual a Sociedade de Educação Ritter dos Reis Ltda (e outros) buscou reverter decisão que lhe foi contrária em sede de mandado de segurança impetrado no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que, por sua vez, atacava decisão de Juiz do Trabalho proferida em sede de ação civil pública, na qual foi concedida liminar para obstar a dispensa coletiva de professores. As dispensas se deram após o início da vigência da Lei n. 13.467/2017 (11 de novembro de 2017) e a previsão trazida da possibilidade de contratação na modalidade de trabalho intermitente<sup>25</sup>, aparentemente mais atraente para o segmento educacional (BRASIL, 2017).

Diante dessa demanda correicional, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, concedeu medida liminar para autorizar as dispensas coletivas, o que fez ao argumento de que assim legitima o art. 477-A da CLT, ficando prejudicado o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que indicava a necessidade de prévia negociação coletiva.

Assentou o Ministro ao decidir a questão:

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 (BRASIL, 2017).

Vê-se, portanto, que, com o advento da Lei n. 13.467/2017, há movimentos que indicam a inclinação para a superação da vertente que

---

<sup>25</sup> Pelo §3º do art. 443 da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (BRASIL, 1943).

defende a imprescindibilidade da negociação coletiva como pressuposto da dispensa massiva, o que se dá a despeito dos correspondentes fundamentos constitucionais, os quais, como alhures aduzido, não proíbem a dispensa em massa, apenas harmonizam a livre iniciativa com o valor social do trabalho. Noutra dize, melhor seria que a dicção legal trouxesse critérios mais objetivos para a dispensa coletiva, de maneira a equilibrar os valores constitucionais envolvidos, haja vista que, repise-se, a tese aqui defendida não é contrária à dispensa coletiva, apenas exige, fundamentadamente, a sua procedimentalização.

A par disso, o dispositivo criticado (art. 477-A) padece também de inconstitucionalidade por não trazer em seu conteúdo nenhum caráter democrático. A rigor, revela-se antidemocrático, conforme sinalizam as próximas considerações.

## 4 A DEMOCRACIA COMO UMA NECESSIDADE NA DISPENSA EM MASSA

### 4.1 DA DEMOCRACIA À LUZ DO PENSAMENTO DE HABERMAS

A noção de democracia considerada neste estudo decorre, notadamente, da contribuição de Jürgen Habermas, através da sua teoria do agir comunicativo, aqui tratada sem nenhuma pretensão de esgotamento, mas apenas para o fim de justificar a sua utilização como ferramenta argumentativa.

Walter Reese-Schäfer destaca que através da ideia central da teoria do agir comunicativo,

é possível atribuir as patologias da modernidade, sem nenhuma exceção, à invasão da racionalidade econômica e burocrática em esferas do mundo da vida, às quais essas formas de racionalidade não são adequadas e, por isso, levam a perdas de liberdade e de sentido (REESE-SCHÄFER, 2017, p. 46).

Para a melhor compreensão desse pensamento, é preciso trazer a diferença básica entre mundo da vida e sistema, consoante o pensamento de Habermas. Concebe-se como mundo da vida o que não pode ser contestado ou problematizado, o que está livre de dissenso, pois está no plano do conhecimento intersubjetivo partilhado, embora possa eventualmente desmoronar. De outro lado, tem-se por sistema as considerações que decorrem do contato social (REESE-SCHÄFER, 2017, p. 55-56).

A partir disso, pode-se dizer que estão no mundo da vida a desigualdade negocial entre os sujeitos da relação empregatícia. O salário, como ferramenta de dignificação do trabalhador e de fomento da economia e do capitalismo. A atuação sindical, como forma de equilibrar as tratativas entre as coletividades de empregados e de empregadores ou entre aqueles e o empregador diretamente. Por sua vez, estão no âmbito do sistema, as leis trabalhistas, os acordos<sup>26</sup> e as convenções<sup>27</sup> coletivas de trabalho e as sentenças normativas<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> É o instrumento coletivo negociado, de caráter normativo, firmado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas (GARCIA, 2009, p. 1244).

<sup>27</sup> É o instrumento coletivo negociado, de caráter normativo, firmado pelos sindicatos das categorias profissional e econômica (GARCIA, 2009, p. 1242).

<sup>28</sup> “A sentença normativa é o julgamento dos dissídios coletivos pelos tribunais trabalhistas, criando normas gerais e abstratas de conduta de observância obrigatória para as categorias

Nesse passo tem-se a ideia da ética do discurso, que busca

dar à ética um fundamento racional através da ideia de que a reflexão sobre os pressupostos da comunicação interpessoal permite identificar os princípios morais realmente irrenunciáveis que devem ser a base de toda convivência humana: o reconhecimento do outro, a não coação da comunicação e a disposição para a solução de problemas e a fundamentação de normas através do discurso livre e igual (REESE-SCHÄFER, 2017, p. 64).

Noutro dizer, os princípios morais irrenunciáveis, como a dignidade da pessoa humana e a boa-fé objetiva, são manifestações do mundo da vida e são parâmetros necessários nos comportamentos a adotar e nas tomadas de decisões.

Portanto, da teorização proposta por Habermas verifica-se que

a teoria do agir comunicativo surge como uma teoria voltada para a compreensão da dimensão da verdade não enquanto conformidade da mente com as coisas, mas como fruto de uma experiência intersubjetiva e dialógica no espaço social (BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 552).

Com efeito, percebe-se que a teoria comunicativa habermasiana tem por primado um efetivo diálogo aberto socialmente, para o fim de compreender a verdade pelo consenso. “O consenso é uma ideia comunitária a ser desenvolvida pelo grupo que pensa seus problemas em comum, e, portanto, constrói, comunicativamente, suas soluções (morais e jurídicas)” (BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 552).

Malgrado interessar na abordagem proposta por esse estudo a visão de Habermas já anunciada, cumpre anotar que não se trata de uma abordagem que tenha surgido do nada, enxerga-se nela certa influência de outros filósofos, pois que a filosofia tem sempre pontos de partida, na medida em que implica uma reflexão sobre algo. Segundo Álvaro de Azevedo Gonzaga e Nathaly Gonzaga: “a filosofia sempre busca a verdade por meio da reflexão, que é o instrumento mais seguro para encontrar, ou pelo menos, aproximar-se da verdade” (GONZAGA, 2011, p. 234).

