

O PAPEL DO ADVOGADO NO CONTROLE DA DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES

THE LAWYER'S PERFORMANCE IN THE CONTROL OF THE COLLECTIVE DISMISSAL OF WORKERS

Carlos Eduardo Muniz¹

RESUMO: Explicitando a declaração de imprescindibilidade da negociação coletiva prévia às dispensas coletivas de trabalhadores pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE nº 999.435, com repercussão geral reconhecida no Tema 638, sobretudo diante da relevância do desemprego na conjuntura atual, o presente artigo pretende analisar, ancorado em metodologia analítica e na técnica de pesquisa bibliográfica, o relevante papel conferido ao advogado no acompanhamento dessas negociações coletivas, que, encaradas como verdadeiros mecanismos de democracia direta, representam meios de prevenção de conflitos coletivos, de atenuação dos efeitos perversos das dispensas em massa e ainda de solução às tensões dos diálogos institucionais.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa Coletiva. Democratização da Atividade Empresarial. Papel do Advogado. Negociação Coletiva.

ABSTRACT: *Explaining the declaration of indispensability of collective negotiation prior to collective dismissals of workers by the Supreme Court in the judgment of RE 999.435, with general repercussion recognized in Theme 638, especially given the current unemployment, this article intends to analyze, based on an analytical methodology and on the bibliographic research technique, the relevant performance given to the lawyer in monitoring these collective negotiations, which, seen as true mechanisms of direct democracy, represent means of preventing collective conflicts, mitigating the perverse effects of layoffs and also solution to the tensions of institutional dialogues.*

KEYWORDS: *Collective Dismissal. Democratization of Business Activity. Lawyer's Role. Collective Negotiation.*

SUMÁRIO: 1 – A imprescindibilidade da negociação coletiva prévia às dispensas coletivas de trabalhadores; 2 – O papel de destaque do advogado na prevenção de conflitos coletivos e na atenuação dos efeitos das dispensas em massa; 3 – Conclusão; 4 – Referências bibliográficas.

1 – A imprescindibilidade da negociação coletiva prévia às dispensas coletivas de trabalhadores

A pós 20 anos da vigência da Constituição Federal de 1988, a jurisprudência, como ressalta Mauricio Godinho Delgado, “começou a inferir do Texto Magno a diferenciação de tratamento jurídico entre as dispensas

1 *Mestre em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM; pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho e Direito Sindical pela Escola Paulista de Direito – EPD; pós-graduado em Direito Corporativo e Compliance pela Escola Paulista de Direito – EPD; pós-graduado em Direito Empresarial pela Estácio.*

individuais e as coletivas”², e esse potencial protagonismo judicial a respeito do tema se justificou, principalmente, por conta da ausência de normas claras no ordenamento jurídico que pudessem esclarecer as distinções.

Com efeito, o Governo brasileiro, por meio do Decreto Legislativo nº 68, de 17 de setembro de 1992, havia ratificado a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos preceitos, além de indicarem traços jurídicos claros entre as dispensas coletivas e individuais, definiam modelos de procedimentos em sucessivas etapas para que se pudesse proceder a uma dispensa em massa³, em clara consonância com inúmeras normas consolidadas no direito alienígena⁴.

Todavia, pouco tempo depois da promulgação dessa Convenção que havia sido ratificada em 10/04/1996, o Governo brasileiro, a partir do Decreto nº 2.100, de 20 de novembro de 1966, decidiu por bem denunciá-la, deixando, portanto, a Convenção nº 158 da OIT de vigorar em *terrae brasilis*.

Diante dessa situação de inexistência de preceito legal a respeito do tema, a Justiça do Trabalho em 2009, a partir da crise econômica mundial vivenciada no ano de 2008, viu-se diante de um dissídio coletivo de natureza jurídica ajuizado no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, tratando de despedida maciça de empregados (*lay off* de mais de 4 mil trabalhadores) por uma grande empresa brasileira – Embraer S/A⁵.

A alegação dos suscitantes – o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, o Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo – era de que a sociedade empresária suscitada, em razão da anunciada crise econômica, havia dispensado milhares de empregados e que tal ato, sem o devido controle, demandaria impactos socioeconômicos imensuráveis, de modo que, em caráter liminar, as rescisões contratuais

2 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.334.

