O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA DISPENSA COLETIVA

Gianini Rocha Gois Prado*

RESUMO: Este artigo apresenta uma análise do atual situação do poder diretivo do empregador à luz da Constituição Federal de 1988, face da dispensa coletiva, trazendo as suas limitações em função do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, do Valor Social do Trabalho, da Livre Iniciativa e dos princípios inerentes ao Direito Coletivo.

PALAVRAS-CHAVE: Poder Diretivo. Princípios da Dignidade da Pessoa Humana. Valor Social do Trabalho. Livre Iniciativa. Dispensa Coletiva.

INTRODUÇÃO

Do Poder Diretivo do Empregador emanado do artigo 2º da CLT consequenciam os poderes de: disciplinar, organizar e controlar a atividade econômica, decorrentes da alteridade, ônus que a este também é atribuído.

> **Art. 2º** CLT– "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".
>
> A dispensa da qual emana a extinção do vínculo empregatício é trazida pelo artigo 7º, I da CRFB/88 e atribui a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos(grifo nosso).
>
> Art. 7º "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

* Advogada militante desde 1995, pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade Tiradentes e em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp.

> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". CRFB/88

A Convenção 158 que traz a disciplina sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, aprovada na 68ª reunião da *Conferência Internacional da OIT*, em Genebra, em 22/06/82, em que pese ter sido aprovada pelo Brasil em 1992, foi denunciada em 1996.

A CLT no artigo 165 traz como conceito de não arbitrária a dispensa que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, a saber:

> Art. 165 – "Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar técnico, econômico ou financeiro.
>
> § único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado".

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".

Diante da falta de regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal e, rompida a estabilidade decenal pela lei fundiária (Lei 8036/90), caberá ao empregador o poder potestativo do exercício regular do direito de romper o seu vínculo empregatício.

PODER DIRETIVO X DIREITO COLETIVO

Na dispensa em massa, decorrente do exercício do poder potestativo do empregador, muda-se o viés individual e há rompimento do vínculo que atingirá a coletividade, assumindo um aspecto social relevante, pois reflete como instituto jurídico peculiar ao âmbito coletivo.

O contorno de instituto jurídico de direito coletivo eclode quando há rompimento de vínculo empregatício decorrendo a dispensa em massa, pois as proporções atingirão a sociedade.

A CF/88 fomenta, inclusive pelo artigo 114,§2º, a negociação no âmbito do direito coletivo do trabalho, exaltando a conciliação, a mediação e a arbitragem como meios de autônomos de solução de conflitos.

> **Art. 114** – "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar
>
> **§ 2º** - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". (Alterado pela EC-000.045-2004)

O direito do trabalho, nascido dos conflitos da Revolução Industrial, busca pelas negociações coletivas, de modo autônomo, o meio pacifico de se solucionarem os litígios laborais antes de ser instaurada a instância, ou seja, dissídio coletivo de competência funcional do tribunal.

Intrínseco, portanto, é a negociação coletiva junto à entidade sindical profissional que deverá ser buscada pela parte patronal.

Ressalta-se que é imprescindível e decorrente dos princípios da boa-fé objetiva, da razoabilidade e proporcionalidade que sejam demonstrados os motivos técnicos, econômicos e outros que ensejaram tais rompimentos.

Deverá, no rompimento em massa, serem adotados critérios objetivos de enfrentamento da crise, bem como observância de ordem de preferência para tais rompimentos.

Partindo-se da ruptura daqueles mais jovens aos de mais idade, em face da dificuldade de serem absorvidos pelo mercado de trabalho.

Seguindo pelos desobrigados de dependentes econômicos para os de que tenham necessidade de subsidiar seus dependentes tais como filhos e cônjuge, pois se assim não for, a ruptura não terá observado os elementos imprescindíveis à natureza jurídica do instituto de direito coletivo, cabendo ao Poder Judiciário a reintegração dos empregados desprotegidos e do amparo à sociedade.

POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS

Posição inovadora e conforme os ditames da Constituição Federal de 1988, o C. TST quando do julgamento da dispensa coletiva praticada pela EMBRAER no final do ano de 2009, Autos n. 309, através da Seção Especializada em Dissídio Coletivo, tendo como relator Mauricio Godinho Delgado, decidiu:

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS - EFEITOS JURÍDICOS.

