V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

DANIELA MENENGOTI RIBEIRO

PABLO AUGUSTO GUERRA ARAGONE

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27
Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Daniela Menengoti Ribeiro, Pablo Augusto Guerra Aragone – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-259-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações de trabalho. 4. Relações sociais. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).
CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O V Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) realizado em Montevidéu em conjunto com a Faculdade de Direito da Universidade da República do Uruguai, entre os dias 08 e 10 de setembro de 2016, teve como tema central o “Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina" e além de manter a seriedade e qualidade da produtividade característica dos eventos anteriores, também oportunizou uma excelente integração com pesquisadores da América Latina.

Os professores Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone, da Universidad de la República Uruguay e Drª. Daniela Menengoti Ribeiro, da Unicesumar, foram honrados com a coordenação das atividades do Grupo de Trabalho intitulado “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais” e com a coordenação desta obra.

Os trabalhos deste Grupo de Trabalho se deram na tarde do dia 09 de setembro de 2016, ocasião em que os autores expuseram suas pesquisas e debateram temas que estão no centro das especulações de um conjunto significativo dos estudiosos do direito.

Com o objetivo de dinamizar as apresentações, os artigos foram organizados, aproximando-se as temáticas, ficando assim dispostos:

1. A VISUALIZAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO: O DIREITO AO USO DO NOME SOCIAL COMO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

2. A IGUALDADE, A CIDADANIA E O TRABALHO DAS MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA EM MATO GROSSO DO SUL

3. A EFICÁCIA DO DIREITO AO TRABALHO DO JOVEM NO BRASIL

4. DIREITO AO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL: OS HOLOFOTES NO PEQUENO ARTISTA

5. A TUTELA DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: O DILEMA ENTRE A GLOBALIZAÇÃO E A MUNDIALIZAÇÃO

6. ESCRAVIDÃO E CIDADANIA NA AMÉRICA PORTUGUESA: INFLUÊNCIAS NA FORMAÇÃO DE UMA REPRESENTAÇÃO LABORAL COLETIVA.

7. DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS: DA EXISTÊNCIA À TUTELA JURISDICIONAL NO CONTEXTO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

8. DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: A EFICÁCIA HORIZONTAL NA RELAÇÃO VERTICAL E O NECESSÁRIO APRIMORAMENTO DA TEORIA NO DIREITO DO TRABALHO

9. O DIÁLOGO DAS FONTES COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DA VALORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO ÂMBITO DA EXECUÇÃO FISCAL TRABALHISTA

10. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NA AMÉRICA LATINA

11. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL E NO URUGUAI

12. O LAZER DO TRABALHADOR E O PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

13. TELETRABALHO TRANSNACIONAL: COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

14. TRABALHO DEGRADANTE ENVOLVENDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PRÁTICA DA “NEOESCRAVIDÃO” URBANA.

Desse modo, os organizadores dessa obra agradecem os autores Ailene De Oliveira Figueiredo, Ana Flávia Costa Eccard, Ariolino Neres Sousa Junior, Augusto Eduardo Miranda Pinto, Cleber Lúcio de Almeida, Daniela Menengoti Ribeiro, Fabiano Carvalho, Fernando Batistuzo Gurgel Martins, Guilherme Prestes De Sordi, João Carlos Medrado Sampaio, Joao Irineu De Resende Miranda, Juliane Caravieri Martins Gamba, Leonardo

Gama Alvitos, Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos, Manoela Bitencourt, Nelma Karla Waideman Fukuoka, Rodrigo Simionato, Sirio Ezaaquiel Isi dos Santos, Tatiana Nunes Coscarelli, Thiago Moreira Da Silva, Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, Zeima da Costa Satim Mori.

Além de revelar-se uma rica experiência acadêmica, com debates produtivos e bem-sucedidas trocas de conhecimentos, o Grupo de Trabalho "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais" também proporcionou um entoado passeio pelos sotaques brasileiros e uruguaio, experiência que já se tornou característica do CONPEDI pela participação abrangente de pesquisadores de diversas regiões em seus eventos.

Por fim, reiteramos nosso imenso prazer em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI e desejamos a todos uma excelente leitura.

Prof. Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone - UDELAR – Uruguai

Profa. Dra. Daniela Menengoti Ribeiro - UNICESUMAR – Brasil

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NA AMÉRICA LATINA

THE RIGHT TO DECENT WORK AND PROTECTION AGAINST COLLECTIVE DISMISSAL OF WORKERS IN LATIN AMERICA

Nelma Karla Waideman Fukuoka [1]
Fabiano Carvalho [2]

Resumo

As normas atreladas ao princípio da proteção à relação de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa são verdadeiros desdobramentos do princípio do valor social do trabalho humano, parte premente e inerente aos direitos fundamentais sociotrabalhistas. Neste panorama, o objetivo desse estudo é examinar a dispensa coletiva de trabalhadores, sob o viés dos ditames da preservação de empregos e dos mecanismos previstos no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e de alguns países da América Latina. Como método de procedimento, adotou-se o levantamento de dados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica e, como método de abordagem, adotou-se o método dialético.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Dispensa coletiva, Direitos fundamentais, Regulamentação

Abstract/Resumen/Résumé

The rules linked to the principle of protection of employment against arbitrary dismissal or dismissal without cause are true consequences of the principle of social value of human work, pressing part and inherent social and labor fundamental rights. Against this background, the objective of this study is to examine the collective dismissal of workers, according to the dictates of job preservation and the legal mechanisms provided for in the Brazilian labor legislation and some countries in Latin America. As a procedure method, we adopted data collection through literature research technique and as a method of approach, adopted the dialectical method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Collective dismissal, Fundamental rights, Regulation

[1] Advogada e Mestranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca

[2] Professor de Direito do Trabalho, advogado e mestrando em Direito do Trabalho pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca

1 Introdução

A economia mundial vem enfrentando uma de suas crises mais graves. Potências mundiais, antes robustas e estáveis, têm vivenciado situações inesperadas, tais como variações na bolsa de valores, instabilidade econômica, crises internas e desemprego, criando um movimento econômico que repercute em todo o globo e prejudica, principalmente, os empregados. Isso porque os empregadores, na ânsia de sobrevivência diante das instabilidades auferidas, não apenas precarizam as relações de trabalho, mas, também, negam o seu valor social.