3 A Convenção nº 158 da OIT define um modelo de procedimento e sucessivas etapas, iniciando por um programa de dispensas voltado para a preservação dos trabalhadores em situações pré-definidas, como os antigos, e seguindo para a “verificação de possibilidade de alternativas, como a suspensão coletiva do contrato de trabalho por um prazo, as negociações com a representação dos trabalhadores, a participação de órgãos governamentais de colocação ou reciclagem profissional, um aviso-prévio prolongado e outras, que podem diversificar-se em cada situação concreta” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 347).

4 Cita-se, nesse sentido, as Diretivas ns. 75/129/CEE, de 1975, e 92/56/CEE, de 1992, ambas da União Europeia, a Lei italiana nº 223, de 1991, o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (artigo 51), o Código de Trabalho da França (artigo L-1233-3), o Código do Trabalho de Portugal (artigo 359), a Lei Federal do Trabalho do México (artigos 433, 435 e 436), a Lei argentina nº 24.013/91 (artigos 98 a 105), entre outras.

5 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Dissídio coletivo de natureza jurídica. *DC-0030900-12.2009.5.15.0000*. Relator: José Antonio Pancotti. Data de publicação: 30/3/2009. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 15 ago. 2022.

deveriam ser suspensas e, em definitivo, deveriam ser declaradas nulas com a consequente reintegração dos empregados aos postos de trabalho.

A antecipação de tutela pretendida fora concedida pelo Tribunal Regional no mesmo dia do protocolo da petição inicial⁶, tendo sido determinado pelo Presidente do TRT que as rescisões contratuais operadas desde o dia 19/02/2009 e as que viessem a acontecer até o dia da data de audiência de conciliação – realizada em 05/03/2009 – fossem todas suspensas.

Já nessa decisão liminar, o magistrado competente ressaltou a inexistência de legislação a respeito do tema, ao abordar a omissão do Poder Legislativo em regulamentar efetivamente o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988⁷, e a lacuna deixada em função da denúncia à Convenção nº 158 da OIT. Nada obstante a omissão legislativa, o Desembargador afirmou, em sua decisão, a oportunidade para *repensar o assunto*, por entender que as dispensas coletivas sem a promoção de uma prévia negociação sindical seriam arbitrárias e, portanto, deveriam ser consideradas nulas.

6 “PROC. TRT/15ª REGIÃO N. 00309-2009-000-15-00-4 DISSÍDIO COLETIVO. SUSCITANTES: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS. SUSCITADA: EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA – EMBRAER. Despacho: Trata-se de Dissídio Coletivo com pedido de medida liminar, suscitado por SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS em face da EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA – EMBRAER. Primeiramente, cumpre registrar que a questão a ser agora apreciada é exclusivamente a da necessidade de deferimento da liminar para fins de suspensão imediata das rescisões contratuais. (...) Diante de todo o exposto, mediante a realização de uma cognição sumária, tenho por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical, verificando-se que o indeferimento do pedido de liminar traria o risco de ineficácia da decisão, caso venha a ser, ao final, julgado procedente o presente dissídio coletivo. Assim sendo, CONCEDO A LIMINAR para determinar a suspensão das rescisões contratuais operadas, desde o dia 19/2/2009, pela suscitada, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global (fls. 192/193), assim como as que vierem a ocorrer sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, ora designada para o dia 5 de março de 2009, às 9h00, nos termos do art. 236 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal. Notifiquem-se as partes, requisitando-se da suscitada a apresentação, em audiência, dos balanços patrimoniais e demonstrações contábeis dos dois últimos exercícios sociais, que deverão ser exibidos na forma da lei, especialmente mediante publicação em Diário Oficial ou em jornal de grande circulação, ou por fotocópia registrada ou autenticada na Junta Comercial da sede ou domicílio da empresa ou em outro órgão equivalente. Dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho. Campinas, 26 de fevereiro de 2009, às 20h32. LUIS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA – DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRT DA 15ª REGIÃO E DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Dissídio coletivo de natureza jurídica. DC-0030900-12.2009.5.15.0000. Relator: José Antonio Pancotti. Data de publicação: 30/3/2009. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 15 ago. 2022)

7 Art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 ago. 2022)

O dissídio coletivo seguiu com apresentações de defesas, intervenções de terceiros, realizações de audiências para tentativas de conciliação, entre outros atos processuais.