Assim, cumpre pontuar que, em alguma medida, outros filósofos também contribuíram para a orientação adotada nesse estudo. De modo que, sem pretender verticalizar essa investigação ou desfocar a destacada contribuição habermasiana, pode-se anotar que Aristóteles já defendia na antiguidade que a

---

profissionais e econômicas envolvidas, produzindo efeitos nos respectivos contratos individuais de trabalho.” (PEREIRA, 2017, p.955).

lei deve ser mitigada pela realidade prática posta, para que seja justa ou equânime (CUNHA, 2017, p. 81). Immanuel Kant já destacava que o direito é a via pela qual coexistem os arbítrios e os homens, de modo que a “liberdade de um não se transformará em uma ‘não-liberdade’ para os demais” (CUNHA, 2017, p. 124).

De volta a Habermas, diz o teórico que

a democracia transforma o uso de liberdades comunicativas por parte dos cidadãos em muitas forças produtivas para a influência legítima sobre si mesma – ou seja, ao mesmo tempo efetiva e generalizadora (sic) de interesses – de uma sociedade civil organizada (HABERMAS, 2012, p. 52).

Bernardo Gonçalves Fernandes considera sobre a concepção de Jürgen Habermas,

a Constituição deve ser compreendida como a prefiguração de um sistema de direitos fundamentais que representam as condições procedimentais para a institucionalização da democracia, nos âmbitos e nas perspectivas específicas do processo legislativo, jurisdicional e administrativo, e que garante, ainda, espaços públicos informais de geração da vontade e das opiniões políticas. Nesse sentido, a democracia, como princípio jurídico-constitucional a ser densificado de acordo com a perspectiva específica de cada um desses processos, significa participação em igualdade de direitos e de oportunidades, daqueles que serão afetados pelas decisões, nos procedimentos deliberativos que as preparam (FERNANDES, 2017, p. 70-71).

Segundo Walter Reese-Schäfer,

a democracia deliberativa defende pretensões normativas mais fortes do que a liberal, mas mais fracas do que a estratégia civil-republicana [...]. Do modelo nos termos do Estado de direito liberal, ela adota a institucionalização de base constitucional do processo de decisão, que não deve depender do fato de os cidadãos serem suficientemente ativos ou coletivamente capazes da ação. Do modelo civil-republicano, é adotada uma orientação mais intensa para os processos reais de formação da opinião e da vontade numa esfera pública que debate (REESE-SCHÄFER, 2017, p. 93-94).

A aplicação dessa noção de democracia deliberativa vai ao encontro da previsão constitucional da liberdade sindical e da negociação coletiva com a necessária participação sindical, na previsão infraconstitucional, que veda a recusa à negociação coletiva; bem como na de instauração de dissídio coletivo, no caso de não consenso.

Nessa senda, o papel contributivo do sindicato profissional na dispensa em massa ganha relevo, pois, como sujeito interessado pela representação que ostenta, poderá enriquecer o exame da conjuntura posta ao empregador e a sua melhor compreensão, na busca da solução mais adequada para os

interesses em jogo. Noutras palavras, a teoria do agir comunicativo orienta que o empregador franqueie previamente ao sindicato obreiro a oportunidade de, dialeticamente, participar do procedimento de dispensa coletiva, democratizando-o. Assim, não se trata de criação de empecilho para a livre iniciativa do empregador, mas de uma condição a ser verificada para a autorização da dispensa, dado que não existe em nosso sistema jurídico um direito absoluto. Isto pelo fato de que direitos diferentes e de mesmo patamar hierárquico coexistem pacificamente em nosso ordenamento jurídico.

Cumprido frisar,

a ética do discurso não dá nenhuma orientação contenciosista, mas sim um *procedimento* rico de pressupostos, que deve garantir a imparcialidade da formação do juízo. O discurso prático é um processo, não para a produção de normas justificadas, mas para o exame de validade de normas consideradas hipoteticamente (HABERMAS *apud* BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 553).

Nesse prisma, a participação efetiva da representação dos trabalhadores na dispensa coletiva revela-se como uma condição de validade, pois democratiza o procedimento ao se levar em conta a contribuição discursiva de todos os interessados.

Sobre essa leitura qualitativa de democracia concebida por Habermas,

a decisão democrática será aquela inserida em uma dinâmica procedimental no qual tanto autores como sujeitos da decisão possam consentir e reconhecer que o resultado foi o correto, por ser um produto do *melhor argumento*. Aqui, seja quem tomará a decisão, quanto quem sofrerá seus efeitos, serão e poderão se assumir – ao menos virtualmente – como coautores da mesma decisão, uma vez que serão participantes de um mesmo discurso que conduzirá à sua definição (FERNANDES, 2017, p. 299).

Dessa forma, pela concepção habermasiana,

a intersubjetividade de um grau mais alto (*die höherstufige intersubjektivität*), que comunga a perspectiva de cada um com a perspectiva de todos, pode constituir-se apenas sob os pressupostos comunicativos de um discurso ampliado universalmente, no qual os possivelmente envolvidos possam participar e tomar posição com argumentos numa postura hipotética em vista das pretensões de validade (tornadas problemáticas a cada momento) de normas e modos de ação (HABERMAS *apud* BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 555).

Assim é que a democracia precisa satisfazer dois elementos fundamentais,

a auto-organização política em que os cidadãos podem ser compreendidos simultaneamente como destinatários e autores das normas e princípios que regulam sua vida em comum e os processos de circulação do poder em que os sistemas econômico e político são

influenciados pelas demandas dos conflitos sociais (MELO, 2013. p 314).

Outro argumento que conduz à adoção da democracia habermasiana na dispensa em massa é a função social da empresa.

Sobre a ideia da função social da propriedade, Bernardo Gonçalves Fernandes sintetiza muito bem que,

com o advento do paradigma do Estado Social, a partir de 1918, constata-se uma relativização dos direitos privados, que passam a se subordinar à noção de função social. Por isso mesmo, é a partir daí que cresce e vai ganhando forças as ideias de que o bem-estar coletivo não pode mais ser compreendido como uma responsabilidade exclusiva do Estado, cabendo a cada indivíduo sua parcela de comprometimento e responsabilidade. Quebra-se, então, com a noção romanística de *dominium* (o direito a uma propriedade absoluta e ilimitada) (FERNANDES, 2017, p. 1624).

