

DESPEDIDA COLETIVA DE TRABALHADORES SOB A ÓTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 0638

COLLECTIVE FAREWELL OF WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE DECISION OF THE BRAZIL'S FEDERAL SUPREME COURT ON THE GENERAL REPERCUSSION THEME 0638

ARIANE JOICE DOS SANTOS

Doutoranda, Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP e Especialista em Direito do Trabalho pela Cogea – PUC/SP. Professora de graduação e pós-graduação. Autora e coordenadora de livros jurídicos. Advogada.
diretoria@arianejoice.com.br

ÁREA DO DIREITO: Trabalho

RESUMO: O presente trabalho investiga a despedida coletiva de trabalhadores sob a ótica dos Direitos Fundamentais, bem como a inexistência de regulamentação conferindo tratamento efetivo da proteção da relação de emprego e atribuindo procedimentos a serem observados na despedida coletiva no Brasil, de modo que houve a necessidade da intervenção jurisdicional para, em tema de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, fixar tese da necessidade de negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Despedida coletiva de trabalhadores – Negociação coletiva – Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal – Direitos fundamentais – Pós-positivismo jurídico.

ABSTRACT: The present work investigates the collective dismissal of workers from the perspective of Fundamental Rights, as well as the inexistence of regulation giving effective treatment of the protection of the employment relationship and assigning procedures to be observed in the collective dismissal in Brazil, so that there was a need for the judicial intervention to, in a matter of general repercussion of the Federal Supreme Court, establish the thesis of the need for prior collective negotiation for the mass dismissal of workers.

KEYWORDS: Collective farewell of workers – Collective bargaining – General repercussion of the Brazil's Federal Supreme Court – Fundamental rights – Legal post-positivism.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. As crises econômicas e os impactos sociais no mercado de trabalho. 3. Direitos fundamentais nas relações laborais no contexto da despedida coletiva de trabalhadores no Brasil. 3.1. Direitos fundamentais inespecíficos. 3.2. Direitos fundamentais

SANTOS, Ariane Joice dos. Despedida coletiva de trabalhadores sob a ótica dos direitos fundamentais e a decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema de Repercussão Geral 0638.

Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, vol. 227, ano 49, p. 43-68, São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2023.

específicos ou sociais (laborais). 3.3. Livre iniciativa e livre concorrência. 4. Normas internacionais a respeito da matéria – Recomendações e Convenções da OIT. 5. A decisão do Supremo Tribunal Federal no *leading case do Recurso Extraordinário 999.435*. Tema de Repercussão Geral 0638: necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. 6. Conclusão. 7. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Com a falha no processo de produção capitalista e a crise econômica mundial há sempre desaceleração no mercado e conseqüente estoque de produtos e retração do crédito. A globalização da economia faz com que o mercado interno sofra grandes impactos ante ao cancelamento de contratos firmados com empresas internacionais, ensejando a redução de custos a partir da demissão coletiva de trabalhadores.¹

Em virtude da ausência de regulamentação do artigo 7º, I, da Constituição Federal Brasileira de 1988, que trata da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, e da denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Brasil, trabalhadores são despedidos coletivamente sem que seja observado qualquer processo prévio a esse ato.

O resultado é a discussão sobre a validade de tais despedidas no judiciário trabalhista que, com base na força normativa dos princípios, nas diretrizes internacionais, no direito comparado e na constitucionalização do direito privado, as tem declarado abusivas por inobservância dos deveres anexos da cláusula geral da boa-fé objetiva, como o dever de negociar e o direito à informação.

Não há dúvidas de que as partes dessa relação devem se aproximar para um diálogo social, visando a criar mecanismos por meio da elaboração de cláusulas autônomas para evitar o despedimento coletivo ou, em caso de impossibilidade, de procedimentos a serem observados no sentido de amenizar o impacto social, fazendo com que injustiças maiores não ocorram. Para tanto, existem pressupostos a serem superados no direito trabalhista brasileiro, da ótica da eficácia social da negociação coletiva, quer pelo fato de a liberdade sindical ainda não ter atingido plenamente a organização livre e democrática, quer pelo fato de persistir o poder normativo da Justiça do Trabalho.

1. SANTOS, Ariane Joice dos. Crise econômica e despedida coletiva: o direito trabalhista brasileiro está apto a enfrentá-las? Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP, 2010. Acesso em: [<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5469>].

O presente trabalho tem como escopo revelar que as crises econômicas impactam socialmente no mercado de trabalho com as despedidas coletivas de trabalhadores e atingem a esfera dos direitos fundamentais, de modo que foi necessária a intervenção jurisdicional para, em tema de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, fixar tese da necessidade de negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores.

2. AS CRISES ECONÔMICAS E OS IMPACTOS SOCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

A crise da economia decorre da falha no processo de produção capitalista. O capitalismo, por sua vez, “é um modo de organização social que gera riqueza e a distribui. Tem por base o trabalho assalariado e por motivação a acumulação privada de riqueza abstrata, preferencialmente na forma de dinheiro – o capital”².

Esse ciclo de acumulação de riqueza tende sempre a crescer; no entanto, o consumo final ocorre num ritmo inferior ao da produção, gerando, numa visão marxista, o subconsumo.

O modo de produção encontra limites quando há queda futura na taxa de lucro e conseqüente parada da oferta de crédito, revelada por uma superprodução de capital e em mercadorias estocadas. Num segundo momento, ocorrem as demissões e o “arrocho salarial”.³

Esse desequilíbrio entre capital e consumo gera grandes impactos no âmbito econômico e social, fazendo com que ocorram as grandes depressões e, posteriormente, haja um novo avanço no sistema de produção. Esse ciclo tem ocorrido em frequências cada vez menores, o que acaba colocando em xeque o modelo capitalista, na medida em que não há limites no sistema de produção, já que os produtos se inovam a cada dia, desenfreadamente.