"A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se 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, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º, e 170, VIII, 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."

Asseverou ainda que:

> "As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que lhe irá regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maioria da SDC fixou tal premissa (embora a d. Maioria, para o caso vertente nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada - até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na Jurisprudência até então dominante).
>
> E, inovando, estabeleceu para as demandas futuras: A premissa ora fixada é: "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores".

Noticiado pelo site do C. TST em 14/12/2012 que:

> "A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou abusiva e declarou a ineficácia da demissão

> coletiva de cerca de 400 empregados da Novelis do Brasil Ltda, produtora de alumínio. Os trabalhadores foram dispensados com o encerramento das atividades da unidade que a empresa mantinha em Aratu (BA).

O julgamento se deu em recurso ordinário da Novelis contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) que fora favorável aos metalúrgicos, determinando a ineficácia das rescisões dos contratos trabalhistas, a manutenção dos planos de saúde e o pagamento aos empregados de indenização compensatória.

Conforme o acórdão da SDC, a dispensa coletiva tem de ser objeto de negociação com a categoria, representada por seu sindicato, não se tratando de mero direito potestativo do empregador.

A Novelis alegou razões de estratégia empresarial e redução de custos de produção em face da crise econômica mundial instalada em 2008 para justificar o encerramento das atividades da unidade de Aratu e a consequente demissão dos empregados.

Com a dispensa, o sindicato dos trabalhadores ajuizou no TRT dissídio coletivo de natureza jurídica, alegando que os termos da dispensa não foram negociados, tendo sido impostos de forma unilateral. Requereram a ineficácia jurídica de todas as rescisões e multa "não inferior a R$100 mil por cada trabalhador demitido indevidamente", conforme a ação.

O TRT entendeu que a despedida em massa de trabalhadores, em face da sua gravidade e da repercussão no meio social, exige que sejam adotadas certas cautelas, de modo a conciliar o direito do empregador com o seu dever de promover a justiça e o bem-estar social.

"Há, por isso mesmo, necessidade de regular esse ato, adotando-se, inclusive, mecanismos que objetivem diminuir os seus efeitos deletérios. Surge então a negociação coletiva, instrumento apto a compor interesses divergentes, com vistas a disciplinar as condições do ato de despedida maciça", expressa o acórdão.

Com isso declarou que a demissão foi abusiva, porque se deu sem negociação, e determinou sua ineficácia, deferindo, a título de indenização, os salários e as vantagens legais do período em que perdurar a ineficácia das despedidas. Também decidiu pela manutenção dos planos de saúde nas mesmas condições em que vigoravam.

Na SDC, a Novelis também não obteve sucesso. O colegiado negou

provimento ao recurso da empresa, mantendo a decisão do TRT. A matéria foi relatada pelo ministro Walmir Oliveira da Costa.

Conforme seu voto, a negociação coletiva prévia se fazia ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências graves para os trabalhadores e para a comunidade local.

Como alegado pela recorrente, a decisão empresarial decorria dos efeitos da crise econômica mundial; sendo assim, eram evidentes as dificuldades que os trabalhadores encontrariam em obterem novos postos de trabalho, sendo, ainda, indiscutível que mesmo nos mercados de trabalho mais robustos resultaria difícil à absorção de cerca de 400 trabalhadores em busca de novo emprego", destacou o voto.Processo: RO - 6-61.2011.5.05.0000

O Ministro Maurício Godinho Delgado, em decisão proferida no Processo: RO - 173-02.2011.5.15.0000, data de Julgamento: 13/08/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 31/08/2012, exarou o seguinte entendimento:

"A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 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).

As citadas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, contêm garantias democráticas à atuação sindical, que ressaltam a importância do ser coletivo obreiro no âmbito internacional, nacional e local, e devem ser observadas na aplicação do Direito do Trabalho, enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força do trabalho no universo social, suplementando a ordem jurídica interna juslaboral.

Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a submissão da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça a distinção normativa entre

as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes.

Nesse sentido, a dispensa coletiva não é um direito potestativo do empregador, não existindo na ordem jurídica previsão para que ato de tamanho impacto seja realizado arbitrariamente e de maneira estritamente individual.