Ato contínuo, frustradas as tentativas de conciliação e colhidas as palavras do Ministério Público do Trabalho, que opinou pela procedência das pretensões de “irregularidade em sua repercussão coletiva”, o TRT da 15ª Região julgou definitivamente o caso, conforme ementa de jurisprudência transcrita abaixo:

“CRISE ECONÔMICA. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA. ABUSIVIDADE. COMPENSAÇÃO FINANCEIRA. PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico 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 minguada 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 n° 223/91*), México (*Ley Federal del Trabajo de 1970*, cf. texto vigente – última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (*Código do Trabalho*), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial

só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva – o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente.”⁸

Na supracitada decisão, sob a justificativa de que os “fatos políticos, econômicos e sociais” inerentes ao caso *sub judice* demandariam uma “revisão crítica do processo judicial” e uma “reflexão quanto aos meios necessários para que os direitos do cidadão sejam amplamente considerados”, o TRT-15, mesmo reconhecendo o ineditismo da matéria e as lacunas legislativas existentes⁹, já denunciadas acima, pautou-se na ideia de que as dispensas em massa ou coletivas não podem receber o mesmo tratamento de despedidas individuais sem justa causa, como se fossem uma simples soma destas.

Por conseguinte, baseando-se no art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942)¹⁰ e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹, que conferem a possibilidade de, na omissão legislativa, o juiz decidir o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito, estes com eficácia de normatividade segundo os julgadores do

8 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Dissídio coletivo de natureza jurídica. *DC-0030900-12.2009.5.15.0000*. Relator: José Antonio Pancotti. Data de publicação: 30.03.2009. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 15 ago. 2022.

9 Conforme registrado no próprio Acórdão Regional em análise (p. 31), “o direito do trabalho no Brasil só cogita de proteção contra a dispensa individual do empregado, quando sem justa causa, como preconiza o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988”, não havendo no ordenamento jurídico regramento nenhum acerca da despedida em massa ou coletiva, seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-cultural, ou a uma crise econômica internacional.

10 Art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. (BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 15 ago. 2022)

11 Art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2022)

caso, o TRT da 15ª Região, elencando inúmeros princípios fundamentais e se pautando nos estudos de Robert Alexy e de Ronald Dworkin, fixou a tese de que, nas dispensas coletivas, “ausência de negociação coletiva prévia e espontânea ao ato demissional caracteriza o ato como abusivo e ofensivo à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, à livre iniciativa e à cidadania”.

Dessa decisão, tanto a sociedade empresária como a entidade sindical suscitante interpuseram Recurso Ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho, que em 10/08/2009 julgou o caso, formalizando a seguinte ementa de jurisprudência:

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil,

de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT ns. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, da CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, da CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, da CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.”¹²

No mérito da decisão, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST, sob a relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, enfocando a declaração do TRT-15 sobre a abusividade da dispensa coletiva realizada, mesmo diante da lacuna na normatização das dispensas em massa no Brasil, por maioria de votos, sob a justificativa de que a inércia do legislador em regulamentar as consequências e sanções previstas no caso de dispensa coletiva não pode impedir a aplicação de direitos previstos constitucionalmente, como estabelecido no já citado art. 7º, I, além de outros, como a dignidade da

12 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *RODC 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000*. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de julgamento: 10.08.2009. Data de publicação: 4/9/2009. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/670390d2c88ece04f76346f2e5081589>. Acesso em: 15 ago. 2022.

pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que são fundamentos da República, fixou a tese jurídica de que *a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa coletiva de trabalhadores*.

Observa-se, pois, que as referidas decisões judiciais tiveram o condão de “estabelecer diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas”, enfatizando um contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, que, desde a decisão, passaram a se submeter à negociação coletiva trabalhista apta a atenuar os efeitos sociais e econômicos¹³.

Essa decisão inicialmente prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e chancelada ao menos em partes pelo Tribunal Superior do Trabalho, embora tenha sido acolhida por parte da sociedade, existindo à época uma série de manifestações de magistrados e entidades sindicais profissionais em sua defesa, desencadeou reações contrárias, em especial, por parte dos integrantes do Poder Legislativo que representam interesses da ordem econômica e pelo Poder Executivo.