Diante da internacionalização da economia, as crises financeiras ocorridas a partir de 2008, cujos reflexos se estendem até a atualidade, surtiram efeitos avassaladores nos mercados globais. Por consequência, a instabilidade econômica afeta a empregabilidade em escala global, impulsionando a ocorrência de dispensas coletivas em detrimento da preservação de empregos e, por corolário, da dignidade dos trabalhadores.

A proteção legal contra dispensas coletivas arbitrárias ou sem justa causa representa assunto atual e de especial relevância, na medida em que novos paradigmas são ditados pela ordem econômica mundial. São medidas favoráveis aos países centrais que, em decorrência do atual processo de globalização, repercutem nos países de economia dependente, notadamente os latino-americanos, os quais sofrem os efeitos mais perversos da crise, como, por exemplo, o agravamento do desemprego.

Em contrapartida, contempla a Constituição Federal brasileira em seu artigo 1º, como fundamento da República, a consagração do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Corroborando tais fundamentos, ainda prevê, em seu artigo 7º, inciso I, os direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, dentre eles a relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária como medida de efetivação do direito fundamental ao trabalho.

Nessa senda, o objetivo do presente estudo, além de justificar a importância e a fundamentalidade do trabalho, é examinar a dispensa coletiva de trabalhadores, sob o viés dos ditames da preservação de empregos e dos mecanismos previstos no ordenamento jurídico brasileiro e de alguns países da América Latina. Diante dessa proposta, adotou-se, como método de procedimento, o levantamento de dados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica e, como método de abordagem, o método dialético, a fim de se evidenciar relações concretas e efetivas por trás do fenômeno em análise (ZAGO, 2013).

No tocante à estruturação do presente artigo, contempla-se, inicialmente, a fundamentalidade do direito ao trabalho digno, não apenas visto como meio de subsistência,

mas como arena e motor do desenvolvimento humano. Por conseguinte, aborda-se o trabalho contextualizado no mundo capitalista globalizado e, por fim, o instituto da dispensa coletiva de trabalhadores, no Brasil e em países da América Latina, como um dos fenômenos decorrentes da crise econômica.

2 O direito ao trabalho digno: um direito fundamental

Há muito se diz ser o trabalho inerente ao ser humano, seja como um ato de produção de coisas ou mesmo para a manutenção da própria vida (ARENDT, 2007). Nesse diapasão, a natureza laboral humana sempre esteve acompanhada de valores jurídicos que, por vezes, se inter-relacionam a outros valores, como, por exemplo, religiosos.

Nessa senda, inegável o valor do descanso na concepção judaico-cristã, sendo que, no sétimo dia após a criação do mundo, o próprio Deus, merecidamente, descansou. Da mesma forma, encontra-se valor jurídico, sob a mesma concepção, ao se analisar a pena imposta por Deus a Adão e Eva, que infringiram as regras divinas e comeram do fruto proibido. E, como se sabe, a pena imposta fora o trabalho.

No decorrer da história humana, o trabalho se revestiu de diversos sentidos. De punição e martírio à redenção, da redenção a meio de opressão. E como forma de se combater a opressão, surgiram leis protetivas do trabalho e do trabalhador.

Indubitável, ainda, o caráter multidisciplinar do trabalho. Sob a perspectiva política, o trabalho é fator de crescimento da economia do Estado, a fim de propiciar o bem-estar geral da coletividade. Para a Psicologia, o fator trabalho é oportunidade de expansão e aperfeiçoamento da personalidade, fonte de projeção e afirmação social (SANTOS, 1999), desempenhando papel primordial no processo de desenvolvimento humano (ALMEIDA, 2013).

Na perspectiva da Filosofia, o trabalho é visto como uma atividade consciente e voluntária humana, dependente de um esforço. Sob o viés econômico, é toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo. Para a Sociologia, o trabalho é ferramenta de subsistência, acesso à propriedade e cumprimento de funções sociais. E, por fim, na perspectiva do Direito, é toda energia física ou intelectual empregada pelo ser humano com finalidade produtiva, visando a um resultado (BARROS, 2013); e, especificamente, sob o ponto de vista jurídico-trabalhista brasileiro, entende-se por trabalho a prestação de serviço personalíssima, não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador, conforme se extrai dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O trabalho pressupõe atividade que se manifesta por meio de diversos aspectos, os quais reclamam atenção do ordenamento jurídico, dependendo da época na qual a prestação se insere. Dessa forma, o trabalho sempre se fez presente no desenvolvimento da humanidade e, como tal, inegável o seu caráter humanitário e de efetivação da dignidade humana, cujo valor supremo atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, desde o direito à vida (SILVA, 1996b).

Não há se falar em dignidade da pessoa humana sem mencionar os direitos humanos, assim entendidos por José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2007, p. 134):

> (...) um conjunto de direitos, garantias, faculdades, positivados ou não no sistema jurídico, sem os quais a dignidade da pessoa humana estaria seriamente ameaçada, açambarcando toda uma gama de liberdades essenciais, bem como direitos mínimos à afirmação da pessoa para a concretização do ideal de igualdade. Sem os direitos sociais mínimos, a igualdade será meramente retórica. Sem a liberdade, a igualdade não se justifica.