As grandes crises do sistema capitalista mundial de 1929-33 e de 1971-74 em muito se assemelham à crise de 2008, uma vez que foram interrompidos os dois maiores circuitos financeiros do mundo, Nova York e Londres, culminando na paralisação dos fluxos internacionais de crédito e de acumulação do capital.⁴

2. MORAIS, Lecio. A crise capitalista contemporânea e suas conseqüências econômicas e políticas no sistema internacional. In: BISPO, Carlos Roberto; MUSSE, Juliano Sander; VAZ, Flávio Tonelli et al. (Org). *Crise financeira mundial: impactos sociais e no mercado de trabalho*. Brasília: ANFIP, 2009. p. 45.

3. Idem.

4. Idem.

A crise financeira mundial no início dos anos 2000 teve origem na baixa dos juros e na expansão do sistema imobiliário dos Estados Unidos entre 2003 e 2005. Com o crédito banalizado, não poderia ser outra a repercussão senão a alta inadimplência dos consumidores nos anos seguintes. O impacto na economia em 2008 fez com que o mercado desacelerasse, gerando estoque de produtos e retração do crédito.

A Pandemia do Novo Coronavírus de 2019 e a Guerra na Ucrânia em 2022 são exemplos recentes de que, com a globalização da economia, grandes são os impactos no mercado mundial, culminando em cautelas adotadas por todo sistema. Não há dúvidas de que a crise econômica tem reflexo direto no mercado interno, ante os inúmeros contratos internacionais cancelados por empresas estrangeiras com as companhias nacionais, refletindo, conseqüentemente, nas relações sociais, máxime no que tange à relação de trabalho.

Esse cenário acaba por ensejar a despedida coletiva de trabalhadores em diversas empresas no exterior e no Brasil, nacionais e multinacionais. Em nosso país, em virtude da ausência de regulamentação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e com base no poder potestativo do empregador, as empresas, ao longo dos anos, não tiveram receio em iniciar o corte dos custos pela mão de obra, demitindo repentinamente parcela considerável de seus empregados.

A despedida coletiva não é proibida em nosso ordenamento jurídico, sendo possível que crises econômicas sejam fundamento para o despedimento coletivo, já que, muitas vezes, a estrutura empresarial, para se manter, necessita reduzir custos e a redução de parcela da mão de obra ocorre para preservar os demais postos de trabalho.

O que não se permite, contudo, com base nas normas internacionais e nos princípios constitucionais, além da constitucionalização do direito privado, é que procedimentos prévios deixem de ser adotados ante a necessidade de se evitar ou ao menos tentar amenizar o impacto social e econômico de tais dispensas.

A negociação coletiva, assim como o direito de informação dos trabalhadores; a observância à boa-fé objetiva e aos deveres anexos do contrato de trabalho são mecanismos que afastam o abuso do exercício regular de direito (CC, arts. 187 e 422), de modo a se evitar a ilicitude da despedida coletiva de trabalhadores.

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS NO CONTEXTO DA DESPEDIDA COLETIVA DE TRABALHADORES NO BRASIL

3.1. Direitos fundamentais inespecíficos

Os direitos fundamentais – consubstanciados na ordem constitucional brasileira – em especial os reconhecidos pelo Estado nas relações laborais e, em

específico, na despedida coletiva, merecem estudo detalhado com relação à dimensão, à aplicabilidade e aos efeitos quanto ao tema da despedida coletiva de trabalhadores.

Os direitos fundamentais são direitos humanos internalizados na ordem jurídica de um país, na medida em que sua positivação reconhece os direitos inerentes ao homem. Esses direitos são identificados por meio de grupos que alguns doutrinadores denominam “geração”, outros, “dimensão”, e outros, “famílias” ou “naipes”.⁵

Numa contextualização histórica e conceitual, os direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão se referem aos direitos da cidadania; os de segunda geração, aos direitos econômicos, sociais e trabalhistas; e os de terceira geração, aos direitos de solidariedade e fraternidade.⁶ Em outros dizeres, a primeira família de direitos fundamentais se refere aos direitos individuais; a segunda, aos direitos coletivos, chamados de econômicos e sociais; e a terceira, aos direitos supra ou metaindividuais, considerados aqueles que ultrapassam a individualidade e interessam a toda uma coletividade sem titulares individualizados, por exemplo, o direito do consumidor.⁷

Os direitos fundamentais de primeira geração, também chamados de direitos individuais ou de cidadania, estão indiscutivelmente presentes na relação de trabalho, na medida em que o empregado não deixa de lado sua essência de “ser humano” quando se coloca à disposição do empregador. Ao contrário, todos os direitos inerentes ao homem como “pessoa” o acompanham no desempenho de seu mister, por tal motivo são também entendidos como *direitos fundamentais inespecíficos* na relação de trabalho, inerentes ao trabalhador no sentido de “pessoa humana” e de “cidadão”.

Tais *direitos inespecíficos* são direitos de primeira geração internalizados na ordem jurídica de um país, conferidos ao cidadão trabalhador na medida em que

-
5. Renato Rua de Almeida utiliza a expressão “geração” ou “dimensão” no artigo publicado na obra *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. Willis Santiago Guerra Filho emprega o termo “dimensão”. Para um estudo mais aprofundado, vide sua obra: *Processo constitucional e direitos fundamentais*. Arion Sayão Romita prefere as expressões “família” ou “nipes”, as quais são empregadas na obra *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*.
 6. ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 145.
 7. ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 106-107.

deve ser protegido pelo ordenamento jurídico tanto como pessoa quanto como trabalhador. Vale dizer que, na esfera trabalhista constitucional, esses direitos possuem duas vertentes: (i) direitos provenientes das conquistas do homem como pessoa; e (ii) direitos reconhecidos por meio da luta da classe profissional ao longo dos anos, mediante a luta do homem perante o Estado, com o intuito de ser reconhecido e respeitado nas diversas classes sociais.