Assim, foi sob a influência da ideia do bem-estar coletivo que o legislador constituinte originário redigiu, dentre tantos, os preceitos que tratam da ordem econômica e financeira, estabelecendo que esta se funda na valorização do trabalho e na livre iniciativa, sendo o seu fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e observado, dentre outros, o princípio da função social da propriedade e o pleno emprego. É o que se extrai do art. 170, incisos III e VIII da Constituição da República (BRASIL, 1988).

Nessa esteira, segundo o Professor César Fiuza,

no sistema capitalista, a empresa estará cumprindo sua função social se, dentre outras práticas, for gerida adequadamente; gerar lucros com responsabilidade e ética, bem como pagar os devidos tributos; distribuir a riqueza (lucros) entre os sócios e os empregados; respeitar as normas trabalhistas e promover a dignidade de seus empregados com práticas como seguro saúde, vale-refeição, creche, apoio à maternidade, participação nos lucros e outras, evidentemente, na medida de suas possibilidades (FIUZA, 2015, p. 207).

De acordo com Enio Passiani,

é a participação política, nos diz Habermas, que pode alçar o jogo democrático para além de suas regras instituídas, para além de seu marco institucional. Quer dizer, a democracia não deve jamais ficar limitada ao jogo institucional, que determina, de um lado, governantes e, de outro, eleitores, que reduz a participação ao voto e encerra as decisões importantes dentro dos limites do Parlamento. Se isso acontecer, teme Habermas, a democracia enfrentará, no futuro, sérios riscos (PASSIANI, 2015, p. 221).

Nesse passo, considerado o viés democrático da CR88 que é destacado já no correspondente Preâmbulo<sup>29</sup>, não se pode, validamente, desconsiderar o papel do sindicato na dispensa em massa, haja vista os seus efeitos atingirem não só um trabalhador representado, mas os interesses de toda uma categoria de trabalhadores. Assim, não encontra amparo constitucional a tese que retira do sindicato obreiro o direito constitucional de defender os interesses da categoria que representa.

#### 4.2 DA RELAÇÃO DA DEMOCRACIA COM A DISPENSA EM MASSA

Visto que a democracia traduz a ampliação do debate para alcançar a todos os envolvidos por esse mesmo debate e que serão atingidos pela decisão encontrada, tem-se que é ela imprescindível na dispensa coletiva, de maneira que, rigorosamente, não representa um óbice às resilições contratuais unilaterais massivas, mas um veículo de legitimação e validação destas. Legitimação, por possibilitar a participação dos trabalhadores no processo decisório através da respectiva representação sindical. Validação, por observar a vontade constitucional e legal de que o resultado do processo da dispensa seja marcado pela contribuição dos principais interessados, o empregador e os seus empregados.

Esse espírito democrático, a par das alusões normativas alhures destacadas, é verificado também na Consolidação das Leis do Trabalho.

Por exemplo, no contexto do dissídio coletivo, o Poder Judiciário prefere a solução dada pelas próprias partes (sindicato obreiro e sindicato patronal, ou o primeiro e o empregador diretamente), pois que antes do julgamento são elas convidadas a se pronunciarem sobre as bases da conciliação e, não havendo acordo, sobre a solução sugerida pelo Juízo como a capaz de resolver o dissídio (art. 862). De modo que, apenas se as partes não compuserem a

---

<sup>29</sup> “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.” (BRASIL, 1988).

solução com a superação da controvérsia, a Justiça do Trabalho proferirá a sentença normativa (art. 864). (BRASIL, 1943).

Vê-se, portanto, que a sentença normativa é ato excepcional. Vale dizer, o Direito prefere que a solução dos impasses coletivos das relações trabalhistas seja cunhada pelas próprias partes, seja por meio de acordo coletivo de trabalho, seja através de convenção coletiva de trabalho.

O Precedente Normativo n. 120, do Tribunal Superior do Trabalho, de maio de 2011, deixa clara a primazia do resultado da deliberação das partes, uma vez que reconhece a precariedade da sentença normativa com o advento de instrumento coletivo negociado. Diz o verbete:

a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência (BRASIL, 2011).

Essa noção, que coloca em segundo plano a atuação estatal nas deliberações de interesses, envolvendo empregados e empregadores, é perfeitamente consentânea com a Constituição da República, pois que o texto constitucional dispõe no seu art. 114 (§1º) que “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” (BRASIL, 1988). Vale dizer, no contexto do conflito de interesses coletivos trabalhistas, deve-se por primeiro buscar a negociação coletiva, sendo facultada, ainda, antes da intromissão judicial, a eleição de árbitros para a solução. O §2º do mesmo artigo igualmente confere às partes o protagonismo para a solução de suas divergências. Diz esse preceito constitucional:

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 (BRASIL, 1988).

Daí a recepção constitucional do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo *caput* assim dispõe:

os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva (BRASIL, 1943).

Assim, percebe-se que a razão dessa preocupação normativa, de conferir às partes coletivas contrapostas o poder de decidir os rumos de suas

relações, está na democracia. Em outras palavras, quer-se primeiro o diálogo aberto entre os envolvidos para, assim, alcançar a solução normativa dada por eles próprios.

É essa a única interpretação possível que se harmoniza plenamente com o espírito democrático da Constituição da República, que guarda estreita coincidência ideológica com a noção de democracia habermasiana.

É a Constituição que autoriza assim concluir. Não há razões para um tratamento diferenciado para o dissenso coletivo trabalhista, mormente em razão de o próprio texto constitucional privilegiar o diálogo em dispositivos afetos ao mundo laboral. Por exemplo, ao dispor que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (art. 8º, VI); ao assegurar a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados de órgãos públicos, nos quais seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10); ao assegurar, a par da representação sindical, a eleição de um representante dos empregados para a promoção do entendimento direto com os empregados, nas empresas que tenham mais de duzentos contratados (art. 11); ao conferir participação na gestão da seguridade social (art. 194) (BRASIL, 1988).

No plano do Direito Internacional do Trabalho o espírito democrático também se afirma. Na OIT, a Conferência Internacional do Trabalho é o seu órgão central e supremo, o *competente para delinear as diretrizes gerais das políticas e das ações da OIT [...] elaborando convenções e recomendações*, cuja composição obedece ao *tripartismo*, em que cada Estado-membro conta com dois delegados designados pelo governo, um designado por empregadores e um designado por trabalhadores (PORTELA, 2015, p. 468).