Os direitos à liberdade, à vida e à propriedade compõem a tríade do pensamento individualista do século XVII, responsável pelo reconhecimento de inúmeros direitos civis e políticos (SILVA, 2007), reconhecidos como direitos humanos de primeira geração. No entanto, apenas a positivação desses direitos não foi suficiente para efetivar a dignidade humana, notadamente no contexto laboral. Isso porque a exploração dos trabalhadores sob os ideais liberais do *laissez faire*, presentes nessa primeira geração de direitos fundamentais (direito à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, ao voto e direitos individuais), evidenciou a necessidade de se vislumbrar uma série de outros direitos, também fundamentais, considerados de segunda geração.

Os direitos humanos de segunda geração (direito ao trabalho, à saúde, à educação e aos direitos sociais, econômicos e culturais) resultaram da deplorável condição humana no contexto histórico e cultural do século XIX, decorrente do exercício das liberdades da primeira geração. Como matriz sócio-histórica dessa época, tem-se a Revolução Industrial, que deu início ao intervencionismo estatal nas relações jurídicas entre empregados e empregadores, culminando na criação do Estado Social de Direito.

Todavia, a Constituição mexicana de 1917 foi a primeira a lançar fundamentos ao Estado Social de Direito, reconhecendo os direitos trabalhistas como direitos fundamentais e a instituir a função social da propriedade.

Pouco depois, em 1919, a Constituição de Weimar (Alemanha), tendo em vista os fundamentos já lançados pela Constituição mexicana, consagrou o Estado Social de Direito ao

positivar o direito ao trabalho, à saúde, à educação e à previdência social como direitos fundamentais à condição humana e à dignidade.

Atualmente, a Constituição brasileira, em seu artigo 1º, tem como fundamento da República a consagração do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Corroborando tais fundamentos, prevê, em seu artigo 7º, inciso I, os direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, dentre eles a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

2.1 Labor, trabalho, ação e desenvolvimento humano

O trabalho é direito fundamental, pois, conforme elucida Jete Jane Fiorati (2015, p. 15), "é condição de vida comum a homens e a animais sujeitos à necessidade de prover a própria subsistência". Em complemento, Maria Hemília Fonseca (2009, p. 98) evidencia a vinculação do trabalho ao desenvolvimento humano, ao dizer que "a exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo da sobrevivência física, vincula-se à ideia de dignidade humana e, consequentemente, à valoração do trabalho como forma de realização pessoal".

Para Hannah Arendt (2007), as atividades humanas podem ser resumidas em três condições básicas: o labor, o trabalho e a ação.

Enquanto o labor é relacionado à satisfação das necessidades de subsistência humana, sendo o ser humano, nesse caso, denominado como animal *laborans*; o trabalho, diferentemente, é entendido como a atividade de criar coisas e construir o mundo, sendo o ser humano, nesse caso, denominado como *homo faber* (ARENDT, 2007).

Já a ação, ou *vita activa*, é decorrente da condição de existência do ser humano sobre a terra, pois, independentemente de suprir suas necessidades de sobrevivência como todos os animais e de produção de coisas, o ser humano – ser racional e social que é – dialoga com os demais, participando ativamente dentro de uma comunidade, seja para buscar o seu provento, seja para produzir e criar coisas (ARENDT, 2007).

No entanto, de acordo com Hannah Arendt (2007), o capitalismo da Era Moderna, consubstanciado na produção em massa de bens de consumo e na acumulação de riqueza, aboliu as distinções entre *vita activa*, labor e trabalho, surgindo assim a força de trabalho ou o *labor power*, entendido como a venda do trabalho com o objetivo de acumulação de riquezas (ARENDT, 2007).

Na mesma direção, palmilhando a finalidade e o sentido do trabalho, Georges Friedmann e Pierre Naville (1973) elucidam que o processo produtivo de bens depende da forma como o trabalho é organizado, percebido e posto aos trabalhadores, evidenciando

existir uma contraposição entre a prestação que se realiza por coação daquela que é desenvolvida por ação.

O trabalho por coação realizado pelo animal *laborans* é aquele desenvolvido sem liberdade, com vistas tão somente à subsistência humana. É a força de trabalho empreendida pela ausência de ânimo, mas de forma obrigatória, visando tão somente à satisfação econômica necessária à manutenção da vida. Em contrapartida, o trabalho por ação é imbuído de um pensamento de satisfação e criação, de um querer produzir repleto de sensação de bem-estar e alegria (FRIEDMANN; NAVILLE, 1973; ALMEIDA; SOUZA, 2013). Daí concluir-se que o trabalho por ação traduz a essência do "*homo faber*" que, conforme Hannah Arendt (2007), distingue o ser humano dos demais animais, por ser o único a conceber, subjetivamente, o trabalho antes de realizá-lo, criando coisas e construindo o seu próprio mundo.

No entanto, diante de um mundo globalizado imerso em um sistema capitalista, exsurge a necessidade de se encontrar uma via intermediária em que o trabalho, por mais que seja compreendido como fator de subsistência humana, seja também revestido de vontade, bem querer e entusiasmo, de modo que o ser humano seja (ou se torne) capaz de criar e de construir seu mundo através do trabalho.

Destarte, a compreensão da essencialidade do trabalho para o desenvolvimento humano, "que se dá por meio das interações estabelecidas pelas pessoas em contextos social e culturalmente organizados" (ROSSETTI-FERREIRA; AMORIM; SILVA, 2004, p. 23), é medida que se impõe para se compreender os impactos nefastos das dispensas coletivas arbitrárias na vida dos trabalhadores. Isso porque, conforme evidenciado, a finalidade do trabalho não se esgota na subsistência do trabalhador; pelo contrário, é o trabalho a principal via do desenvolvimento humano, pessoal e profissional, da melhoria da qualidade de vida e da efetivação da dignidade do trabalhador.

E o trabalho só o é e justifica sua fundamentalidade quando, prestado em condições dignas e adequadas, transforma o trabalhador e o seu entorno social.