Enquanto direitos provenientes das conquistas do homem como pessoa, o atual Estado Democrático de Direito reconhece o direito à dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem democrática do País, buscando “efetivar seu caráter deontológico e compatibilizá-lo com o requisito de manter íntegro o sistema de direito”.⁸ A dignidade da pessoa humana, portanto, deve estar presente não só na relação em que o Estado é parte, mas em toda relação privada, pois cabe a ele (Estado) reconhecer o direito e garantir que ele seja preservado e respeitado nas demais relações existentes, de forma que os subsistemas do ordenamento jurídico se comuniquem com certa harmonização.

Vale ressaltar que o princípio da dignidade da pessoa humana é a base de todos os outros princípios, na medida em que os direitos fundamentais do homem como “pessoa” são inerentes à figura do trabalhador, já que, antes mesmo de assim ser considerado, era detentor de prerrogativas consubstanciadas no sistema jurídico.

A primeira constituição brasileira a tratar da dignidade da pessoa humana foi a de 1934, em seu artigo 115:⁹

“Art. 115 – A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e a necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica.”

No que diz respeito aos direitos reconhecidos por meio da luta da classe profissional ao longo dos anos, os direitos fundamentais de caráter *sociotrabalista* foram reconhecidos pelo Estado-Social após inúmeras manifestações aventadas pelos trabalhadores a partir da Revolução Industrial como forma de reivindicação de direitos e garantias ante as catástrofes existentes à época no

8. PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *O princípio da dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito como integridade*. São Paulo: LTr, 2009. p. 33-34.

9. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi trata dessa evolução histórica na obra acima citada, p. 27-28.

meio ambiente do trabalho, como jornadas desenfreadas, incluindo crianças e mulheres e a ausência de proteção contra acidentes do trabalho.

No Brasil, a Carta de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969 consagraram o princípio da dignidade da pessoa humana como valorização do trabalho:

“Art. 157 – A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

(...)

II – valorização do trabalho como condição da dignidade humana.”

O Diploma de 1988 foi o primeiro a prescrever o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil em seu artigo 1º, III, do Título I – Dos Princípios Fundamentais –, considerado cláusula pétrea do Diploma Maior.

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formulada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.”

Os direitos fundamentais dos trabalhadores foram reconhecidos no Brasil somente com o advento da Constituição de 1988 pelos chamados direitos sociais, inseridos no Capítulo II do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

O reconhecimento social do trabalho está, portanto, inteiramente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao passo que envolve – entre outras características – ética, cultura, prestígio comunitário, lazer, descanso, proteção salarial e proteção à saúde o trabalhador. Por meio dele, o homem é reconhecido como trabalhador no seio familiar e perante as mais diversas classes da sociedade, pois mantém sua sobrevivência por meio do trabalho e se insere na cadeia contributiva do Estado e do mercado financeiro, contribuindo com o pagamento de impostos e com o consumo de bens e serviços.

Nesse viés, são conferidos ao trabalhador os direitos de personalidade – direito à dignidade, à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à intimidade, à honra, à imagem, à informação, à liberdade de crença, ao lazer etc. – e outras disposições constitucionais fundadas na ordem democrática, como a valorização social do trabalho e

o pleno emprego. O trabalho é fonte de garantia de outros direitos da ordem social, como o direito à previdência, à saúde, à educação, à assistência social, entre outros. Os direitos de personalidade – existentes no grupo de direitos individuais ou de primeira geração – se referem à vida privada do trabalhador na esfera de seu local de trabalho, os quais, quando violados, culminam numa despedida discriminatória, sobretudo porque violado um direito fundamental do trabalhador.

O Código Civil brasileiro de 2002 tratou de disciplinar com maior relevância os direitos da personalidade no Capítulo II, nos artigos 11 a 21. Destaque-se que o artigo 11 rege que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis. A tutela de tais direitos se dá em relação à proteção do nome, da imagem e da vida privada do sujeito.

Melhor não poderia ser a síntese dos bens tutelados pelo direito de personalidade no âmbito juslaboral:¹⁰

“Os direitos de personalidade estão relacionados à inviolabilidade da vida privada dos trabalhadores, hoje traduzida pela liberdade de expressão e opinião, da integridade física e moral, reserva da intimidade da vida privada (a questão da revista), proteção de dados pessoais, controle do uso pelo empregador dos meios de vigilância à distância, com finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, direito à confidencialidade de mensagens e de acesso à informação, com a garantia da utilização do correio eletrônico (internet), embora possa o empregador estabelecer regras de utilização destes meios.”

No direito português, os direitos de personalidade estão disciplinados desde o Código do Trabalho de 2003, sendo mantidos no Código de 2009, nos artigos 14.º a 22.º. Neles, há previsão de proteção da liberdade de expressão e de opinião, integridade física e moral, dados pessoais, dados biométricos, testes e exames médicos, meios de vigilância a distância e sua utilização, além da confidencialidade de mensagens de acesso à informação.

Destaque-se o artigo 16.º do referido Código, que trata da reserva da intimidade da vida privada:

“Artigo 16º

Reserva da intimidade da vida privada

1 – O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

10. ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 147.

2 – O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”

Com relação às demais disposições constitucionais fundadas na ordem democrática do ordenamento jurídico interno, como a valorização do trabalho e o princípio do pleno emprego, é certo que há um reconhecimento, pelo Estado, desses direitos, com a passagem da fase do Estado Liberal para a fase do Bem-Estar Social, os quais são conferidos a todos os cidadãos, sem distinção, em nítido caráter de *direitos fundamentais inespecíficos*. Assim é que, tanto o princípio da valorização social do trabalho como o princípio do pleno emprego, concretizadores da Justiça Social, possuem caráter de direito fundamental.

