

A necessária proteção contra as dispensas coletivas

The necessary protection against the collective layoffs

Davi Furtado Meirelles*

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a necessidade de uma negociação coletiva que anteceda as dispensas em massa de trabalhadores, enfocando casos específicos, notadamente as demissões ocorridas na Embraer em 2009, seu julgamento que ainda não se findou, os critérios estabelecidos pelo direito internacional, precisamente pela Convenção nº 158 da OIT, e os princípios protetivos que merecem ser verificados para situações presentes e futuras.

Palavras-chave: dispensa coletiva; negociação coletiva prévia; princípios constitucionais e de direito.

Abstract: *This article aims to analyze the need for collective bargaining that precedes the mass layoffs of workers, focusing on specific cases, notably the dismissals that occurred at Embraer in 2009, its trial that has not yet ended, the criteria established by international law, more precisely by the convention n. 158 of the ILO, and the protective principles that deserve to be verified for present and future situations.*

Keywords: *collective dismissal; previous collective bargaining; constitutional and legal principles.*

1 Considerações iniciais

A dispensa coletiva se ressentir de uma regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, tornando a questão bastante complexa e seus efeitos em consequências imprevisíveis, quase sempre com prejuízos sociais e econômicos, sobretudo para os trabalhadores.

Os casos concretos trazidos ao Judiciário, com causas e peculiaridades diferentes, dificultam uma solução que seja a mais equilibrada e adequada dentro dos ditames do direito.

* Davi Furtado Meirelles é Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região (SP), foi Advogado e Coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, é Professor Titular da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e Professor Convidado da Escola Paulista de Direito (EPD), é Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP.

Não havendo uma previsão legislativa seria o caso de estimular soluções diretamente pelas partes envolvidas, através da autonomia privada coletiva? Como garantir essa negociação coletiva frente ao chamado poder potestativo do empregador? Tentando responder a essas questões, observando os princípios constitucionais e de direito que envolvem o tema, abordaremos a necessária proteção contra a demissão em massa de trabalhadores. Como ponto de partida, faremos uma breve retrospectiva judicial do caso que chamou a atenção do meio jurídico, inclusive com repercussão geral, cujo debate ainda não se findou.

2 O julgamento do caso Embraer

No último dia 19 de maio, deu-se início um dos julgamentos mais esperados no Supremo Tribunal Federal (STF) em questões trabalhistas. O caso envolve a dispensa de mais de 4 mil empregados da Embraer, em São José dos Campos e Botucatu, ambos municípios do estado de São Paulo, ocorrida no longínquo ano de 2009. Naquela oportunidade, a demissão em massa se deu sem qualquer negociação coletiva prévia com as entidades sindicais representativas da categoria profissional envolvidas no caso, tendo estas buscado o abrigo da Justiça do Trabalho para a nulidade das dispensas coletivas perpetradas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sediado em Campinas (SP), em julgamento que teve grande repercussão à época, numa ação de dissídio coletivo jurídico¹, houve por bem em declarar a abusividade do procedimento adotado pelas empresas-suscitadas (Embraer e Eleb Embraer), ao promover a dispensa coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais suscitantes (Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu, Federação dos Metalúrgicos de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespacial do Estado de São Paulo, este último como assistente litisconsorcial), ou mesmo por não instituir nenhum programa de demissão voluntária incentivada. Mais, ainda, mesmo não reconhecendo o direito à estabilidade no emprego, e a consequente

1 BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (Região, 15ª). Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Processo 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator. Desembargador José Antônio Pancotti, 30 de março de 2009. Campinas: TRT15, [2009]. Decisão 000333/2009-PADC. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=1529039&pDbLink=>. Acesso em 17 ago. 2021.

reintegração dos demitidos buscada na ação, declarou na sentença o direito de cada empregado dispensado a *“uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais”* (segundo os termos da própria decisão).