Nesse prisma, considerada a ideia do princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, tem-se como dissonante aos preceitos constitucionais e legais aludidos a dispensa coletiva que não franqueia ao sindicato profissional a possibilidade de participar ativamente do ato (falta de adequação), bem assim se há alternativa à dispensa massiva que evite o resultado mais drástico (falta de necessidade) ou se o prejuízo da medida supera o benefício pretendido (falta de proporcionalidade em sentido estrito).

Portanto, não se sustenta validamente a intromissão do Estado através do legislador infraconstitucional na relação das contendas coletivas trabalhistas

para o simples fim de suprimir a possibilidade de conciliação, como o fez o art. 477-A da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017.

O art. 477-A é o único dispositivo da CLT que expressamente não incentiva o diálogo. Dito de outro modo, que não incentiva a democracia no âmbito constitucionalmente concebido, de forma que frustra a possibilidade de uma solução consensual e conciliatória, a mais adequada para, a um só tempo, satisfazer os interesses dos envolvidos e gerar a paz social.

Assim, à luz do aludido princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, a dicção do art. 477-A não se revela válida. A sua natureza de lei ordinária impede que se trate de matéria constitucional de forma diferente da tratada na CR88 (falta de adequação). Existe meio mais eficiente de se tratar expressamente da dispensa coletiva, com menos impactos negativos aos interesses dos empregados e da sociedade (falta de necessidade). Ao privilegiar a livre iniciativa do empregador em detrimento do valor social do trabalho e da cláusula democrática, também valores constitucionais, o que se perde com a medida tem maior relevo do que aquilo que se ganha, pois que frustra a possibilidade da geração de um resultado melhor (falta de proporcionalidade em sentido estrito).

#### 4.3 DA SUGESTÃO DE LEGE FERENDA COM ADEQUAÇÃO DEMOCRÁTICA

Uma vez que a redação do art. 477-A da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, revela-se formal e materialmente inconstitucional, como visto, e, na medida em que esse estudo defende a necessidade da observância do princípio democrático na dispensa em massa e não a sua proibição, no escopo de conferir maior utilidade prática às reflexões que se pretende provocar, impende sugerir algumas inovações legais na temática, em sintonia com a Constituição da República e sem a exclusão de outras que possam ser pensadas no mesmo desiderato.

De plano, o ideal imediato é a revogação completa do art. 477-A da CLT em apreço, pois que da sua enxuta redação nada se aproveita ou evolui, sem

prejuízo da melhor técnica legislativa<sup>30</sup>, pois que, conhecidas as peculiaridades da dispensa massiva, não se mostra adequadamente técnico tratar em um mesmo dispositivo das dispensas individual e coletiva.

Natália de Miranda Freire ensina:

é fundamental, no texto da lei, a conciliação entre forma e substância: a distribuição da matéria em artigos e, quando necessário, em outros dispositivos demanda lógica jurídica; o conteúdo da norma é determinado pela ideologia, pelo momento e pelas circunstâncias que motivaram o seu aparecimento (FREIRE, 2002, p. 225).

Uma vez revogado o art. 477-A da CLT, o mais adequado seria a inserção de um novo título na Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a abarcar todos os preceitos acerca da dispensa em massa, o que encontra posição topográfica adequada após o tratamento jurídico dado aos sindicatos no mesmo diploma, de maneira que é a partir daí que melhor organizar-se-iam novos parâmetros legais para essa modalidade de dispensa.

O “caput” do artigo inaugural do novo título poderia assim dispor: “A dispensa coletiva ou em massa deve observar a cláusula geral democrática que se extrai da Constituição da República”. Assim, o texto estaria a indicar que a dispensa massiva é possível, mas desde que perpetrada democraticamente.

Pertinente em relação à tal redação sugerida, seria um parágrafo trazer um conceito legal de dispensa coletiva, o que poderia ser cunhado a partir das contribuições de Mallet (2016): “É coletiva ou em massa a dispensa que não se reveste de natureza individual, atingindo vários empregados, sem a substituição destes e por motivos que não lhes sejam pessoalmente imputáveis e lhes sejam comuns” (MALLET, 2016, p. 137-138).

Outro parágrafo que harmonizaria, tendo em conta o princípio da autonomia coletiva dos particulares<sup>31</sup>, poderia assim dispor: “Acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho poderá fixar o número de

---

<sup>30</sup> Segundo Natália de Miranda Freire, a partir das lições de Hésio Fernandes Pinheiro e Francesco Ferrara, a técnica legislativa traduz a aplicação do método jurídico na elaboração das leis, de modo a organizar e a simplificar o conteúdo do direito para o fim de sua compreensão e observação (FREIRE, 2002, p. 8).

<sup>31</sup> “O princípio da autonomia coletiva dos particulares explicita o poder de que são titulares os atores sociais, inseridos nas relações coletivas, possibilitando a criação de normas que regulem os conflitos laborais, ao mesmo tempo em que estabelecem condições de trabalho” (GARCIA, 2009, p. 1151).

empregados que dispensados, simultânea ou sucessivamente, configure a dispensa coletiva ou em massa”.

Em seguida, dentro do encadeamento das ideias, outro dispositivo poderia iniciar o tratamento acerca da procedimentalização da dispensa com o seguinte teor: “O empregador que pretenda realizar a dispensa coletiva ou em massa deverá, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, notificar da sua intenção o sindicato profissional representativo da categoria correspondente, informando, no mesmo ato, a motivação econômica, técnica, financeira ou outra que entenda justificar a medida”. O prazo de 30 (trinta) dias é razoável e sugerido por corresponder ao mínimo de aviso prévio para a dispensa individual.

Em sequência, outro parágrafo poderia iniciar a previsão da dialética necessária para o fim de qualificar a dispensa como democrática. Por exemplo: “Recebida a notificação, o sindicato profissional terá o prazo de 10 (dez) dias para se manifestar sobre o motivos da dispensa coletiva, podendo propor alternativas que evitem ou minorem os seus efeitos”.