3 O trabalho no mundo capitalista globalizado

Não se duvida que o mundo capitalista e globalizado seja um contexto econômico propício para gerar postos de trabalho e atender a farta demanda de trabalhadores, que deixam suas cidades – e até mesmo seu país – em busca de oportunidade de emprego e, consequentemente, de melhor qualidade de vida.

Todavia, o direito fundamental ao trabalho não se esgota no acesso ao trabalho; espraia-se, ainda, para a qualidade e a adequação das condições nas quais ele é prestado. Significa dizer que "deve o empregador, como beneficiário direto da exploração da atividade econômica, não apenas gerar mais e sim melhores empregos, contribuindo para a efetivação do direito ao trabalho, como um direito econômico-social fundamental" (ALMEIDA, 2013, p. 122).

Diante do capitalismo globalizado, o ser humano se perde na sua produção criativa, permanecendo no plano de realizá-lo para sua própria subsistência ou mesmo para a acumulação de riquezas. De acordo com Jete Jane Fiorati:

> O mundo instrumentalizado do *homo faber*, já despido de significado, perdeu lugar, em nossos tempos, para o mero existir, para a satisfação das necessidades corpóreas, que deu origem ao hedonismo universalizado em matéria política: procura-se a felicidade do maior número de pessoas em detrimento da conservação do mundo comum. Neste século, com a perda da fé na vida eterna e em si mesmo, o homem reduziu a felicidade ao interesse único e exclusivo da manutenção de sua própria vida (FIORATI, 2015, p. 19).

Nesse prisma, o trabalho no mundo capitalista globalizado visa, primordialmente, ao consumo, operando como motor das engrenagens da economia. De acordo com Hannah Arendt (2007), o que não pode ser consumido não tem significado e valor, pois somente o consumo é capaz de satisfazer as necessidades humanas. E, assim, a sociedade é formada por detentores de empregos.

Na sociedade moderna globalizada, falta espaço ao trabalho criativo, ou seja, ao trabalho de criação de mundo inerente ao *homo faber*, que faz distinguir o ser humano das demais espécies. Uma sociedade aberta, democrática e de economia globalizada, que caminha cada vez mais ao neoliberalismo, não deve deixar às suas margens valores albergados pelos direitos fundamentais, dentre eles os sociais e, mais especificamente, os valores sociais do trabalho (SANTOS, 2011).

Aceitando a ideia de que o labor visa tão somente ao consumo, as relações trabalhistas se deterioram, sujeitando o trabalhador apenas à coação no seu meio ambiente de trabalho. E ao aderir a essa imposição, a força de trabalho humana se torna descartável, pois não será vista como única, inerente a cada trabalhador caso tivesse a oportunidade de desempenhá-la de acordo com sua capacidade criativa particular.

E assim, abstraindo-se o propósito subjetivo do trabalho, o trabalhador – visto coletivamente como uma massa de mão-de-obra que submete sua força de trabalho em busca

apenas da própria subsistência – é facilmente descartado em contextos de crise, como medida, primeira e urgente, de conter gastos, resgatar a capacidade lucrativa empresarial e devolver ao empregador a possibilidade de consumir e acumular riquezas.

4 A dispensa coletiva de trabalhadores no Brasil

Diante da internacionalização da economia, a crise financeira deflagrada em 2008 nos Estados Unidos da América surtiu efeitos avassaladores nos mercados globais. Conforme esclarece Ricardo Luiz Coltro Antunes (2011, p. 122), o resultado disso culminou no "aprofundamento da crise de reprodução social no interior do mercado de trabalho".

Para Ana Paula Tauceda Branco:

> É certo que a mencionada crise atingiu, em cheio, a regulação das relações individuais e coletivas de trabalho humano, propondo-lhe mutações, por vezes teratogênicas, em nome da "modernização" de seus fundamentos elementares e – quiçá – das premissas constitucionais vigentes, na medida em que atinge e afeta, violentamente, a proteção de direitos fundamentais constitucionais (BRANCO, 2007, p. 19).

Por consequência lógica, todos estes fatores afetaram a empregabilidade em escala também global, obrigando governos a buscarem medidas de harmonização de interesses econômicos e sociais, considerando as dispensas coletivas, a dignidade dos trabalhadores, a preservação de empregos e a livre iniciativa.

A partir de 1988, o direito à garantia do pleno emprego passou a ser contemplado pelo artigo 7º da Constituição Federal brasileira, que estabeleceu o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I), cuja regulamentação da indenização compensatória, dentre outros direitos, caberia a lei complementar.

Diante da atual ausência de lei complementar, o empregador brasileiro possui, então, o direito potestativo de dispensar o empregado, ressalvadas as exceções contidas na lei e desde que arque com as reparações econômicas pertinentes (MARTINS, 2012).

No Brasil, por isso, as empresas praticam dispensas coletivas imotivadas à semelhança das individuais. Isto é, demitem por simples manifestação unilateral e potestativa de vontade (PANCOTTI, 2009). Assim sendo, o país ainda é devedor de uma regulamentação específica e satisfatória acerca da dispensa coletiva, desde, pelo menos, a vigência da Constituição Federal de 1988.

A ausência de legislação acerca da dispensa arbitrária coletiva – já delicada por sua natureza econômica e social – torna tal instituto ainda mais complexo, contemplando inúmeras questões de difícil equacionamento. A primeira delas refere-se ao próprio conceito de dispensa coletiva (FELTRE, 2012).

De modo geral, entende-se por dispensa coletiva aquela fundada em razões exteriores à relação laboral, decorrentes de motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais. Assim, ao contrário do que se pensa, a dispensa coletiva não é forma de dispensa individual plúrima, porque nesta, para cada demitido, pode haver causa diferente e normalmente tem o propósito de substituição do demitido por outro empregado. Na dispensa coletiva, a causa é única e o propósito é a redução do quadro de pessoal da empresa (PANCOTTI, 2009).