Em sede de recurso ordinário², o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a imprescindibilidade da negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, muito embora tenha afastado a declaração de abusividade nas dispensas coletivas e a consequente compensação financeira reconhecida pelo Regional.

As empresas envolvidas acionaram o STF com o argumento de que não existe lei que obrigue negociação prévia com o sindicato em caso de dispensa coletiva. O Recurso Extraordinário³ teve repercussão geral (Tema 638) reconhecida pelo relator, ministro Marco Aurélio. É este o julgamento em questão.

Até aqui cinco votos foram proferidos. O relator, aposentado recentemente, decidiu pela desnecessidade de negociação coletiva prévia para autorizar dispensas coletivas, tendo sido acompanhado pelos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes. E ainda propôs a seguinte tese: *“A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”*.

Em sentido contrário, entendendo ser imprescindível a negociação coletiva para validar a demissão em massa de trabalhadores, votaram os ministros Edson Fachin e Luís Roberto Barroso. Na sequência, o ministro Dias Toffoli pediu vista dos autos, sem previsão de retorno para continuidade do julgamento.

Não podemos deixar de constatar que os fundamentos jurídicos de ambas as teses são consistentes, muito embora inclinemos pela segunda, como se verá adiante. O relator destacou em seu voto que não há nenhuma vedação na Constituição Federal à promoção de dispensas injustificadas, individuais ou coletivas, ao tratar expressamente das questões de contrato e formas rescisórias. O voto divergente inaugurado pelo ministro Fachin destacou que a Constituição Federal elegeu o ser

2 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo ARE – 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, [4 de setembro de 2009]. Brasília, DF: TST, [2009]. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0030900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

3 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 999435. Direito do trabalho. Rescisão do contrato de trabalho. Despedida/Dispensa imotivada. Relator: Ministro Marco Aurélio, [28 de maio de 2021]. Brasília, DF: STF, [2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 4 ago. 2021.

humano como prioridade e, na relação de trabalho, é ao trabalhador que diz respeito o princípio da dignidade da pessoa humana, “*que exige a proteção concreta e real por parte do Estado e da própria comunidade*” (termos que estão no voto). Argumento este secundado pelo ministro Barroso, que destacou a dispensa coletiva como um fato socialmente relevante, sendo legítimo e desejável minimizar seus impactos por meio da representação sindical, via negociação coletiva. Acrescentou que “*valoriza a Constituição brasileira a negociação coletiva. Mesmo em situações extremas, o incentivo ao diálogo é desejável*” (termos declarados no seu voto).

Para que não se confunda a necessidade de negociação coletiva em tais circunstâncias com a autorização prévia sindical, ou mesmo a celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva, nos termos expostos no art. 477-A da CLT (dispositivo oriundo da Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/2017), o ministro Barroso chegou a sugerir 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 de acordo coletivo.

Porém, com o pedido de vistas do ministro Dias Toffoli, será necessário aguardar os demais posicionamentos para se definir uma regra procedimental a ser adotada em demais situações fáticas de dispensas coletivas.

3 A Convenção nº 158 da OIT

A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa foi a primeira preocupação do legislador constitucional de 1988, ao elencar o rol de direitos sociais ali consagrados. O caput do art. 7º constitucional fala em “*melhoria da condição social*”, o que nos leva à conclusão óbvia de que a reclamada lei complementar no seu inciso I não poderá trazer algo menor, ou pior, do que já temos. Trocando em miúdos, as formas de proteção deverão ser melhores do que aquelas previstas no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (indenização de 40% do FGTS). Ou, ainda, no entender de Pedro Paulo Manus⁴, a indenização

4 Pedro Paulo Teixeira Manus. *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito*

compensatória poderá subsistir, acrescida de outros benefícios para proteger a relação empregatícia.

Ao contrário do pensamento liberal mais radical, que defende a desregulamentação estatal de direitos sociais para promover o crescimento econômico e, assim, gerar emprego e renda (o objetivo de maior lucratividade sempre é omitido quando esse argumento é desenvolvido), a modernização da relação do capital com o trabalho passa, também, pela proteção do emprego formal. Foi com esse espírito que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 158, que trata justamente da proteção contra as dispensas arbitrárias, individuais e coletivas.