Também no escopo de conferir o caráter democrático ao procedimento e para assegurar um diálogo profícuo, leal e de boa-fé, outro parágrafo poderia assim dispor: “No prazo de 5 (cinco) dias do recebimento da notificação, o sindicato profissional poderá, com a interrupção do prazo de 10 (dez) dias previsto no parágrafo anterior, solicitar ao empregador esclarecimentos acerca dos motivos delineados para a dispensa, caso repute obscuros ou contraditórios os motivos apresentados, caso em que o empregador deverá responder nos 5 (cinco) dias seguintes”.

Nesse passo, prestados os esclarecimentos pelo empregador, reiniciaria-se o prazo de 10 (dez) dias para o sindicato obreiro propor alternativas à dispensa em massa, o que poderia prever outro parágrafo.

Assim, caberia a um artigo seguinte indicar as alternativas à dispensa massiva, o que se reputa mais apropriado em rol meramente exemplificativo, de modo a facilitar o diálogo entre os interessados, o que por certo seria uma tendência, na medida em que o próprio empregador já poderia sugerir o que entende como a melhor alternativa a se adotar já na oportunidade da notificação que deve dirigir ao sindicato profissional.

Cumprir anotar que, a rigor, na elaboração desse rol de alternativas às coletivas e unilaterais resilições, nem precisaria o legislador ser tão criativo, pois que já há no ordenamento jurídico instrumentos jurídicos cuja referência já seria um bom ponto de partida.

Portanto, cumpriria essa tarefa um dispositivo assim desenhado: “Sem exclusão de outras fixadas em instrumento coletivo negociado, são alternativas à dispensa em massa ou coletiva: I – a concessão de férias coletivas; II – a adoção de programa ou plano de incentivo de demissão voluntária; III – a redução da jornada de trabalho com a correspondente redução salarial; IV – a remoção e a transferência de empregados”.

Note que as férias coletivas encontram previsão no art. 139 da CLT (BRASIL, 1943). A adoção de programa de demissão voluntária já é uma prática consagrada nas relações negociais e na gestão empresarial. A redução da jornada com redução de salário encontra previsão normativa na Lei n. 13.189/2015 e já encontrava amparo na Lei n. 4.923/65. A remoção e a transferência têm previsão no art. 469 da CLT (BRASIL, 1943).

Pertinente ainda seria um parágrafo com natureza de ação afirmativa<sup>32</sup>, para trazer algumas preferências entre os trabalhadores, de modo a considerar a vulnerabilidade peculiar de alguns deles e assim buscar a correspondente preservação no emprego. Outros pontos nessa oportunidade poderiam também ser considerados na redação legal.

Com efeito, seria razoável um parágrafo assim dispor: “Sendo inevitável a dispensa coletiva, mas não total, o empregador deverá buscar mitigar os efeitos da dispensa, com a manutenção no emprego, em proporções razoáveis e sem prejuízo de leis especiais, de trabalhadores com as seguintes particularidades, sem exclusão de outras: I – pessoa com deficiência; II – idoso; III – mulher; IV – ter filho menor de 14 (quatorze) anos ou pessoa com deficiência ou idoso sob seus cuidados; V – ser casado ou viver em união estável e o cônjuge ou companheiro não exercer atividade laborativa ou for

---

<sup>32</sup> Antonio José de Mattos Neto, citando Joaquim Barbosa, esclarece que as ações afirmativas são políticas e mecanismos de “inclusão concebidas por entidades públicas e privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito” (BARBOSA *apud* MATTOS NETO; NETO; SANTANA, 2012, p. 200).

atingido pela dispensa; VI – estar prestes à aquisição do direito à aposentação; VIII – não ser beneficiário de outras fontes de renda, como aposentadoria, pensão, dividendos”.

Um artigo seguinte trataria da possibilidade de dissenso, ou seja, da hipótese de as entidades representativas de empregados e empregadores não encontrarem por si mesmas uma composição mutuamente satisfatória. Preceito este que poderia assim dispor: “Na falta de acordo em relação à dispensa coletiva ou em massa, as partes poderão eleger árbitros ou ajuizar dissídio coletivo, nos termos da Constituição da República e da lei”.

Caberia ainda um artigo dispor que, não existindo sindicato representativo da categoria profissional, atuarão na defesa dos interesses dos trabalhadores as associações sindicais de grau superior (federações e confederações) e, na falta, o Ministério Público do Trabalho.

Por fim, considerando o princípio da livre iniciativa, seria adequado ainda um dispositivo dispor que constitui motivo justo para a dispensa em massa, independentemente de sua procedimentalização, o encerramento das atividades da empresa, bem como a correspondente falência ou a adoção de plano de recuperação judicial ou extrajudicial.

Isto porque não seria crível impor a alguém a manutenção de um empreendimento sem o seu querer, o que representaria clara ofensa aos direitos fundamentais da livre iniciativa e da liberdade em si. Em relação à falência, recuperação judicial e extrajudicial, a regulação em lei especial (Lei n. 11.101/2005) e a não competência da Justiça do Trabalho a respeito aconselham a ressalva.

Destarte, uma inovação legislativa no texto consolidado nesses sentidos por certo superaria o equívoco do art. 477-A da CLT (BRASIL, 1943), com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017, porquanto o tratamento da dispensa em massa ou coletiva estaria em sintonia com o espírito democrático que se extrai da Constituição da República, da Consolidação das Leis do Trabalho e dos Tratados Internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados, considerar a noção de democracia no campo das relações coletivas entre empregados e empregador impõe ter em mente sempre o fim teleológico do Direito do Trabalho.

Com efeito, importam os aspectos individual e coletivo do Direito do Trabalho, os quais têm na Revolução Industrial, no século XVIII, o principal marco histórico a partir do qual se desenvolvem e evoluem.

O paulatino incremento do Direito do Trabalho deu-se sempre na reação aos absurdos historicamente verificados na exploração da mão de obra dos trabalhadores. Cuidou e cuida esse ramo jurídico de considerar a condição humana dos trabalhadores, o que faz pelo estabelecimento de direitos, como, por exemplo, na redução da jornada de trabalho, na proibição de trabalhos em certas circunstâncias e na adoção do princípio da liberdade sindical.

Diferentemente do que se dá, de regra, no universo das demais relações jurídicas contratuais, no contexto laboral, o empregado não está num mesmo patamar negocial do seu empregador, mas em relação de inferioridade. Essa desigualdade deriva do fato de que, enquanto o empregado busca sobreviver dignamente através do resultado do seu trabalho (o salário), o empregador, detentor do capital e dos meios de produção, mira multiplicar o patrimônio investido em seu empreendimento, o que faz, licitamente, com o aproveitamento da mão de obra do trabalhador que emprega.