O princípio da valorização do trabalho está expresso no Título dos Direitos Fundamentais da República, da Ordem Econômica e Financeira, bem como no Título da Ordem Social, que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social – artigos 170 e 193 da Constituição Federal. Já o princípio do pleno emprego está previsto no artigo 170, VIII, da Constituição Federal como desdobramento do princípio da valorização do trabalho humano, tem como fundamento o envolvimento da busca pelo emprego pelas mais diversas classes – indivíduo/Estado/empresa –, a fim de conferir efetividade à justiça social.

A cadeia se estabelece ao passo que o trabalhador clama por um posto que satisfaça suas necessidades como cidadão e lhe garanta direitos juslaborais. O Estado, por sua vez, precisa criar mecanismos de qualificação profissional para que isso seja possível, evitando o desemprego e o conseqüente desequilíbrio nos cofres públicos e na economia, já que o trabalhador sem posto onera o Estado e deixa de consumir. A empresa também necessita da mão de obra para a produção de seus produtos e de cidadãos ativos no mercado de trabalho para o consumo de seus próprios bens e serviços.

Os fundamentos do Estado de Direito Democrático se sustentam no valor social do trabalho e na livre-iniciativa como direito fundamental,¹¹ consoante disposto

11. Posição em sentido contrário é no sentido de que, muito embora possa parecer que os princípios do valor social do trabalho e da livre-iniciativa tenham cunho eminentemente de direito fundamental ante o caráter de igualdade e liberdade que ambos contêm, o primeiro se origina dos direitos humanos positivados ao passo que o segundo se refere à ordem econômica, e não à pessoa humana, o que torna impossível atribuir-lhe o mesmo valor. Contudo, entendemos que não é por esse fato isolado que o princípio do valor

no art. 1º, IV, da Constituição Federal, cujo Título se refere aos Direitos Fundamentais. O princípio da livre-iniciativa desdobra-se no Título VII – Da Ordem Econômica – e cria mecanismos de proteção e garantia do sistema capitalista.

A par dos direitos fundamentais *inespecíficos*, existem os direitos fundamentais *específicos*, já traçados em linhas preliminares e que serão mais bem traçados no item seguinte.

3.2. Direitos fundamentais específicos ou sociais (laborais)

Como dito, os direitos de segunda geração ou dimensão ou família são os direitos fundamentais específicos da relação de trabalho, chamados de direitos econômicos e sociais, assegurados ao indivíduo num contexto coletivo, de grupo. Exigem do Estado “prestações positivas”, no sentido de igualdade material.¹²

Os direitos fundamentais específicos da relação de trabalho, em particular, da despedida coletiva, também chamados de direitos de segunda geração ou dimensão ou família, são os direitos econômicos e sociais (trabalhistas), reconhecidos pelos artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11 da Carta Maior.

O artigo 7º da Constituição Federal trata dos direitos e garantias dos trabalhadores urbanos e rurais; possui um rol de patamar mínimo de direitos a serem observados nas relações de trabalho, como proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, fundo de garantia, salário mínimo, piso salarial, décimo terceiro salário, participação nos lucros, salário-família, duração da jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, férias acrescidas de um terço, licença-gestante e paternidade, reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, entre outros.

Já o artigo 8º do Texto Fundamental trata da liberdade sindical e do sindicato como defensor dos direitos e interesses coletivos ou individuais; o artigo 9º, do direito de greve; o artigo 10, da participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos; e o artigo 11, da representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados.

social do trabalho, do pleno emprego e da proteção da relação de emprego irá sobrepor-se aos princípios de proteção e garantia do sistema capitalista, já que os primeiros não são absolutos, o que torna indispensável, como em qualquer outro conflito de princípios, o sopesamento dos valores no caso concreto.

12. ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 106.

Como se pode observar, tais direitos são assegurados ao indivíduo num contexto coletivo, cabendo ao Estado conferir prestações positivas para garantir a igualdade material entre os atores sociais.

No que tange ao princípio da proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, é indiscutível se tratar de direito fundamental, quer pelo fato de esse possuir desdobramento dos princípios anteriormente ventilados, quer pelo fato de o art. 7º, I, da Constituição Federal, que trata da matéria, estar disposto no Capítulo II – Dos Direitos Sociais do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Esse princípio encontra fundamento no princípio de continuidade, na medida em que a permanência do trabalhador na empresa redundava em dar-lhe segurança e em conceder benefício à própria empresa e, por meio dessa, a ordem econômica social.¹³⁻¹⁴

“Para compreender este princípio devemos partir da base que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não só se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.”

Historicamente, a garantia no emprego se traduziu com a estabilidade definitiva no emprego, em que o empregado permanecia trabalhando mesmo contra a vontade do empregador, até que causa relevante quebrasse essa relação, sempre precedida de inquérito judicial para apuração de falta grave cometida pelo trabalhador.

A proteção plena da relação de emprego, conforme verificado, foi abolida com o advento da Constituição Federal de 1988, que instituiu o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como mecanismo para indenizar o empregado dispensado imotivadamente, tornando a dispensa economicamente satisfatória ao trabalhador. A intenção do legislador, contudo, nunca foi alcançada, pois a multa de 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (art. 10, I, ADCT), é insatisfatória, quer para repreensão do ato patronal, quer para reparar o empregado da perda do seu bem maior – o emprego.

13. SANTOS, Ariane Joice dos. Crise econômica e despedida coletiva: o direito trabalhista brasileiro está apto a enfrentá-las? Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP, 2010. Acesso em: [<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5469>].
14. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed., 2ª tir. São Paulo: LTr, 2002. p. 239-240.