De acordo com José Antônio Pancotti (2009), o espectro protetor do Direito do Trabalho em caso de dispensa coletiva, é, no entanto, mais amplo em comparação com as dispensas individuais. Para Orlando Gomes:

> Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa (GOMES, 1974, p. 575).

Nesse sentido, haveria, então, duas premissas para se caracterizar uma dispensa como coletiva: (a) o rompimento contratual de forma plural; e (b) uma causa real vinculadora. Segundo Cláudio Jannotti da Rocha (2010), também se enquadrariam como hipóteses de dispensa coletiva aquelas realizadas não simultaneamente, mas com habitualidade, relacionadas sempre ao mesmo motivo.

Outra questão diz respeito ao procedimento da negociação e ao conteúdo do ajuste coletivo propriamente dito, que abrangem os critérios fixados para a dispensa, de maneira a proibi-la ou a determinar certas providências para sua apuração. Em diversas publicações sobre o assunto, não se discute a impossibilidade da dispensa, apenas se busca um meio de evitar a demissão de mais funcionários que o necessário (FELTRE, 2012). De acordo Maria Cecília Máximo Teodoro e Aarão Miranda da Silva (2014), pelo fato de não existir norma

expressa que a limite, a dispensa coletiva poderia ocorrer "livremente", pois o julgador estaria restrito a decidir nos limites da lei; e lei não existiria.

Conquanto ainda se verifique a falta de regramento da matéria em questão, alguns acordos e convenções coletivas suprem a ausência de regulamentação através da introdução de cláusulas que estabelecem os mais variados critérios para a dispensa coletiva, inspirados geralmente nos costumes (por exemplo, Plano de Demissão Voluntária – PDV) ou nas diretrizes da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (PANCOTTI, 2009). Tal Convenção, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2012), estabelece alternativas de regulamentação para o enfrentamento da crise, com a finalidade de regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva, disciplinando-as de modo diverso.

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho também estabelece que, para desligar um empregado sem justa causa, deve o empregador comunicar os motivos ensejadores do desligamento. Logo, apenas os motivos de "dificuldades econômicas da empresa", "mudanças tecnológicas" e "inadequação do empregado a suas funções" seriam considerados procedentes. Ainda assim, o empregado teria o direito de contestar os motivos alegados, contando, inclusive, com o apoio de seu sindicato (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

Tal Convenção chegou a se tornar plenamente vigente no Brasil, tendo sido ratificada pelo Decreto-lei nº 68, de 17 de setembro 1992, e publicada no Diário Oficial em 11 de abril de 1996. No entanto, a eficácia dessa Convenção passou a ser questionada apenas oito meses depois do início de sua vigência, o que acabou inviabilizando sua aplicabilidade (SÜSSEKIND, 2002). O Poder Executivo, mediante o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, acatando a interpretação que se tornou dominante no sentido da inaplicabilidade da Convenção no ordenamento jurídico nacional, denunciou a Convenção para cessar sua vigência a partir de 20 de novembro de 1997 (SOUTO MAIOR, 2000). Concomitantemente, o STF concedeu liminar na ADIN-1480-3-DF, suspendendo os efeitos da Convenção nº 158 (BARROS, 2013).

Também em decorrência da falta de sensibilização do Poder Legislativo, convém realçar, com muito maior propriedade, o papel que tem sido desempenhado pelo exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, muito mais sensível a essas questões, mormente no âmbito de primeiro grau de jurisdição, que, como se sabe, é exercido principalmente pelos Tribunais Regionais do Trabalho (COSTA, 1991).

Desde 2009, em julgamento de dissídio coletivo acerca da despedida de mais de 4 mil trabalhadores por uma grande empresa, em face de grave retração econômica, fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria dos votos, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Esse julgamento teve o importante condão de estabelecer a diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou-se o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos dessa medida (DELGADO, 2012).

Não bastassem quase trinta anos da promulgação da Constituição Federal de 1988 e da necessidade de se regulamentar a dispensa coletiva no Brasil, a atual crise econômica e política tem desencadeado frequentes demissões em massa.

Em meados de janeiro de 2015, a montadora de veículos Volkswagen demitiu cerca de 800 metalúrgicos de sua filial localizada na região do ABC Paulista, levando 7 mil trabalhadores a deflagrarem greve por tempo indeterminado, até que as demissões fossem revertidas. Após adotar medidas como férias coletivas, suspensão temporária do contrato de trabalho (*lay-off*) e licença remunerada, a Volkswagen enviou carta aos 800 metalúrgicos em 31 de dezembro de 2015, para que não retornassem às atividades e procurassem o departamento de recursos humanos da empresa. Todavia, a empresa havia assinado em 2012 um acordo coletivo de trabalho com validade até 2016, que previa estabilidade dos trabalhadores e políticas de reajuste salarial (CRUZ, 2015).

Em sua defesa, explicou a Volkswagen que a indústria automobilística sofreu retração no Brasil nos últimos dois anos (queda de 7% nas vendas e 40% nas exportações), que o aumento da concorrência impactou em seus resultados e que, na data da assinatura do acordo coletivo prevendo estabilidade aos trabalhadores, o crescimento econômico era positivo em decorrência da projeção de vendas de 4 milhões em 2014 (CRUZ, 2015).

Em outro caso, a montadora Mercedes-Benz demitiu cerca de 1,5 mil trabalhadores da fábrica localizada em São Bernardo do Campo. Após a realização de uma assembleia na porta da fábrica, os trabalhadores deflagraram greve por tempo indeterminado em decorrência da dispensa coletiva de cerca de 20% do quadro de 10 mil pessoas (GERBELLI, 2015).