As reações negativas, após anos de maturação, consolidaram-se na formação do art. 477-A da CLT¹⁴, inserido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017), que, na ânsia de impulsionar o poder potestativo do empregador e de eliminar a necessidade de negociação coletiva para a efetivação de dispensas coletivas, equiparou, para todos os fins, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, como meio de garantir a realização de toda e qualquer demissão sem a prévia interferência dos sindicatos profissionais ou eventual intervenção estatal.

Serviu, pois, o texto de lei para suplantar os parâmetros fixados anteriormente¹⁵, seja pela Convenção nº 158 da OIT, seja pelos julgamentos prolatados pelo TRT-15 ou pelo TST no caso Embraer.

Recentemente, contudo, o Supremo Tribunal Federal, incumbido de *momentaneamente*¹⁶ decidir a respeito da (in)constitucionalidade do dispositivo

13 DELGADO, *op. cit.*, p. 1.335.

14 Art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho: “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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 ago. 2022)

15 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Dispensa coletiva não é um direito*. Campinas: Lacier, 2021. p. 127.

16 Registra-se a decisão momentânea a respeito do tema a cargo do Supremo Tribunal Federal, pois, o STF não “é o último *player* nas sucessivas rodadas de interpretação da Constituição pelos diversos integrantes de uma sociedade aberta de intérpretes”, não sendo ele a “ressureição de um Poder Moderador dos diálogos” (OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de; OLIVEIRA, Larissa Pinha de. Abrindo, lendo e escrevendo as páginas do romance em cadeia: diálogos, Backlash e hermenêutica. *Juris Poiesis*, ano 14, n. 14, p. 102-132, jan./dez. 2011, p. 129). Não há dúvidas de que o diálogo “não conhece encerramento obrigatoriamente no STF”, podendo continuar além dele, na medida em que “a parlamentares sempre será possível a aprovação de emendas constitucionais, ou mesmo a edição de leis ordinárias

em questão, participou do debate público ao julgar, em grau de recurso (RE nº 999.435¹⁷), com repercussão geral reconhecida (Tema 638), sob a relatoria do Ministro Marco Aurélio Mello, o referido caso Embraer, avaliando a (des)necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

Na data de 19/05/2021, o Ministro Marco Aurélio Mello prolatou o seu voto no RE nº 999.435, dando provimento ao recurso extraordinário da Embraer, para, reformando o Acórdão do TST, assentar a desnecessidade de negociação coletiva para a promoção de dispensas em massa.

Como consequência de seu voto, o Ministro Marco Aurélio propôs a fixação da seguinte tese (Tema 638 da Repercussão Geral): “a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”, no que foi acompanhado pelos ministros Kassio Nunes Marques e Alexandre de Moraes.

Ainda no dia 19/05/2021 o Ministro Edson Fachin¹⁸ e, o ministro Luís Roberto Barroso, no dia seguinte, divergiram do Ministro Relator Marco Aurélio, propugnando a fixação da tese de que *é imprescindível a intervenção sindical prévia nas dispensas em massa*, eis que, em situações que abalam um grande número de empregados, é legítima e desejável a estimulação do diálogo entre as empresas e as entidades sindicais.

Finalizados os supracitados votos divergentes, abriu-se a palavra para o Ministro Dias Toffoli, o qual, contudo, reconhecendo a absoluta relevância do tema, sobretudo em tempos de crise econômico-financeira, pediu vista dos autos, suspendendo assim o julgamento.

Devolvidos os autos para julgamento em 21 de outubro de 2021, na data de 08 de junho de 2022, o Plenário do STF se reuniu novamente e, sob a presidência da Ministra Rosa Weber, por maioria, apreciando o referido Tema 638 da Repercussão Geral, negou provimento ao Recurso Extraordinário, vencidos

ou complementares, sobre temas já decididos pelo STF, desde que agregando novos fundamentos com vistas a superar o entendimento firmado pela Corte Suprema”, sem que tais atos representem afrontas à autoridade do órgão de cúpula do Poder Judiciário, mas, sim, “uma saudável manifestação dialogal da democracia representativa” (BARBOSA, Antonio Ezequiel Inácio; LIMA, Martonio Mont’Alverne Barreto. Influência das teorias dos diálogos institucionais e da última palavra provisória no pensamento constitucional brasileiro contemporâneo. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 109-128, jan./abr. 2018, p. 119).