Mesmo não sendo satisfatória referida indenização, é certo que o princípio de continuidade encontra limite no próprio Texto Constitucional, que prevê indenização compensatória ao direito de despedir. Muito embora a continuidade no emprego já tenha sido reconhecida como garantia do emprego pela Organização Internacional do Trabalho, o ordenamento jurídico pátrio prevê apenas medidas para que a dispensa imotivada seja efetivada, por exemplo, o aviso-prévio, a indenização correspondente e a reparação por danos e prejuízos por despedida abusiva. Por outro lado, caso haja discriminação no despedimento, caberá a reintegração do empregado no seu posto de trabalho. Somente a dispensa motivada é permitida sem qualquer indenização ou reparação pelo empregador, devido à conduta ilícita do empregado (CLT, art. 482).

Convém mencionar o entendimento de que princípio da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa deve ser aplicado ao caso concreto mesmo sem legislação complementar que menciona o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, sob o fundamento de que o Brasil é membro da Organização Internacional do Trabalho e a Convenção 158 que regulamenta a matéria possui caráter principiológico na solução dos conflitos trabalhistas.

Contudo, merecem melhor análise os princípios da livre-iniciativa e da livre concorrência, também inseridos na ordem constitucional como direitos fundamentais.

3.3. *Livre iniciativa e livre concorrência*

A ordem econômica se funda no valor social do trabalho e na livre-iniciativa, os quais devem caminhar em equilíbrio como garantia de viabilização do próprio sistema. Significa dizer que a livre-iniciativa decorre do sistema capitalista sob a intervenção estatal que garante o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil.

Já o princípio da livre concorrência decorre do princípio da livre-iniciativa como liberdade de competição entre os sujeitos numa economia globalizada, a qual é capaz de gerar melhorias nos produtos ofertados ao mercado com uma redução progressiva de preço, estimulando o aumento das vendas e conferindo mais postos de trabalho.

Como visto, os princípios da valorização social do trabalho, do pleno emprego, da livre-iniciativa e da livre concorrência são direitos fundamentais na medida em que o Estado democrático de direito e a ordem social estabelecem garantias de equilíbrio na relação trabalho x capital, em que, para se alcançar a continuidade plena no emprego, é necessária uma economia voltada ao crescimento do mercado.

Nessa linha, extrai-se a importância de todos os citados princípios num mesmo patamar, posto que o pleno emprego depende de uma economia estabilizada da mesma forma que o avanço desta depende da mão de obra especializada, o que por certo acaba por conferir efetividade ao equilíbrio da ordem social.

O diploma maior brasileiro estabelece que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, o princípio da propriedade privada e sua função social, bem como o da livre concorrência – art. 170, II, III e IV da CF. Apesar de, num primeiro momento, parecer contraditória a ideia de propriedade privada e função social, é certo que essa aparente dicotomia decorre da necessidade de o Estado intervir na propriedade que não contribui com os interesses sociais, concepção essa consagrada desde a Constituição de Weimar em 1919 até os dias atuais nas democracias ocidentais contemporâneas.¹⁵

A Constituição Federal atribuiu nova dimensão ao Direito Civil no que tange à concepção de propriedade privada e função social, não sendo permitido ao particular exercer seu direito de propriedade de forma absoluta, diante da exigência de observância às necessidades sociais sobre ela, em atendimento ao previsto no artigo 5º, XXII e XXIII, do Diploma Maior.

No plano constitucional, todos os princípios aqui enumerados estão consubstanciados na ordem social, razão pela qual devem ser encarados como vasos comunicantes.

Vale ressaltar que o empregador – em atendimento a todos esses princípios – exerce seu poder de organização e direção, pois detém a prerrogativa de organizar o sistema de produção de bens e serviços e de dirigir a prestação pessoal de serviços, manifestando sua capacidade de exercer o poder hierárquico. As decisões tomadas em tal plano dizem respeito ao *poder potestativo* a ele conferido, cujo direito é exercitado sem possibilidade de objeção da parte contrária.

Não obstante, admitindo a tese de que a proteção e garantia do sistema capitalista é direito fundamental nas mesmas condições que os direitos e as garantias individuais, é indiscutível que essa proteção também não pode ser exercida de forma absoluta, pois encontra limites nos direitos fundamentais laborais. Por tal motivo é que vale o estudo, a interpretação e a aplicação das normas e diretrizes internacionais sobre adoção de regras quando da cessação da relação de emprego da parte do empregador, mormente no que diz respeito aos procedimentos da dispensa coletiva.

15. BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 75.

4. NORMAS INTERNACIONAIS A RESPEITO DA MATÉRIA – RECOMENDAÇÕES E CONVENÇÕES DA OIT

As Recomendações 119 e 166 da Organização Internacional do Trabalho dispõem sobre a prevenção ou limitação da demissão dos empregados, além da assistência a eles, da consulta aos representantes dos trabalhadores, da notificação às autoridades competentes, das alternativas para prevenir ou limitar as dispensas, bem como da submissão sobre a dispensa aos representantes dos trabalhadores que têm o poder de combatê-la e promover a conciliação previamente ou após o recurso.

A Convenção 158 da OIT determina que o empregador informe oportunamente aos representantes dos trabalhadores o motivo da dispensa coletiva, bem como o número e a categoria dos trabalhadores afetados. Eles podem consultar medidas a serem adotadas para evitar ou limitar os términos das relações de trabalho, ou ainda, buscar novos postos de trabalhos para os futuros desligados. Caso o julgamento final da ADin 1.625, que visa à nulidade da denúncia da Convenção levada a efeito pelo governo brasileiro seja julgado procedente, o empregador terá que motivar a dispensa do empregado, seja por fundamentos técnicos, seja por falta disciplinar, ou, ainda, com base na reestruturação da empresa ou no fator econômico.