A Mercedes-Benz alegou ter adotado, desde 2014, diversas medidas (semanas curtas, férias e folgas coletivas, licenças remuneradas e desligamento voluntário) para tentar gerenciar a manutenção dos trabalhadores diante da drástica queda nas vendas de caminhões e ônibus no mercado brasileiro. Porém, mesmo com a intervenção do sindicato da categoria

profissional, a montadora manteve a demissão em massa. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, a decisão da Mercedes não afetou apenas os 2 mil trabalhadores dispensados, pois, a cada trabalhador demitido, pelo menos mais quatro na cadeia de produção perderam o emprego (GERBELLI, 2015).

Todavia, diante desse cenário, que evidencia a necessidade de se estabelecer critérios legais para a dispensa coletiva de trabalhadores, o Brasil se mantém inerte, restando ao Poder Judiciário e à atuação sindical a importante tarefa de intervir nas situações nas quais outras medidas poderiam ser adotadas, evitando prejuízos irretratáveis às engrenagens da atividade laboral: os próprios trabalhadores.

5 A dispensa coletiva de trabalhadores em países da América Latina

O Direito do Trabalho é fruto da evolução econômica, política, cultural, social, legislativa e jurisprudencial de cada país, de forma que em cada um deles se observa graus diferenciados de desenvolvimento. O fato é que as nações não se abdicaram de desproteger o emprego em proveito da economia (SILVA, 1996a).

No direito comparado, o direito à estabilidade no emprego após o decurso de longo tempo de serviço, com a despedida do trabalhador restrita aos casos de falta grave por ele praticada ou de extinção de estabelecimento ou setor onde trabalha, constitui fórmula superada.

Süssekind (1999) e Martins (2000) ressaltam que estudos da Organização Internacional do Trabalho já concluíram que a legislação em matéria de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador mudou radicalmente em muitos países, estabelecendo-se um novo conceito de estabilidade no emprego – relativa e não absoluta. Em suma, a legislação de diversos não mais se limita a regras sobre períodos de pré-aviso, indenização por despedida e condições indevidas de dispensas, passando a contemplar o requisito da justificação por parte do empregador, cujo elemento é o centro jurídico das análises e decisões dos tribunais, sobretudo em virtude do frequente apelo e da proteção dos trabalhadores que entendem ter perdido o emprego sem motivo justificado.

Assim, o princípio da justificação se converteu no fundamento da legislação de muitos países contra o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Segundo Orlando Teixeira da Costa (1991, p. 64), “antes que a Convenção nº 158 da OIT fosse aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho de 1982, muitos países já tinham posto em prática a Recomendação nº 119, de 1963, que veiculou os métodos de aplicação da teoria da nulidade da dispensa arbitrária”.

Cabe destacar, no entanto, que apenas a Venezuela e alguns países do Caribe ratificaram a Convenção nº 158 na América Latina (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011). Resta, portanto, a reflexão de que "El Estado em America Latina há sido e sigue siendo um centro regulador y represivo em manos de lãs clases dominantes, aliadas y parte constitutiva del capital internacional"[1] (PLÁ, 1996, p. 147-148).

No que tange especialmente às despedidas coletivas, diversos países, cujos sistemas legislativos de proteção ao trabalho são considerados avançados, adotam procedimentos especiais visando à remoção das respectivas causas ou à minimização dos seus efeitos (SÜSSEKIN, 1999). Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2011a, online), de modo geral, as legislações sobre a proteção ao emprego abordam:

- la definición cuantitativa de los despidos colectivos;
- el procedimiento de consulta de los representantes de los trabajadores;
- la notificación a La autoridad pública competente;
- la intervención de tercero sen el proceso de los despidos colectivos;
- la obligación del empleador de examinar otras medidas antes de proceder a los despidos;
- los criterios de selección de los trabajadores que se prevé despedir; y
- la prioridad que reviste contratar nuevamente a los trabajadores despedidos.[2]

Em países como Argentina, Colômbia, Peru e Venezuela, a lei proporciona uma definição quantitativa das despedidas coletivas por razões econômicas e define os procedimentos específicos a serem seguidos. Dentre os países nos quais a lei não define as dispensas coletivas, mas indica os procedimentos específicos a serem respeitados pelos empregadores, estão Honduras, México, Panamá e Paraguai (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011a).

Há países, no entanto, em semelhança ao que ocorre no Brasil, em que a lei não contempla nenhuma definição acerca das dispensas coletivas por motivos econômicos, tampouco prevê nenhum procedimento específico. Na América Latina, tal omissão é praticada pelos seguintes países: Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Jamaica, Nicarágua e Uruguai (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011a).

[1] "O Estado na América Latina tem sido e segue sendo um centro regulador e repressivo nas mãos das classes dominantes, aliadas e parte constitutiva do capital internacional" (PLÁ, 1996, p. 147-148).

[2] "A definição quantitativa de dispensas coletiva; o processo de consulta dos representantes dos trabalhadores; a notificação à autoridade pública competente; a intervenção de terceiro sem o processo de dispensa coletiva; a obrigação de o empregador considerar outras medidas antes de proceder à dispensa; os critérios de seleção dos trabalhadores que se pretende dispensar; e a prioridade dos trabalhadores despedidos para novas contratações" (OIT, 2011, online).

Na Argentina, a Lei nº 24.013 de 1991 (Ley de Empleo[3]) contempla, entre outros temas, um procedimento preventivo de crises de empresas (Capítulo 6), estabelecendo critérios para despedidas coletivas. De início, deve haver uma comunicação prévia aos demitidos ou àqueles que tenham contratos suspensos por força maior, causas econômicas ou tecnológicas que afetem um número elevado de trabalhadores. Prevê, ainda, um procedimento de negociação perante o Ministério do Trabalho, juntamente com a participação do sindicato, para a negociação de medidas visando à recolocação e à reinserção dos trabalhadores dispensados no mercado de trabalho, nos termos a seguir transcritos:

> ARTICULO 98. Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más delquince por ciento (15%) de lostrabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de mil (1000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo (ARGENTINA, 1991, online).[4]

O procedimento preventivo de crises previsto na Lei nº 24.013/1991 foi muito utilizado durante a década de 1990 e nos primeiros anos deste século, 2001 e 2002. Somente no ano de 2002, 704 convenções preventivas em Córdoba foram registradas. Esta imposição de negociação coletiva é criticada pela doutrina por ferir a liberdade sindical garantida pela Constituição argentina (PANCOTTI, 2009).