Aprovada em Genebra, na Suíça, no ano de 1982, por ocasião da 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 158 tem vigência internacional desde 23/11/1985. A Recomendação nº 166 veio regulamentá-la. O Brasil já ratificou uma vez a Convenção nº 158, em 1996⁵. Mas, o governo brasileiro, pressionado pela elite empresarial, em seguida, decidiu à época em denunciá-la⁶ sob o argumento formal de que, entrando no nosso ordenamento jurídico como legislação ordinária, diretamente se confrontava com a Constituição Federal. Isso justamente porque o referido inciso I do art. 7º dispõe que somente uma lei complementar poderá proteger o trabalhador contra as dispensas arbitrárias. Assim, como a Convenção nº 158, quando ratificada em 1996, passou a integrar o nosso ordenamento jurídico como se fora uma lei ordinária, a mesma não detinha a força de uma lei complementar (que hierarquicamente a sobrepõe, por completar um preceito constitucional), para se fazer cumprir no Brasil.

Essa denúncia também foi objeto de contestação judicial junto ao STF⁷. O argumento foi de que a Convenção em apreço foi denunciada pelo presidente da República à época, Fernando Henrique Cardoso, sem a manifestação do Congresso Nacional, contrariando, assim, o art. 49, inciso I, da CF, ao prever que o Congresso detém competência exclusiva sobre aprovação ou revogação de tratados, acordos ou

material e processual do trabalho, Malheiros Editores, 1996.

5 Aprovada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996.

6 Denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de novembro de 1996.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Relator: Ministro Mauricio Correa, 19 de junho de 1997. Brasília, DF: STF, [1997]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADJ&documento=8s1=1625&numProcesso=1625>. Acesso em: 21 jul. 2021.

atos internacionais capazes de acarretar encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1625, ingressada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), visava à declaração de inconstitucionalidade do decreto que denunciou, com isso retirando sua vigência, aquela Convenção. A polêmica estabelecida nesta questão jurídica tem forte divergência doutrinária, já que há posicionamentos no sentido de condicionar ao referendo do Congresso Nacional tanto a aprovação quanto a denúncia de tratados internacionais, enquanto outra vertente afirma que se trata de uma prerrogativa presidencial.

Ingressada em 1997, a ADI 1625 teve seu julgamento iniciado em 2003 e, após vários pedidos de vista (o último deles do ministro Dias Toffoli), e alguns votos já computados, o processo foi pautado para o dia 17 de março próximo passado, coincidentemente, em período contíguo à discussão das dispensas coletivas já tratadas. Todavia, ainda não houve continuidade do julgamento.

Três teses diferentes já foram estabelecidas nesse longo tempo de julgamento da ADI 1625. A primeira delas, defendida pelo relator originário da matéria, o então ministro Maurício Corrêa (já aposentado e falecido), que reconhece a inconstitucionalidade do decreto de denúncia, vício ao qual o Congresso Nacional poderá corrigir a qualquer momento posterior, bastando referendar o ato presidencial unilateral. A segunda, em divergência aberta pelo ministro aposentado Nélson Jobim, que valida o decreto presidencial, por entender justamente que se trata de prerrogativa do chefe do Executivo. E uma terceira, até aqui isolada, do também ministro aposentado Joaquim Barbosa, que traz fundamentos do Direito Administrativo para declarar nulo, e sem qualquer efeito, todo ato que não observa os preceitos formais da Constituição da República, o que levaria a Convenção nº 158 da OIT a estar em plena vigência desde a confirmação da sua ratificação, entendendo que o decreto de denúncia não observou aqueles preceitos legais e constitucionais.

Independente do julgamento final, certo é que a Convenção nº 158 da OIT não se encontra incorporada ao ordenamento jurídico positivado internamente no Brasil, desde 20 de novembro de 1996 (data do Decreto nº 2.100 - denúncia).