17 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. *Leading case: Recurso Extraordinário nº 999.435*. STF. Tema 638 – Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Relator: Marco Aurélio Mello. Data de julgamento: 19.05.2021. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>. Acesso em: 18 ago. 2022.

18 A respeito do Ministro Edson Fachin, é salutar ressaltar que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 6.142) no STF para questionar o art. 477-A da CLT, encontrando-se o caso sob a relatoria do referido Ministro (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 6.142*. Ação pendente de julgamento. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>. Acesso em: 18 ago. 2022).

os ministros Marco Aurélio Mello (Relator), Kassio Nunes Marques e Gilmar Mendes, fixando a tese de que “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”¹⁹.

Portanto, ante o reconhecimento de que em sociedades capitalistas “as injustiças têm de ser superadas e de que, em sociedades de risco, “ameaças coletivas têm de ser afastadas”²⁰, o Poder Judiciário brasileiro concluiu que não há outra solução que não a de imprescindibilidade da procedimentalização da dispensa coletiva com a negociação coletiva prévia²¹, sobretudo porque em situações como tal é legítimo e desejável a estimulação do diálogo social, como forma de evitar ou ao menos minimizar impactos sociais.

Houve, dessa maneira, um claro e evidente estímulo à negociação coletiva e ao diálogo entre os atores sociais, a saber: empregados, empregadores e representantes sindicais, como forma de investir em instrumentos de democracia direta, com o fito de proporcionar soluções às tensões dos diálogos institucionais e prevenir conflitos sociais coletivos.

2 – O papel de destaque do advogado na prevenção de conflitos coletivos e na atenuação dos efeitos das dispensas em massa

A referida tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 da Repercussão Geral²² conferiu um papel de destaque ao advogado, que é “in-

19 “Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o Tema 638 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, vencidos os ministros Marco Aurélio (Relator), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, foi fixada a seguinte tese: ‘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’, vencidos, em parte, os Ministros Ricardo Lewandowski, Edson Fachin e Rosa Weber. Nesta assentada, o Ministro Alexandre de Moraes reajustou seu voto para acompanhar a divergência. O Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio, não votou no mérito, mas proferiu voto quanto à tese de repercussão geral. Redigirá o acórdão o Ministro Edson Fachin. Impedido o ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 8.6.2022.” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. *Leading case: Recurso Extraordinário nº 999.435*. STF. Tema 638 – Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Relator: Marco Aurélio Mello. Data de julgamento: 8/6/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 18 ago. 2022).

20 HABERMAS, Jürgen. *Entre naturalismo e religião*: estudos filosóficos. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2007. p. 366.

21 MUNIZ, Carlos Eduardo. *A efetividade da proteção constitucional contra a dispensa coletiva imotivada*. São Paulo: Dialética, 2022. p. 112.

22 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. *Leading case: Recurso Extraordinário nº 999.435*. STF. Tema 638 – Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Relator: Marco Aurélio Mello. Data de julgamento: 19/5/2021. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>. Acesso em: 18 ago. 2022.

dispensável à administração da justiça”²³, na instauração dos mecanismos de democracia direta e na prevenção de conflitos coletivos.

Não que no “controle da dispensa coletiva pelo Poder Judiciário através dos mecanismos processuais tradicionais e metaindividuais”, como a ação civil pública, a ação civil coletiva, a ação popular, o dissídio coletivo ou a ação individual, como bem retrata Cláudio Jannotti da Rocha²⁴, o papel do advogado não fosse de suma relevância. Todavia, em negociações coletivas prévias à ocorrência de dispensas em massa, a atuação desse profissional ganha maior importância, na medida em que é ele que conduz a resolução do caso, sem a presença do Poder Judiciário, em um claro modelo de normatização caracterizada pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de empregados.

Ganha, assim, importância o papel negociador do advogado, ou seja, aquela atuação em que adota técnicas para se chegar à solução e à atenuação de conflitos coletivos.

A Constituição Federal de 1988 é clara sobre o tema, reconhecendo as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas²⁵, tornando explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos através dos sindicatos²⁶.

Trata-se esse modelo de normatização de uma tendência mundial, já que a própria Organização Internacional do Trabalho, em suas convenções e recomendações, reconhece a negociação coletiva como mecanismo eficiente de autocomposição, a exemplo das Convenções ns. 98/1949, 135/71 e 154/1981.