Uma vez ratificada, a Convenção 158 pode ensejar a edição de leis para regulamentar determinadas questões, objetivando a compatibilização às normas internas ou a contratação coletiva para determinar procedimentos das despedidas. Isso porque não existe incompatibilidade entre o texto da citada Convenção e o artigo 7º, I, da Constituição Federal quanto à previsão de reintegração no emprego quando da ilicitude do desligamento do empregado com base na ocorrência de dano e abuso do direito (CC, arts. 186 e 187), posto que a Convenção não prevê como única alternativa a reintegração, mas também o pagamento de indenização correspondente (CC, art. 927 do Código Civil). Da mesma forma, os “outros direitos” a que faz menção o art. 7º, I, da Carta Maior, não podem dizer respeito à reintegração, mas devem prever o controle *a priori* e *a posteriori* da despedida individual e a obrigatoriedade da negociação coletiva na despedida em massa de trabalhadores em estrita observância aos deveres anexos da boa-fé objetiva. A expressão “dentre outros direitos” pode referir-se ainda à indenização decorrente da nulidade da dispensa por justa causa abusiva (CLT, art. 482), quando ocorrer cerceamento de defesa por falta do direito ao contraditório ou pela reversão da dispensa motivada em dispensa sem justa causa.

Nas Diretivas 75/129, 92/56 e 98/59, da Comunidade Europeia, também há previsão da distinção entre a dispensa individual e a coletiva, bem como da necessidade

de motivo legítimo para efetivação das dispensas e de notificação prévia e por escrito ao empregado e aos representantes legais dos trabalhadores, havendo possibilidade de recurso perante um órgão neutro e readmissão do empregado em caso de improcedência da dispensa¹⁶.

As legislações portuguesa, espanhola e francesa regulamentaram a questão tanto em relação à despedida individual como em relação à coletiva. Em Portugal, a despedida sem justa causa deve ser motivada no elemento subjetivo do empregado ou, ainda, no elemento econômico que enseje o despedimento por extinção do posto de trabalho. No despedimento coletivo, o empregador deve promover a fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores¹⁷.

Na Espanha, a despedida individual também deve ser motivada no elemento subjetivo, como a disciplina do trabalhador, e por causas objetivas, como a extinção do posto de trabalho; e a coletiva deve ser baseada na negociação entre os atores sociais anteriormente à implementação das despedidas, estabelecendo procedimentos a serem observados pelas empresas e os deveres de motivação e informação.

Em relação ao direito francês, existe previsão do controle *a priori* e *a posteriori* na despedida individual, além da necessidade de negociação coletiva entre os atores sociais na dispensa coletiva, a fim de promover o entendimento quanto ao procedimento dos desligamentos.

Assim é que, a despedida coletiva de trabalhadores não é proibida em nosso ordenamento jurídico, sendo possível que crises econômicas sejam fundamento para o despedimento coletivo, já que muitas vezes a estrutura empresarial, para se manter, necessita, para preservar os demais postos, reduzir parcela da mão de obra que, em geral, se refere à maior parte dos trabalhadores. O que se proíbe é o abuso do exercício regular do direito (CC, arts. 186 e 187) ante a inobservância das normas internas, como os princípios constitucionais, a boa-fé objetiva e os deveres anexos do direito à informação e do dever de negociação, além das diretrizes internacionais sobre o assunto, como as Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

16. MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 219.

17. ALMEIDA, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa. Estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 71, n. 3, mar. 2007. p. 337.

constitucionais”. Nesse viés, citou o princípio da dignidade humana, que “leva a conceber o trabalho como atividade remunerada, exercida dentro das necessárias condições de tempo, modo e lugar, intercalada por repousos e conducente, ao final de certo número de anos, à aposentadoria”. Continuou explicitando que “chegar-se a esse mínimo consumiu alguns séculos do conturbado caminhar da evolução humana”. Reforçou a origem do Direito do Trabalho e o papel do Estado, no implemento da justiça social e a importância da imperatividade das normas, de modo que o trabalhador não renuncie a direitos mínimos, ditos fundamentais, em virtude da dignidade do homem.

Fundamentou o voto no artigo 7º da Constituição Federal que “encerra garantias individuais do trabalhador – gênero –, a revelarem a preocupação do constituinte em garantir a efetividade dos direitos decorrentes do vínculo trabalhista”, mormente o inciso I, relativamente à proteção do emprego. Quanto ao referido dispositivo, dividiu-o em três partes, interpretando no sentido de que: i) a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que conduz à garantia de emprego.; ii) lei complementar não pode versar indenização compensatória ao que já está garantido, pois “o Estado não dá com uma das mãos para tirar com a outra”. Assim, não “admitir-se-á, na Carta da República, palavras e expressões inúteis, prevendo-se, no comando do inciso I do artigo 7º, ser a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, aquela que, socialmente, não se justifica, ou sem justa causa”, sendo a garantia peemptória; iii) a despedida em massa, “eventualmente pode surgir quadro a respaldar a diminuição da folha de pessoal”, sendo que “para essa situação – de ter-se, para fugir-se à morte civil, à falência, de implementar o enxugamento – há a possibilidade da verba compensatória”.

Quanto ao artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, entendeu o Ministro Relator que o preceito deve ser interpretado de forma estrita, pois “veio a ocupar espaço relativo à ausência da lei complementar a que se refere o artigo 7º, inciso I, do corpo permanente da Carta da República, protegendo a relação de emprego considerada a dispensa arbitrária ou sem justa causa em certas situações”, a saber:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, ‘caput’ e § 1º, da Lei no 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

[...].”

E continuou tecendo que no rol dos incisos do artigo 7º há

“homenagem ao interesse coletivo, sobreposto ao individual, subjetivo, nas espécies ‘acordo coletivo’ e ‘convenção coletiva’, excepcionando, por meio de tais instrumentos, a três matérias, quais sejam: o salário, a jornada de trabalho e carga horária semanal e o turno de revezamento”.

Entendeu, contudo, que “é possível, partindo-se do texto constitucional, flexibilizar o Direito do Trabalho, afastando a imperatividade das normas trabalhistas que justificam, até mesmo, a existência desse ramo do Direito”, de modo que o inciso XXVI do artigo 7º, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho permite a flexibilização do Direito do Trabalho “para a retomada do desenvolvimento, a saída da estagnação”.