No Paraguai, segundo o "Codigo del Trabajo" (Ley nº 213/93), em casos de dispensa por "fechamento da empresa" deve o empregador comunicar o fato à autoridade competente, que noticiará aos trabalhadores a resolução do contrato (artigo 78, h). Se, no prazo de um ano, houver retomada da atividade empresarial ou outra semelhante, o ex-empregador ficará obrigado a readmitir os trabalhadores anteriormente dispensados, sob pena de indenizá-los. Não havendo comunicação do fato à autoridade, deve o empregador indenizar os trabalhadores dispensados (PARAGUAI, 1993), sendo que:

> En Paraguay no hay derecho a indemnización, pero si se omite el aviso a La autoridad administrativa, debe pagarse completa la indenización por despido. Si se trata de cierre por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador que cierra

[3] Lei do Emprego.

[4] "ARTIGO 98. Antes da comunicação de demissões ou suspensões, por razões de força maior, razões econômicas ou tecnológicas, que afetem mais de quinze por cento (15%) de trabalhadores em empresas de menos de quatrocentos (400) trabalhadores; a mais de dez por cento (10%) em empresas com quatrocentos (400) a um mil (1000) trabalhadores; e mais de cinco por cento (5%) em empresas com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deve ser comprovado procedimento preventivo de crise previsto no presente capítulo" (ARGENTINA, 1991, online).

> y cobra el seguro, en um año debe recontratar a lós trabajadores. Si no lo hace, deve pagar una indenización especial de um mes para lós trabajadores hasta con cinco años de antigüedad; de dos meses para los que tengan una antigüedad entre cinco y diez años; y de tres meses para los que tengan más de diez años (MURGAS TORAZZA, 1997, p. 601).[5]

Na Venezuela, a definição de dispensa coletiva considera o número de empregados afetados, observando a seguinte proporção: (a) pelo menos 10% dos trabalhadores ou mais em empresas com mais de 100 trabalhadores ; (b) 20% dos trabalhadores em empresas de mais de 50 trabalhadores; e (c) pelo menos 10 trabalhadores em empresas com menos de 50 trabalhadores (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011b).

De acordo com o regramento venezuelano, para a caracterização da demissão em massa as dispensas devem ocorrer dentro de 3 meses (ou mais, se as circunstâncias tornarem a demissão crítica), bem como devem decorrer de razões econômicas, tecnológicas, mudanças ou adiantamentos. Além disso, o procedimento de demissão em massa requer: (a) consulta prévia dos sindicatos dos trabalhadores; (b) notificação à Administração Pública e aos representantes dos trabalhadores; e (c) obrigação de o empregador considerar soluções alternativas às dispensas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011b).

Por sua vez, o México é considerado um dos pioneiros na adoção da justificação da despedida. Conforme disposto na "Ley Federal del Trabajo"[6], de 1º de abril de 1970, o empregador somente pode despedir o empregado em caso de falta grave, cujo ato deve ser submetido à apreciação da Junta de Conciliação e de Arbitragem. Se o empregador não o fizer, estará sujeito à declaração judicial da nulidade do despedimento, conferindo ao trabalhador o direito aos salários vencidos desde a data da despedida até a decisão final. Nesse caso, caberá ao trabalhador optar pela reintegração ou pela indenização, correspondente a três meses de salário. Se inexequível a reintegração em decorrência de sua característica de prestação de fazer, tal medida será convertida em perdas e danos (GRECO, 1992).

Diante de todo o exposto, observa-se que os países que regulamentaram a dispensa coletiva contemplam a figura de um intermediário no processo de negociação entre a empresa e os empregados, embora de formas distintas. Verifica-se, ainda, que, ao contrário do que ocorre no Brasil, diversos países optaram pela regulamentação do assunto através de lei,

[5] "No Paraguai não existe o direito à indenização, mas se o aviso à autoridade administrativa for omitido, deve-se pagar a indenização completa por despedimento. Se se tratar de fechamento por caso fortuito ou força maior, o empregador que fecha e cobra o seguro, em um ano deve recontratar os trabalhadores. Se não o fizer, deve pagar uma indenização especial de um mês para os trabalhadores até cinco anos de antiguidade; de dois meses para os que tenham uma antiguidade entre cinco e dez anos; e de três meses para aqueles com mais de dez anos" (MURGAS TORAZZA, 1997, p. 601).

[6] Lei Federal do Trabalho.

efetivando a proteção dos trabalhadores contra a dispensa coletiva arbitrária, nos termos da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é membro desde sua criação.

6 Conclusão

O trabalho é inerente ao ser humano e a ele está relacionado desde o início dos tempos. Por meio dele, o ser humano se transforma e transforma o seu entorno social. Em muitas vezes, o emprego, além de representar a única fonte da sua própria subsistência e de sua família, representa, antes de tudo, a base de sua existência e da sua própria dignidade como pessoa humana.

Assim sendo, a finalidade do trabalho não se esgota na subsistência do trabalhador; pelo contrário, é o trabalho a principal via do desenvolvimento humano, pessoal e profissional, da melhoria da qualidade de vida e da efetivação da dignidade do trabalhador.

As normas constitucionais atreladas ao princípio da proteção à relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa são, portanto, verdadeiros desdobramentos do princípio do valor social do trabalho humano, parte premente e inerente aos direitos fundamentais sociotrabalhistas.