Há, pois, um claro estímulo à busca pelos próprios atores sociais pela solução dos conflitos coletivos de trabalho, com um prestígio à “autonomia da

23 Art. 133 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 ago. 2022)

24 ROCHA, Cláudio Jannotti da. *A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 144.

25 Art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...)”. (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2022)

26 Art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (...) VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (...)”. (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2022)

vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formação das normas que regerão a sua própria vida”²⁷.

Nesse sentido, sobreleva-se a importância da assessoria jurídica capacitada, com habilidade de negociação, criatividade, inteligência emocional e amplo conhecimento em Direito Sindical para que os atores sociais – empregados, empregadores e entidades sindicais –, devidamente representados pelos seus advogados, possam dialogar e encontrar soluções que mitiguem os danos gerados por demissões em massa.

Todo e qualquer desligamento involuntário de trabalhador da empresa, mesmo que meramente individual, acarreta, por consequência, “exclusão social, redução da capacidade econômica de consumo, extinção de uma relação jurídico-econômica e social produtiva, perda de contatos e relacionamentos sociais e – não raro – profunda depressão psicológica”²⁸.

A partir das dispensas coletivas, por sua vez, além de todos esses efeitos atinentes às dispensas individuais, deflagram-se repercussões no âmbito externo à relação de trabalho, provocando consequências na sociedade como um todo com o aumento dos índices de desemprego, pobreza, criminalidade, etc., havendo um forte impacto social²⁹.

A respeito do tema, Marcelo Freire Sampaio Costa arremata:

“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 à conclusão do abalo de toda economia de mercado desse local, considerando que parte razoável da população economicamente ativa perdeu sua força de subsistência.”³⁰

Desse reflexo na sociedade como um todo e da convivência habitual do mundo moderno contemporâneo com as causas da dispensa coletiva, como

27 BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 84, n. 2, abr./jun. 2018, p. 31.

28 PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 35, p. 39-67, 2009, p. 44.

29 MUNIZ, Carlos Eduardo. *A efetividade da proteção constitucional contra a dispensa coletiva imotivada*. São Paulo: Dialética, 2022. p. 32.

30 COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Demissões em massa e atuação do Ministério Público do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 74, n. 7, p. 824-831, jul. 2010, p. 828.

as crises econômico-financeiras globais, que não são mais apenas fenômenos episódicos, mas contextos paradigmáticos, infere-se a importância de o sistema de relações trabalhistas contar com procedimentos específicos para disciplinar a matéria e conter níveis de intolerância e barbárie social³¹, adaptando o ordenamento jurídico às exigências impostas pelas transformações econômicas e pelas consequências que as dispensas acarretam³².

Faz-se, assim, desejável e imprescindível aos atores sociais que, antes de formalizarem demissões em massa, dialoguem e negociem através de procedimentos bem definidos alternativas para esses despedimentos.

São exemplos de medidas menos gravosas do que o despedimento coletivo a suspensão do contrato de trabalho, a redução de períodos normais de trabalho, a redução do salário, a concessão de férias coletivas, a diminuição ou a proibição de realização de horas extras pelos demais funcionários remanescentes, a reabilitação ou readaptação profissional, a transferência de funcionários, etc.

Existem, além dessas medidas alternativas, critérios de preferência que podem ser adotados para o próprio despedimento, como a instauração de um programa de dispensa voluntária, a dispensa de funcionários com menores responsabilidades familiares, o cuidado com pessoas com dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, entre outras situações.

Não bastassem, há ainda condutas a serem adotadas posteriormente à dispensa, a exemplo do acompanhamento dos funcionários por meio de medidas sociais, da garantia de prioridade em eventual recontração, da reciclagem profissional, de auxílios financeiros e da manutenção do plano de saúde.

O fomento à negociação coletiva prévia à dispensa coletiva e, por conseguinte, ao diálogo, portanto, confere o direito de uma coletividade ser ouvida e amparada antes do fim, em claro respeito à indeclinável função democrática preconizada na Constituição Federal³³, possibilitando, como dito, a busca por alternativas para o desemprego massivo.