Todavia, ainda que não se possa invocá-la como fonte formal de direito no sistema jurídico brasileiro, certo é que, como tratado de direito

humano fundamental (a proteção ao emprego tem essa dimensão reconhecida), a Convenção nº 158 pode ser reconhecida como fonte material e ter aplicabilidade em casos concretos na vacância de uma legislação específica. Foi este um dos fundamentos utilizados, tanto pelo TRT/15 quanto pelo TST, no caso emblemático envolvendo a Embraer, acima analisado.

É que o tratado internacional em apreço estabelece regras sobre o término da relação de trabalho por motivação econômica, tecnológica, estrutural ou situações análogas. Nada mais do que a dispensa coletiva de trabalhadores. E o art. 13 da Convenção nº 158 deixa claro a necessidade de consulta aos representantes dos trabalhadores em situações tais, até mesmo para se estabelecer critérios objetivos e prioritários no ato da demissão.

Essa consulta, que necessariamente leva a uma negociação coletiva prévia, deve proporcionar aos representantes dos trabalhadores (sindicais ou não, sem precisarmos entrar nessa discussão específica) informações pertinentes, como os motivos para as rescisões contratuais, o número de trabalhadores que deverão ser dispensados e o período em que essas demissões deverão ocorrer. Com essas informações, os representantes dos trabalhadores interessados poderão, com a maior brevidade possível, negociar e propor medidas para evitar ou, ao menos, minimizar consequências adversas para os dispensados.

Reconhecendo-se a desnecessidade de negociação coletiva prévia, nada disso poderá ser limitado ou atenuado, fazendo com que demissões em massa extrapolem o campo da relação contratual privada das partes, e sejam absorvidas pela sociedade como um todo, que sofrerá as nefastas repercussões que certamente virão daquele ato unilateral da empresa que está a promover demissões.

4 Princípios constitucionais e de direito que envolvem a questão

O direito à negociação coletiva, como primeiro princípio a ser aqui analisado, se traduz num meio através do qual uma norma constitucional de eficácia limitada poderá ganhar eficácia plena, com a construção de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva entre as partes contratantes. A negociação coletiva não deve estabelecer um núcleo fechado de direitos, mas sim um patamar mínimo, sem o qual, o princípio da dignidade humana não se mostra completo.

Essa premissa serve para justificar o motivo pelo qual a autonomia

privada coletiva ganha importância maior diante da ausência legislativa para a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, especialmente no âmbito coletivo. Como direito fundamental que é, a negociação coletiva deve ser entendida como um direito das partes diretamente interessadas, sejam elas representativas de categoria profissional ou econômica.

Considerando seu processo histórico, que leva em consideração a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, podemos afirmar que a negociação coletiva é um direito individual do trabalhador, porém, de exercício coletivo, através de um ente sindical ou de um grupo de trabalhadores que venha representar os demais. Tanto que a legislação infraconstitucional brasileira condena a recusa à sua realização, ao dispor no caput do art. 616 da CLT que *“os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”*.

Assim sendo, não é incorreta a conclusão de que a negociação coletiva, mais até que um direito fundamental, derivado do valor social do trabalho e da livre iniciativa, constitui-se num dever das partes (trabalhadores e empresas), visando à concretude de direitos que levem ao equilíbrio na relação entre elas. É o direito à negociação coletiva que vai sedimentar a igualdade entre as partes, garantindo um processo legal negocial coletivo e, em consequência, esse equilíbrio na relação contratual.

Dessa forma, do direito à negociação coletiva é que se extrai diversos deveres, como o dever de negociar, o dever de lealdade e boa-fé, o dever de iniciar o processo negocial com antecedência, o dever de informação e de sigilo, o dever de ofertar proposta séria e fundamentada, de razoabilidade e de proporcionalidade dos pedidos, o dever de resposta e de contraproposta, o dever de reconhecimento da representatividade de quem negocia, e a vedação de recusa infundada à negociação.