O cenário gerado desde a crise econômica global de 2008, que se estende até a atualidade, evidenciou o desacerto do sistema capitalista e afetou gravemente as relações entre o capital e o trabalho. Assim, a proteção legal contra despedidas coletivas arbitrárias ou sem justa causa representa assunto atual e de especial relevância, na medida em que novos paradigmas são ditados pela ordem econômica mundial. São medidas favoráveis aos países centrais que, em decorrência do atual processo de globalização, repercutem nos países de economia dependente, notadamente os latino-americanos, os quais sofrem os efeitos mais perversos da crise, como, por exemplo, o agravamento do desemprego.

Não bastassem quase trinta anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil ainda não regulamentou a dispensa coletiva, conforme determina o artigo 7º, inciso I, constitucional, tampouco tornou a ratificar a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, cujo tratado dispõe sobre o tema em questão. O entendimento prevalente, de que a dispensa coletiva deve ser precedida obrigatoriamente de negociação coletiva prévia, sob pena de invalidade, decorre de entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em contrapartida, os países da América Latina que regulamentaram a dispensa coletiva contemplam a figura de um intermediário no processo de negociação entre a empresa e os empregados, embora de formas distintas. E, ao contrário do que ocorre no Brasil,

diversos países latino-americanos optaram pela regulamentação do assunto através de lei, efetivando a proteção dos trabalhadores contra a dispensa coletiva arbitrária, nos termos da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é membro desde sua criação.

6 Referências

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho:** impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. São Paulo, 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

_____ ; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 149-165.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARGENTINA. Ley n° 24.013, diciembre 5 de 1991.Buenos Aires, 5 dez. 1991. Disponível em: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>. Acesso em: 20 abr. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

CRUZ, Fernanda. Empregados da Volkswagen entram em greve contra demissão em massa. **Tribuna da Bahia**, 6 jan. 2015. Disponível em: <http://www.tribunadabahia.com.br/2015/01/06/empregados-da-volkswagen-entram-em-greve-contra-demissao-em-massa>. Acesso em: 20 abr. 2016

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FELTRE, Andrezza Nazareth. **Negociação coletiva como pressuposto para a dispensa em massa**. 2012. 101 f. Dissertação (Mestrado) – FUMEC, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/andrezza_nazareth_feltre.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

FIORATI, Jete Jane. A avaliação dos riscos na sociedade reflexiva. In: _____ (Org.). **Avaliação de riscos e solução de conflitos no Direito do Comércio Internacional**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015. p. 11-29.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho:** um direito fundamental. São Paulo: LTr, 2009.

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1973. v. 1.

GERBELLI, Luiz Guilherme; SILVA, Cleide. Mercedes vai demitir 1,5 mil trabalhadores na fábrica de São Bernardo do Campo. **Estadão**, Economia, 24 ago. 2015. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,apos-demissoes--metalurgicos-da-mercedes-benz-entram-em-greve-por-tempo-indeterminado-,1749523>. Acesso em: 20 abr. 2016.

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

gov.br/data/files/8A7C812D3585FB2B0135D4E0461F31A9/Cartilha%20sobre%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2016.

GRECO, Leonardo. A proteção contra a despedida imotivada no direito comparado. **Rev. Inf. Legisl.**, Brasília, a. 29, n. 114, abr./jun. 1992. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/175955/000464571.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 abr. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____ . **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Emprego e trabalho decente:** um conceito produtivo para o País. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3585FB2B0135D4E0461F31A9/Cartilha%20sobre%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2016.

MURGAS TORRAZZA, Rolando. Los despidos colectivos por causas tecnológicas y de fuerza mayor o por dificultades económicas o tecnológicas. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado (Coords.). **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. México: Academia Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma del México, 1997. p. 591-602.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Nota de Información de Dialogue n. 3**. Genebra, set. 2011a. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_172297.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2016.

_____ . **Venezuela, República Bolivariana de - Requisitos formales/procedimientos de despido colectivos por razones económicas**. Brasília, 2011b. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.procReqtcollects?p_lang=es&p_country=VE&p_expandcomments=N >. Acesso em: 20 abr. 2016.

PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos da dispensa coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, 2009.

PARAGUAI. Ley nº 213, 29 de octubre de 1993. Disponível em: <http://www.mspbs.gov.py/dgaf-administracion/wp-content/uploads/2013/11/Ley-213_93-Art-193-211.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2016.

PLÁ, Alberto J. Del Estado Nacional (Centralizado) al Estado Del Ajuste Neoliberal (Posfordista) en América Latina. Una aproximación Histórico-metodológica. In: DAYRELL, Eliane Garcindo; IOKOI, Zilda Márcia Gricoli (Orgs.). **América Latina Contemporânea:** Desafios e Perspectivas. São Paulo: Edusp, 1996.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 219-228, jan./jun. 2010.

ROSSETTI-FERREIRA, Maria Clotilde; AMORIM, Katia de Souza; SILVA, Ana Paula Soares da. Rede de significações: alguns conceitos básicos. In: ROSSETTI-FERREIRA, Maria Clotilde et al. (Orgs.) **Rede de significações e o estudo do desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 23-34.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, Leonardo Fernandes dos. Quarta Geração/Dimensão dos Direitos Fundamentais: Pluralismo, Democracia e o Direito de Ser Diferente. **Direito Público**, Brasília, v. 8, p. 66-83, n. 35, p. set./out. 2010.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões polêmicas de direto do trabalho:** a Convenção 158 da OIT e a garantia no emprego; Juizado Especial de causas trabalhistas. São Paulo: LTr, 1996a. v. 8.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1996b.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____ . **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Acesso em: 20 abr. 2016.

ZAGO, Luis Henrique. O método dialético e a análise do real. **Kriterion**, Belo Horizonte, v. 54, n. 127, p. 109-124, jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-512X2013000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 abr. 2016.