A negociação coletiva prévia à dispensa em massa, sob esse enfoque, quando bem operada, especialmente nas ocasiões em que é acompanhada por um profissional do Direito, consiste em uma forma de superação de conflitos através de uma função política e social de grande relevância:

31 ROESLER, Atila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 102.

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

33 MUNIZ, Carlos Eduardo. *A efetividade da proteção constitucional contra a dispensa coletiva imotivada*. São Paulo: Dialética, 2022. p. 136.

“A negociação coletiva é uma forma de superação do conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de auto-compreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.”³⁴

A consecução desses objetivos, contudo, conforme ressaltado, relaciona-se intrinsecamente à assessoria jurídica do advogado, que possui papel de destaque nas negociações coletivas e, como consequência, na prevenção de conflitos coletivos e na atenuação dos efeitos das dispensas em massa, na medida em que, a partir do conhecimento jurídico e da correta análise normativa, possui condições de auxiliar na adoção das medidas nos casos específicos, respeitando as particularidades de cada um, a fim de tomar a *melhor decisão* para aquela situação.

Sendo assim, diante da irreversível tendência e necessidade de adoção de soluções menos gravosas aos conflitos coletivos, urge aos advogados a adequação do exercício da profissão com vistas à adaptação às exigências impostas tanto pelas vicissitudes político-econômicas atuais que afetam as relações de trabalho como pelas próprias diretrizes jurisprudenciais, a exemplo da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 638 da Repercussão Geral, que conferiu caráter de imprescindibilidade à negociação coletiva e valorizou a autonomia pública e privada dos atores sociais.

3 – Conclusão

A premissa fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435, com repercussão geral reconhecida através do Tema 638, ao mesmo tempo em que alivia a tensão que recaía sobre as instituições democráticas brasileiras, em especial sobre o Poder Judiciário, confere relevante papel aos atores sociais – empregados, empregadores e entidades sindicais – bem como aos advogados que os representam.

Isto porque, uma vez exigida a negociação coletiva prévia às dispensas coletivas de trabalhadores, retira-se a discussão a respeito da (i)licitude dessas demissões do âmbito do Poder Judiciário e a destina sob a responsabilidade dos próprios envolvidos, que, inseridos nos contextos do caso específico, dialogarão,

34 BARROSO e MELLO, p. 35.

negociarão e solucionarão as demandas, a fim de adotar medidas alternativa menos gravosas ao ato demissional massivo.

O papel do advogado, nesse sentido, ganha grande destaque, na medida em que ele não se limita à representação contenciosa administrativa ou judicial, tendo especial importância em fases extrajudiciais, como as imprescindíveis negociações coletivas, sendo necessária a capacitação e a adequação do exercício da profissão.

4 – Referências bibliográficas

BARBOSA, Antonio Ezequiel Inácio; LIMA, Martonio Mont’Alverne Barreto. Influência das teorias dos diálogos institucionais e da última palavra provisória no pensamento constitucional brasileiro contemporâneo. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 109-128, jan./abr. 2018.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. *Revista Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 84, n. 2, abr./jun., 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 6.142*. Ação pendente de julgamento. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>. Acesso em: 18 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. *Leading case: Recurso Extraordinário nº 999.435*. STF. Tema 638 – Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Relator: Marco Aurélio Mello. Data de julgamento: 08.06.2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 18 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Dissídio coletivo de natureza jurídica. *DC-0030900-12.2009.5.15.0000*. Relator: José Antonio Pancotti. Data de publicação: 30.03.2009. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *RODC 30900-12.2009.5.15.0000*. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de julgamento: 10.08.2009. Data de publicação: 4.9.2009. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/670390d2c88ece04f76346f2e5081589>. Acesso em: 15 ago. 2022.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HABERMAS, Jürgen. *Entre naturalismo e religião: estudos filosóficos*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Dispensa coletiva não é um direito*. Campinas: Lacier, 2021.

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

MUNIZ, Carlos Eduardo. *A efetividade da proteção constitucional contra a dispensa coletiva imotivada*. São Paulo: Dialética, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de; OLIVEIRA, Larissa Pinha de. Abrindo, lendo e escrevendo as páginas do romance em cadeia: diálogos, Backlash e hermenêutica. *Juris Poesis*, ano 14, n. 14, p. 102-132, jan./dez. 2011.

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

ROCHA, Cláudio Jannotti da. *A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

ROESLER, Atila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

Recebido em: 7/11/2022
Aprovado em: 19/12/2022