O Ministro Marco Aurélio enfatizou, ainda, que o “tratamento conferido à dispensa em massa de trabalhadores deve considerar as balizas constitucionais e legais, a conferirem segurança às relações” e que “o poder de dirigir não é absoluto”, devendo buscar a preservação da dignidade do homem a partir das diretrizes do arcabouço normativo.

Quanto à inserção do art. 477-A da CLT pela Lei da Reforma Trabalhista 13.467/2017, entendeu que a “iniciativa da rescisão, disciplinada no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, é ato unilateral, não exigindo concorância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional”.

Quanto à dispensa coletiva, esta, nas palavras do Ministro:

“(...) constitui cessação simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados, presentes razões de ordem econômica e financeira.”

Contudo, finalizou o voto no sentido de que, de acordo com a autonomia das partes contratantes, não cabe a exigência do instrumento negocial considerada a rescisão em massa, sugerindo a seguinte tese: “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”. Referida tese do relator, contudo, não prevaleceu, sendo que o Tribunal, por maioria, negou provimento ao Recurso Extraordinário da empresa Embraer, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator),

Nunes Marques e Gilmar Mendes. Vencidos, em parte, os Ministros Ricardo Lewandowski, Edson Fachin e Rosa Weber.

Não há dúvidas, portanto, de que, assim como entendeu o Ministro Relator vencido em seu voto, não há vedação ou condição à despedida coletiva, bem como que não se deve exigir autorização da entidade sindical para tanto. Contudo, não se pode equiparar as despedidas individuais às coletivas – dado ao impacto social destas –, sendo imprescindível a negociação coletiva na dispensa em massa de trabalhadores para evitar ou ao menos amenizar tal impacto, concedendo aos trabalhadores o direito à informação, em estrita observância da cláusula geral da boa-fé objetiva.

6. CONCLUSÃO

A estabilidade como garantia do emprego em nosso país foi relativizada pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ao prever a possibilidade de renúncia da estabilidade pelo empregado que optasse pelo novo regime. Na iniciativa privada, ela foi definitivamente abolida com a Constituição Federal de 1988, prevalecendo apenas para aqueles que adquiriram dez anos de serviço até 1988, não optantes pelo regime do FGTS.

A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa prevista no artigo 7º, I, da Constituição da República Federativa do Brasil, não foi regulamentada até a presente data, mais de 30 anos de sua promulgação, inexistindo norma sobre a distinção da despedida individual e coletiva. As legislações infraconstitucionais que tratam do tema preveem apenas uma indenização que, atualmente, são os 40% sobre os depósitos fundiários para os demitidos sem justa causa (ADCT, art. 10 e Lei 5.107/66, art. 6º, *caput*, e § 1º), indenização essa insuficiente para reparar os danos advindos desse ato.

As normas e diretrizes internacionais sobre adoção de regras quando da cessação da relação de emprego da parte do empregador estão em um patamar muito superior ao da legislação brasileira, sobretudo porque, enquanto em nosso país inexistente regulamentação sobre a matéria, nos países europeus há diretrizes a serem observadas da despedida individual e dos procedimentos da dispensa coletiva.

Como visto, a dispensa em massa não é proibida em nosso ordenamento jurídico, sendo possível que crises econômicas sejam fundamento para o despedimento coletivo, já que muitas vezes a estrutura empresarial, para se manter, necessita, para preservar os demais postos, reduzir parcela da mão de obra que,

em geral, se refere à maior parte dos trabalhadores. O que se proíbe é o abuso do exercício regular do direito (CC, arts. 186 e 187) ante a inobservância das normas internas, como os princípios constitucionais, a boa-fé objetiva e os deveres anexos do direito à informação e do dever de negociação, além das diretrizes internacionais sobre o assunto, como as Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Os princípios do mandamento constitucional na concepção pós-positivista possuem força de norma e conferem proteção aos direitos e às garantias fundamentais dos trabalhadores e da ordem social do Estado Democrático de Direito. Essas normas, quando analisadas separadamente, levam o aplicador do direito a resultados diferentes, num caráter “prima facie” nitidamente colidente.

A reflexão adotada leva ao entendimento de que os princípios decorrentes dos direitos fundamentais inespecíficos e específicos dos trabalhadores, como o princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção da relação de emprego, não possuem caráter absoluto ante o evidente conflito com outros direitos fundamentais consubstanciados na ordem econômica e social do Estado Democrático de Direito, como a livre-iniciativa, a livre concorrência e o direito de propriedade.

De tal forma, é possível sopesar os valores das normas constitucionais de maneira que os efeitos dos direitos fundamentais incidam no caso concreto a partir da apreciação das cláusulas gerais como o princípio da boa-fé objetiva e da função social do contrato, cabendo ao aplicador do direito, ao subsumir a norma constitucional, aplicar a de maior peso.¹⁹

Assim, na despedida em massa, os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser sopesados com os direitos fundamentais da ordem social a partir da análise da motivação da despedida e da observância da boa-fé objetiva e dos deveres anexos de negociação e de informação. Significa dizer que, se a dispensa coletiva se fundou em ordem técnica, estrutural ou econômica e se o empregador negociou condições com o sindicato obreiro a fim de evitar ou amenizar o impacto das despedidas, em estrito cumprimento ao dever da boa-fé objetiva e da função social do contrato, ela será considerada legal, prevalecendo os princípios da ordem social e econômica. Em contrapartida, se a dispensa não se fundar nas premissas já expostas, não observar os procedimentos prévios e o direito à informação

19. SANTOS, Ariane Joice dos. Crise econômica e despedida coletiva: o direito trabalhista brasileiro está apto a enfrentá-las? Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP, 2010. Acesso em: [<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5469>].

dos trabalhadores, se não houver negociação com o sindicato profissional visando a medidas para evitar ou amenizar o impacto social das dispensas em nítida violação ao princípio da boa-fé objetiva, as despedidas serão consideradas ilícitas em face do abuso de direito, prevalecendo os efeitos dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, do pleno emprego e da proteção da relação de emprego por meio da interpretação das cláusulas gerais e dos conceitos legais indeterminados da boa-fé objetiva e da função social do contrato, bem como dos deveres anexos, como o direito à informação e o dever de negociar.