E a negociação coletiva de trabalho é consubstanciada no princípio da autonomia privada coletiva, ou seja, na liberdade que as partes do processo negocial têm de regulamentar toda e qualquer matéria relacionada ao Direito do Trabalho, dentro de alguns limites que a sistemática legislativa impõe. Como princípio derivado do direito à negociação coletiva, a autonomia privada coletiva é essencial para garantir a vontade das partes dentro de um certo patamar mínimo.

A autonomia privada coletiva é essencial para garantir a vontade das

partes dentro desse patamar mínimo. Segundo ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento⁸:

A autonomia coletiva favorece o direito à livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do Estado para a ordem sindical-profissional, o poder dos grupos sociais de auto-elaboração da regra jurídica, a tutela sindical no lugar da estatal, distinguindo, entre os direitos, aqueles que devem ser protegidos pela lei e aqueles que podem ser negociados pelos sindicatos.

Não devemos nos esquecer que a autonomia da vontade coletiva é própria do direito privado, expressão maior do desejo de contratar entre particulares. Nesse sentido, a nova diretriz do Código Civil Brasileiro de 2002, na parte relativa às obrigações contratuais, é baseada na teoria do equilíbrio econômico dos contratos, em detrimento daquela preconizada pelo Código de 1916, que exigia a observância do cumprimento dos contratos (*pacta sunt servanda*). Trata-se que mais uma afirmação no encontro da implementação dos direitos fundamentais.

Esse equilíbrio econômico do contrato procura exigir o respeito à proporcionalidade e à razoabilidade no cumprimento das obrigações, trazendo, assim, a ideia de justiça contratual. Trata-se de um princípio que vai atuar na formação do contrato, onde estarão presentes elementos como o instituto da lesão (art. 157 do Código Civil), a possibilidade de que situações supervenientes levem à onerosidade excessiva do contrato (art. 478 do Código Civil), e a finalidade de se evitar o enriquecimento sem causa de um dos contratantes (art. 884 do Código Civil).

O equilíbrio econômico contratual pode ser entendido como um ponto de fortalecimento da autonomia privada consagrada no direito contratual. E, no campo do direito coletivo do trabalho, o equilíbrio econômico será observado em conjunto com os demais princípios da negociação coletiva de trabalho. Portanto, a negociação coletiva de trabalho deve ser essa ponte de equilíbrio entre os interesses contrapostos dos trabalhadores e dos empresários, resultando em situações que estabeleçam vantagens e, porque não, desvantagens para ambos os lados, num processo de “ganha-ganha” e “perde-perde”. Aquele que ganha de um lado, perde de outro, enquanto aquele que perdeu terá em contrapartida um ganho compensatório. Tudo visando ao equilíbrio econômico do contrato firmado.

8 Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

O raciocínio anterior leva à constatação de que a negociação coletiva é a responsável pela concretização dos direitos fundamentais, no campo das relações de trabalho. É essa efetivação tem como finalidade básica a melhoria da condição social do trabalhador, impedindo, por consequência, o retrocesso desses mesmos direitos. Não é por acaso que o princípio ora em análise vem positivado no caput do art. 7º da Lei Fundamental: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”*.

Os incisos do mesmo dispositivo constitucional em comento elencam os direitos sociais dos trabalhadores, tratados como direitos fundamentais de segunda dimensão, portanto, protegidos contra o retrocesso social, conforme analisado. Mas o rol de direitos sociais ali especificados não é taxativo. Muitos outros direitos poderão ser reconhecidos como sociais e, em última instância, fundamentais para os trabalhadores brasileiros. E a grande maioria desses possíveis e futuros direitos nascem do processo de negociação coletiva. Daí o legislador constitucional ter garantido o reconhecimento dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho no inciso XXVI desse mesmo art. 7º.