Sensível a isso é que o Direito do Trabalho tem no trabalhador o seu objeto. Quer ele equalizar essa relação no plano jurídico, já que no plano fático a discrepância dos sujeitos da relação empregatícia tende à superexploração, como mostrou a história.

Mas não é essa a única função do Direito do Trabalho. Guarda esse ramo do Direito caráter polivalente, daí que equiparar a dispensa coletiva ou em massa à dispensa individual é exercício equívoco.

Além da tutela do homem trabalhador individualmente considerado, no sentido de que a exploração da sua força de trabalho ocorra sempre com respeito à sua condição humana, o Direito do Trabalho presta-se a garantir um mercado consumidor, pois insere um universo de indivíduos (os empregados) no sistema socioeconômico capitalista. Também contribui na distribuição das

riquezas, o que faz ao garantir que o empregador não seja o único beneficiário das riquezas que produz. Ainda, cumpre o Direito do Trabalho o papel de moralizar e preservar a concorrência, ao impedir a dominação do mercado com a adoção de preços predatórios, a partir da não observância de padrões mínimos de direitos trabalhistas (*dumping* social).

A CR88 traz expressamente normas atinentes ao Direito do Trabalho. Dentro do objetivo de demonstrar a necessidade da participação democrática do sindicato profissional na dispensa em massa ou coletiva, cumpre destacar os comandos constitucionais de que cabe ao sindicato a defesa dos direitos da categoria que representa, inclusive em questões judiciais e administrativas, sendo ainda reconhecido o princípio da liberdade sindical pelo qual cabe ao sindicato decidir quais os meios lícitos que adotará para o cumprimento do seu mister.

Há também no plano normativo as disposições infraconstitucionais, destacando-se as Convenções da OIT e os preceitos da CLT, dos quais se pode extrair a necessidade do estímulo e da promoção de soluções negociadas entre empregadores e sindicatos profissionais e a vedação da recusa à negociação coletiva.

Tem-se por dispensa em massa ou coletiva a resilição unilateral perpetrada pelo empregador, de natureza não individual, por atingir vários empregados, sem a substituição destes por outros obreiros, por motivos que lhes são comuns e não lhes sejam pessoalmente imputáveis, como os fatores de ordem tecnológica, estrutural ou econômica.

Os impactos da dispensa em massa ou coletiva são muito mais significativos do que o verificado na dispensa individual do empregado. Isto porque, dada sua dimensão, repercute no mercado consumidor e na economia como um todo. Impacta ainda a arrecadação fiscal, com possíveis reflexos na prestação de serviços públicos custeados com a receita de tributos. Ilustrativamente, basta imaginar uma localidade na qual a maior ou importante fração dos empregados existente perca o emprego. Tudo que decorre do salário será afetado. Assim, por exemplo, serão afetadas as relações jurídicas ligadas à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte, enfim, toda a economia local.

O Direito Comparado não desconhece essa realidade. Daí vários ordenamentos jurídicos preveem a necessidade de procedimento prévio legitimador do ato de dispensa massiva de empregados, sempre com a participação de entidade representativa dos empregados. É assim em Portugal e na União Europeia como um todo. Também na Colômbia e em Angola.

O escopo do procedimento da dispensa em massa ou coletiva está em possibilitar a adoção de alternativas outras menos extremadas, a fim de evitar ou minorar as consequências negativas que inexoravelmente dela decorrem.

A participação da entidade sindical profissional na dispensa em massa tem o condão de conferir ao ato um caráter democrático, o que se enxerga claramente a partir da concepção habermasiana de democracia.

Habermas, pela teoria do agir comunicativo, defende que a qualidade democrática está na adoção de um diálogo socialmente aberto, viabilizado por um procedimento que considere a participação tanto dos autores como dos sujeitos da decisão, de modo que o resultado seja reconhecido por todos, ao fim coautores do resultado que reputaram melhor.

Essa concepção democrática defendida por Habermas é verificável no campo do Direito Coletivo do Trabalho, que dá clara primazia às negociações coletivas entre empregador e a entidade sindical representativa dos empregados. Nesse sentido, igualmente apontam a função social da propriedade e a boa-fé objetiva, pois que de acordo com a CR88 a ordem econômica tem por fundamentos a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, noções que devem coexistir em equilíbrio, sendo princípios delineadores desse propósito a função social da propriedade e a busca do pleno emprego.

Nesse passo, apesar de o ordenamento jurídico não dispor literalmente acerca da dispensa em massa até o advento do art. 477-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, não se pode dizer que havia um silêncio eloquente do Direito. Isto porque os princípios jurídicos também ostentam força normativa e todos eles apontam para a adoção de um procedimento com qualidade democrática, traduzida na participação do sindicato obreiro no ato da dispensa.

Tendo isso em conta, no período anterior à inovação disposta no art. 477-A da CLT, os Tribunais Trabalhistas vinham decidindo, majoritariamente, pela necessidade de participação do sindicato dos trabalhadores na dispensa

coletiva, sem o que se afigurava abusivo o exercício do direito de dispensa pelo empregador, pois que contrário aos interesses sociais e econômicos.

Na dispensa massiva, estão em jogo os interesses de toda uma categoria de empregados, os quais têm na entidade sindical a unificação dos seus interesses, sendo o interesse mais óbvio e comum defensável a manutenção no emprego.

Com efeito, considerada a ideia do princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, tem-se como dissonante aos preceitos constitucionais e legais a dispensa coletiva que não franqueia ao sindicato profissional a possibilidade de participar ativamente do ato da dispensa (falta de adequação); que ignora alternativa à dispensa massiva que evite o resultado mais drástico (falta de necessidade); e que não avalia se o prejuízo da medida supera o benefício pretendido (falta de proporcionalidade em sentido estrito).

Daí que o art. 477-A da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, revela-se inconstitucional, ao colocar no mesmo plano a dispensa individual e a dispensa coletiva. Mostra-se materialmente inconstitucional por negligenciar a cláusula democrática da necessária participação do sindicato obreiro na dispensa em massa, o que faz ao dar à dispensa a natureza invariável de direito potestativo. Mostra-se formalmente inconstitucional por tratar de matérias constitucionais (interesse coletivo de trabalhadores e atuação sindical) de forma restritiva, não sendo o instrumento apto para tanto, uma vez que sua gênese está em lei ordinária.