Quanto à negociação coletiva, o Supremo Tribunal Federal, em 02/06/2022, julgou o Tema 1.046 de Repercussão Geral, fixando a tese de prevalência do negociado sobre o legislado. Já no julgamento do Recurso Extraordinário 999.435, no *leading case* da despedida coletiva de 4.200 trabalhadores da empresa Embraer com sede na cidade de São José dos Campos/SP ocorrida em fevereiro de 2009, fixou a tese no Tema de Repercussão Geral 0638: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”.

Embora o artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), estabeleça que “As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins”, não se pode interpretar que o impacto social de tais demissões sejam equivalentes, não podendo o Direito ficar alheio ao fato social, ao contrário, deve servir para regulamentá-lo, em busca da paz social. Referido dispositivo estabelece ainda que não há necessidade de “autorização prévia de entidade sindical”, consagrando o princípio do poder potestativo do empregador. Quanto à parte final do art. 477-A da CLT, no sentido de que também não há necessidade de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da despedida coletiva de trabalhadores, entende-se que houve revogação tácita, diante da tese no Tema de Repercussão Geral 0638.

7. BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João. *Contrato trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Suhrkamp Verlag, 1986. Trad. da 5ª edição alemã Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALMEIDA, Renato Rúa de (Coord.). *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- ALMEIDA, Renato Rúa de. Negociação coletiva e boa-fé objetiva. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 393-396, abr. 2010.

- ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391-393, abr. 2009.
- ALMEIDA, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa. Estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 71, n. 3, p. 336-345, mar. 2007.
- ALMEIDA, Renato Rua de. O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno. *Revista LTr*, São Paulo, v. 62, n. 3, p. 37-41, jan. 1998.
- ALMEIDA, Renato Rua de. Estabilidade e fundo de garantia: uma abordagem atual da garantia no emprego. *Revista LTr*, São Paulo, v. 1, ano 42., p. 39-94, jan. 1978.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Justiça do Trabalho*, ano 24, n. 280, abr. de 2007. Repositório Autorizado de Jurisprudência TST: 08/95. Porto Alegre: HS Editora, 2007.
- AZEVEDO, Antonio Junqueira de. Princípios do novo direito contratual e desregulamentação no mercado – Direito de exclusividade nas relações contratuais de fornecimento – Função social do contrato e responsabilidade aquiliana do terceiro que contribui para inadimplemento contratual. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 750, p. 113-120, abr. 1998.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campos, 1992.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- CANARIS, Claus-Wilhelm. *Direitos fundamentais e direito privado*. Trad. Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. 2ª reimp. Coimbra: Almedina, 2009.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 70, p. 657-667, 2006.
- DWORKIN, Ronald. *Taking Rights Seriously*. Nineteenth printing. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2002.
- FRANCIULLI NETO, Domingos (Org.). *O novo Código Civil: homenagem ao Professor Miguel Reale*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

- GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Processo constitucional e direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: RCS Editora, 2007.
- JOÃO, Paulo Sérgio. Novas representações sindicais e novos conteúdos em conflitos coletivos. Disponível em: [www.migalhas.com.br/depeso/350206/representacoes-sindicais-e-novos-conteudos-em-conflitos-coletivos]. Acesso em: 02.08.2022.
- MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*. São Paulo: Ed. RT, 1999.
- MAUAD, Marcelo José Ladeira. As dispensas coletivas em face da convenção OIT n. 158. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 770-776, jun. 1996.
- MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- MEIRELLES, Edilton. *O novo Código Civil e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- MORAIS, Lecio. A crise capitalista contemporânea e suas consequências econômicas e políticas no sistema internacional. In: BISPO, Carlos Roberto; MUSSE, Juliano Sander; VAZ, Flávio Tonelli et al. (Org). *Crise financeira mundial: impactos sociais e no mercado de trabalho*. Brasília: ANFIP, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *As dispensas coletivas e a Convenção n. 158 da OIT*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 6, jun. 1996.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 7-16, jan. 2009.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *O princípio da dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito como integridade*. São Paulo: LTr, 2009.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed., 2. tiragem, São Paulo: LTr, 2002.
- REALE, Miguel. *Nova fase do direito moderno*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- ROMITA, Arion Sayão. *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- ROMITA, Arion Sayão. Nulidade do contrato a luz do quase contrato. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 72, n. 1, p. 7-15, 2008.

- SADY, João José. A boa-fé objetiva no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. *Revista do Advogado*, São Paulo, ano XXIII, n. 70, jul. 2003.
- SANTOS, Ariane Joice dos. Crise econômica e despedida coletiva: o direito trabalhista brasileiro está apto a enfrentá-las? Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP, 2010. Acesso em: [<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5469>].
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Internacionalização dos direitos humanos trabalhistas*. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n. 3, p. 277-284, mar. 2008.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *O novo Código Civil e a Constituição*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Constituição concretizada: construindo pontes com o público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.
- SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: Malheiros, 2007.
- SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Malheiros, 2009.
- SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2008.
- SILVA, Virgílio Afonso da (Org.). *Interpretação constitucional*. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2007.
- STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.
- TEPEDINO, Gustavo; BARBOZA, Heloisa Helena; MORAES, Maria Celina Bodin de. *Código Civil interpretado conforme a Constituição da República*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. v. II.
- WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida abusiva*. São Paulo: LTr, 2004.