A constitucionalização da negociação coletiva, com o reconhecimento dos instrumentos normativos dela derivados, tem como objetivo precípuo o respeito e a efetivação dos direitos sociais fundamentais, buscando, no entanto, a proporcionalidade e o equilíbrio nas relações coletivas de trabalho. Proporcionalidade essa que vai se exteriorizar em soluções baseadas em máximas de adequação e necessidade.

Tudo isso considerado, vimos aqui a importância que a negociação coletiva prévia poderá exercer para minimizar efeitos maléficos para a demissão em massa de trabalhadores, buscando trazer um equilíbrio justo entre a empresa que precisa se adequar a uma nova realidade econômica com a garantia de direitos sociais mínimos aos trabalhadores que estão prestes a perder a forma de sustento próprio, bem como de sua família.

5 Considerações finais

Pois bem, podemos entender a dispensa coletiva de trabalhadores como sendo uma forma de cessação dos seus contratos de trabalho, a princípio, por ato próprio e unilateral do empregador, consubstanciado

em motivação econômica, tecnológica, estrutural ou em situações análogas, envolvendo um grupo de empregados.

Para minimizar os efeitos nefastos da dispensa coletiva, não somente aos trabalhadores envolvidos, mas também à sociedade como um todo, a negociação coletiva prévia com os representantes obreiros merece ser prestigiada, com o estabelecimento de critérios e direitos específicos.

No Brasil, apesar da importância da questão aqui tratada, ainda não temos uma legislação específica para disciplinar os limites da dispensa coletiva, com uma necessária proteção aos trabalhadores, como parte mais frágil da relação contratual de trabalho. A Convenção nº 158 da OIT, que poderia fixar parâmetros para essa questão, enfrenta questionamentos judiciais desde a sua pretensa incorporação ao ordenamento jurídico pátrio, em 1996.

Assim, em casos pontuais, como o analisado neste estudo (Caso Embraer), ou mesmo aqueles mais recentes, como o encerramento das atividades da Ford em São Bernardo do Campo, ou, ainda, as demissões promovidas pela rede de churrascaria Fogão de Chão, estas em virtude da crise pandêmica que abalou o Brasil e o mundo todo, a Justiça do Trabalho tem sido constantemente acionada para suprir essa lacuna legislativa e negocial, tentando estabelecer uma certa segurança jurídica nessas situações. Mas, sabemos disso, nem sempre a solução encontrada contempla as necessidades de um dos lados, quando não agrada aos dois.

De tudo que foi analisado, o mais relevante parece ser a necessidade de se buscar soluções adequadas para as demandas que surgem no dia a dia das relações de trabalho. E essas devem advir da autonomia privada coletiva num processo negocial justo e equilibrado. Daí a necessidade de se estabelecer regras previamente ajustadas para dispensas coletivas. Somente assim os comandos constitucionais da livre iniciativa e da função social da empresa estarão em sintonia com a proteção e o valor social do trabalho.

Como constatação final, a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como instrumento de diálogo capaz de aferir excelentes resultados, mais justos e adequados, minimizando efeitos negativos em meio às crises econômicas, ou mesmo estratégias gerenciais, que afetam muitas empresas, buscando uma alternativa às demissões coletivas, ou ainda, colaborando para que sejam assimiladas pela sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996*. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996*. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, Rio de Janeiro: Presidência da República, [1916]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15ª). Seção Especializada

em Dissídios Coletivos. *Processo 0030900-12.2009.5.15.0000*. Relator: José Antônio Pancotti, 30 de março de 2009. Decisão 000333/2009-PADC. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo ARE – 30900-12.2009.5.15.0000*. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, [4 de setembro de 2009]. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0030900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 1625*. Relator: Min. Mauricio Correa, 19 de junho de 1997. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&documento=&s1=1625&numProcesso=1625>. Acesso em: 21 jul. 2021.AC

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 999435/SP*. Relator: Min. Marco Aurélio, [28 de maio de 2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 4 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). *C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador*. Brasília, DF: OIT Brasília, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.