À luz do aludido princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, a dicção do art. 477-A não se revela válida. A sua natureza de lei ordinária impede que se trate de matéria constitucional de forma diferente da tratada na CR88 (falta de adequação). Existe meio mais eficiente de se tratar expressamente da dispensa coletiva, com menos impactos negativos aos interesses dos empregados e da sociedade (falta de necessidade). Ao privilegiar a livre iniciativa do empregador em detrimento do valor social do trabalho e da cláusula democrática, também valores constitucionais, o que se perde com a medida tem maior relevo do que aquilo que se ganha, pois que frustra a possibilidade da geração de um resultado melhor (falta de adequação).

Com efeito, tendo em conta que a dispensa em massa não é proibida, mas condicionada a procedimento que satisfaça os ditames normativos já vigentes, inclusive de estatura constitucional, o melhor está no legislador revogar expressamente o art.477-A da CLT e inserir novo título ao diploma para tratar da matéria, e assim facilitar o atendimento dos interesses coletivos dos sujeitos da relação empregatícia.

Esse intento estaria satisfeito na conceituação legal da dispensa em massa, na previsão procedimental de atos propiciadores de um diálogo leal e de boa-fé entre o empregador (ou sindicato econômico) e o sindicato dos empregados; na disposição de rol exemplificativo de medidas para evitar ou minorar os impactos da dispensa massiva, considerando para tanto alternativas já reconhecidas pelo Direito, como a concessão de férias coletivas, a redução da jornada e a correspondente redução salarial, a remoção e a transferência de empregados, a adoção de programa de incentivo de demissão voluntária; na consideração da vulnerabilidade de certos empregados para a manutenção dos correspondentes contratos, como dos trabalhadores com deficiência, dos idosos, da mulher, de empregado que tenha idoso ou pessoa com deficiência sob seus cuidados, dentre outras, de maneira a satisfazer as normas constitucionais e infraconstitucionais que convergem para a necessária participação do sindicato dos empregados na defesa dos interesses destes, seja no plano judicial, seja fora do plano judicial.

Portanto, os mais importantes princípios regentes da temática proposta são o da primazia da solução negociada e o princípio democrático que lhe é inerente. Assim, existirá arbítrio não autorizado pelo Direito se não for concedida a oportunidade de todos os interessados contribuírem na construção de um resultado consensualmente melhor, pois que a participação do sindicato obreiro na dispensa em massa ou coletiva é uma necessidade democrática.

## REFERÊNCIAS

ANGOLA. Lei n. 7 de 15 de junho de 2015. *Lei Geral do Trabalho*. Disponível em: < <http://apiexangola.co.ao/wp-content/uploads/2016/01/LEI-N.%C2%BA-7-15-DE-15-DE-JUNHO-LEI-GERAL-DO-TRABALHO.pdf> >. Acesso em: 17 abr. 2018.

BARRETO, Rafael. *Direitos humanos*. 6 ed., rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca; ALMEIDA, Guilherme Assis de. *Curso de filosofia do direito*. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BOSA, Gabriel. Crise da JBS afeta cidades financeiramente dependentes. *Folha de São Paulo*. São Paulo, 18 mar. 2018. Caderno Mercado. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/03/crise-da-jbs-afeta-cidades-financeiramente-dependentes.shtml> > Acesso em: 15 jun. 2018.

BRASIL. *Código civil brasileiro*, 2002. Lei n. 10.406, 10-01-2002. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm) > Acesso em: 14 mai. 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm) >. Acesso em: 17 abr. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 17 abr. 2018.

BRASIL. *Declaração sociolaboral do MERCOSUL de 2015*. Disponível em: < <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015> >. Acesso em: 04 jun. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Processo: RE 999435*. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 02 mai. 2013. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=5059065> >. Acesso em 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). *Processo: RO 00101730920155010001*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relatora:

Dalva Amelia de Oliveira Munoz Correia. Rio de Janeiro, 19 jan., 2016. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia;jsessionid=DF8776CC02B75FF86BB9E2A974ECBFE6>> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). *Processo: RO 00112035720145010052*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos. Rio de Janeiro, 24 mai., 2016. Disponível em: <[http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/760889/00112035720145010052-DEJT-24-05-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=dispensa em massa e negociação coletiva&themepath=PortalTRT1/](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/760889/00112035720145010052-DEJT-24-05-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=dispensa+em+massa+e+negocia%C3%A7%C3%A3o+coletiva&themepath=PortalTRT1/)> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo: RO 00102390720165030095*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: Carlos Roberto Barbosa. Belo Horizonte, 26 mai., 2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5705>> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Processo: RO 0020520-41.2016.5.04.0015*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relatora: Angela Rosi Almeida Chapper. Porto Alegre, 30 mar., 2017. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:j5KmkGxcSjCj:jbintera.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D7717796%26v%3D15435592+direito+potestativo+empregador+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2016-06-07..2017-06-07++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:j5KmkGxcSjCj:jbintera.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D7717796%26v%3D15435592+direito+potestativo+empregador+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-06-07..2017-06-07++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Processo: DC 00309-2009-000-15-00-4*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: José Antonio Pancotti. Campinas, 27 mar., 2009. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:kQNzGld--8QJ:www.trt15.jus.br/voto/padc/2009/000/00033309.rtf+00309-2009-000-15-00-4+inmeta:DS\\_CLASSE\\_JUDICIAL\\_SIGLA%3DDC&site=jurisp&client=dev\\_index&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=dev\\_index&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:kQNzGld--8QJ:www.trt15.jus.br/voto/padc/2009/000/00033309.rtf+00309-2009-000-15-00-4+inmeta:DS_CLASSE_JUDICIAL_SIGLA%3DDC&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 19 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Processo: MS 0005397-76.2015.5.15.0000*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Campinas, 18 mai., 2015. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:RaSQGddMxN0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/2408711+0005397-76.2015.5.15.0000&proxystylesheet=dev\\_index&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&client=dev\\_index&site=jurisp&access=p&oe=UTF-8](http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:RaSQGddMxN0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/2408711+0005397-76.2015.5.15.0000&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&client=dev_index&site=jurisp&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário 6-61.2011.5.05.0000*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: Walmir

Oliveira da Costa – Seção de Dissídios Coletivos, Brasília, 22 fev. 2012.

Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=6&digitoTst=61&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000>> Acesso em: 17 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Correção Parcial ou Reclamação Correicional (88) 1000393-87.2017.5.00.0000*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho Ministro: lives Gandra da Silva Martins Filho, Brasília, 09 jan. 2018. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest> > Acesso em: 16 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedente Normativo 120*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. 27, 30, 31 mai. 2011. Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN120](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN120)>. Acesso em: 13 jun. 2018.

COLÔMBIA. Decreto 2351, de 4 de setembro de 1965. *Com redação dada pela Lei n. 50, de 28 de dezembro de 1990*. Disponível em: < [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2351\\_1965.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm)> Acesso em: 17 mar. 2018.

CORRÊA, Lélío Bentes. Normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. *Revista do TST*. Brasília, v. 75, n. 1, p. 36-61, mar., 2009. Disponível em < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/6565/004\\_correa.pdf?sequencia=5&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/6565/004_correa.pdf?sequencia=5&isAllowed=y) > Acesso em: 19 jun. 2017.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Demissões em massa e atuação do Ministério Público do Trabalho. *Revista LTR Legislação do Trabalho*. São Paulo, ano 74, n. 7, p. 824-831, jul., 2010.

CUNHA, Alexandre Sanches. *Manual de filosofia do direito*. Salvador: Juspodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

D'INTIGNANO, Béatrice Majnoni. *A fábrica de desempregados*. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. Dissídio coletivo de trabalho. *Estudos Aprofundados MPT*. Salvador: Jus Podivum, 2012.

FIUZA, César. *Direito civil: curso completo*. 18 ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 9. ed. rev., atual. e ampl., Salvador: Jus Podivum, 2017.

FREIRE, Natália de Miranda. *Técnica e processo legislativo: comentários à Lei Complementar n. 95/98*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GONZAGA, Alvaro de Azevedo. A filosofia. In: GONZAGA, Alvaro de Azevedo; ROQUE; Nathaly Campitelli. *Vade mecum humanístico*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 233-235.

HABERMAS, Jürgen. *Sobre a constituição da Europa: um ensaio*. Trad. Denilson Luis Werle, Luis Repa e Rúrion Melo. São Paulo: Unesp, 2012.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Míni Houaiss dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2003.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. *Revista do TST. Brasília*, v. 79. n. 4, p. 183-213, out./nov., 2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55994/010\\_kalil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55994/010_kalil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 04 mar. 2018.

LEAL, Larissa Maria de Moraes. A aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho: as interfaces entre a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores. *Revista Jurídica da Presidência*. Brasília, v. 8. n. 82. p. 84-99, dez./jan., 2007. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/358>> Acesso em: 04 mai. 2018.

MALLET, Estêvão. Dispensa coletiva e negociação sindical. *R. Fac. Dir. Univ. São Paulo*. São Paulo, v. 111, p. 123-142, jan./fev., 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/133497/129507>> Acesso em: 03 mai. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. *R. Fac. Dir. Univ. São Paulo*. São Paulo, v. 95, p. 167-176, jan/dez., 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461/70071>> Acesso em: 24 jun. 2018.

- MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boi Tempo Editorial, 2009.
- MATTOS NETO, Antonio José de; NETO, Homero Lamarão; SANTANA, Raimundo Rodrigues. *Direitos humanos e democracia inclusiva*. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017
- MELO, Rúrion. *Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MIESSA, Élisson; CHAGAS, Gustavo Luis Teixeira das. *Legislação de direito internacional do trabalho e proteção internacional dos direitos humanos*. 4 ed., rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2016.
- MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*. 33 ed., rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2017.
- NADER, Paulo. *Curso de direito civil: parte geral*. 10 ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. 1.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. *Revista LTR Legislação do Trabalho*. São Paulo, ano 74, n. 5, p. 529-541, mai., 2010.
- PASSIANI, Enio. Por uma sociologia política crítica: o debate em torno dos conceitos de poder, dominação e resistência. In: RAMOS, Flamarion Caldeira; MELO, Rúrion; FRATESCHI, Yara. *Manual de Filosofia Política: para os cursos de teoria do estado e ciência política, filosofia e ciências sociais*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 201-227.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. *Revista do TST*. Brasília, v. 77, n. 2, p. 125-132, abr., 2011.  
Disponível em: <  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25352/010\\_pires.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25352/010_pires.pdf?sequence=4&isAllowed=y)> Acesso em: 04 mar. 2018.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional público e privado: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário*. 7 ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

PORTUGAL. *Código de Trabalho*. Disponível em: <  
<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=136>>  
Acesso em: 17 abr. 2018.

POSNER, Eric. *Análise econômica do direito contratual: sucesso ou fracasso?*. Trad. Luciana Benetti Timm; Cristiano Carvalho; Alexandre Viola. São Paulo: Saraiva, 2010.

REESE-SCHÄFER, Walter. *Compreender Habermas*. Trad. Vilmar Schneider. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 16 ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha; RUHAS, Tamara Camarano. A dispensa individual e coletiva no Brasil e na Itália. *Revista TRT3ª Região*. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 21-36, jul./dez., 2012. Disponível em: <  
[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_86/claudio\\_jannotti\\_e\\_tamar\\_a\\_ruhas.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/claudio_jannotti_e_tamar_a_ruhas.pdf)> Acesso em: 17 abr. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Morfologia da fraude nas relações de trabalho. Estudos Aprofundados MPT*. Salvador: Jus Podivum, 2012.

SCHREIBER, Anderson. Direito civil e constituição. In: SCHREIBER, Anderson; KONDER, Carlos Nelson (Coord.). *Direito civil constitucional*. São Paulo: Atlas, 2016.

SILVA, Antônio Álvares. Legislado e negociado com comentário à súmula 227 do TST. *Estudos Aprofundados da Magistratura do Trabalho*. Salvador: Jus Podivum, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 20 ed., rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Revista do TST*.

Brasília, v. 82, n. 4, p. 19-46, out./nov./dez., 2016. Disponível em: <  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/101867/2016\\_rev\\_tst\\_v082\\_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/101867/2016_rev_tst_v082_n004.pdf?sequence=4&isAllowed=y)> Acesso em: 11 mar. 2018.