Ao contrário do Direito Individual, em que o próprio ordenamento prevê as sanções para o caso de dispensa sem justa causa, não existe juridicamente dispensa meramente arbitrária e potestativista de natureza coletiva. As consequências de um ato de tal natureza devem possuir como parâmetro a proteção prevista no art. 7º, I, que veda despedida arbitrária ou sem justa causa. Em que pese o texto constitucional mencionar que tal proteção se dará nos termos da lei complementar, está claro que a Constituição delegou ao legislador infraconstuticional apenas a eleição de sanções decorrentes da despedida arbitrária. A proteção ao trabalhador já está plenamente prevista no texto constitucional, tratando-se de direito fundamental, tendo, portanto, aplicação imediata, impedindo a atuação do aplicador do direito em sentido contrário ao seu conteúdo. Vale lembrar que, conforme afirmado, por se tratar de evento diverso da ruptura meramente individual, a previsão simplista e isolada do art. 6º, "caput", e § 1º da Lei nº 5.107/66 apenas é aplicável no âmbito das dispensas individuais.

Cabe destacar que o art. 7º, I, da Constituição Federal, aplicado às dispensas coletivas, contém norma de eficácia contida, ou seja, regra constitucional cuja eficácia é redutível ou restringível por diploma infraconstitucional, conforme autorizado pela própria Constituição. Essas regras jurídicas têm aplicabilidade imediata, mas podem ter seu alcance reduzido (por isso fala-se em eficácia contida) pelo legislador infraconstitucional, segundo comando oriundo da própria Constituição. São, em geral, as normas que enunciam direitos com o preceito suplementar,'*... na forma que a lei estabelecer*', ou, no hipótese normativa em análise,'*... nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos*'. Observe-se: não sendo editada a legislação complementar regulamentadora (e restritiva), a norma constitucional (e seu princípio subjacente) firma-se em vigor.

Ressalte-se, finalmente, que a norma de eficácia contida possui,

ainda, importante efeito esterilizante negativo sobre as normas infraconstitucionais que lhe sejam antitéticas ou incompatíveis - efeito não percebido pelo critério teórico tradicional. A simples circunstância de esse tipo de norma invalidar a continuidade ou emergência de preceitos antagônicos ou incompatíveis já lhe confere substantiva eficácia no contexto da ordem jurídica global envolvida.

Nesse quadro, 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 pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que são fundamentos da República. A Carta Magna prevê, ainda, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, e tem, entre seus princípios, a busca do pleno emprego.

Como forma de solucionar conflitos, a CLT prevê, em seu art. 8º, que, na falta de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho decidirá, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade, por princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, usos e costumes e pelo direito comparado, ressaltando em seu parágrafo único que o Direito Comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho no que lhe for compatível.

Um ponto relevante a destacar é que a dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF).

Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista.

Nesse sentido, até que surja negociação coletiva trabalhista regular ou, alternativamente, o processo judicial trabalhista correspondente (dissídio coletivo), o ato potestativo e unilateral empresarial de dispensa coletiva seria inábil a produzir efeitos jurídicos, por não haver no direito coletivo

trabalhista semelhante ato coletivo sem a participação do sindicato.

Em síntese: as dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes.

É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas.

Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento.

Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (Processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (...)

No caso em análise, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais

da dispensa, com o estabelecimento dos seguintes direitos: a instituição de *"um Plano de Demissão Voluntária correspondente a dois salários nominais a cada um, além dos valores devidos a título de rescisão sem justa causa, bem como três vales cestas alimentação a cada um, quatro meses relativos ao plano de assistência médica, trinta dias de estabilidade após a apresentação da lista daqueles trabalhadores demitidos, assim como a inclusão no Plano de Demissão Voluntária dos trabalhadores demitidos na área de produção por ocasião dos fatos que ensejaram o movimento paredita*"; entre outros de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego".

DC. Natureza jurídica. Cabimento. Encerramento da unidade industrial. Dispensa em massa. Prévia negociação coletiva. Necessidade.

A SDC, por maioria, entendendo cabível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para se discutir a necessidade de negociação coletiva, com vistas à efetivação de despedida em massa, negou provimento ao recurso ordinário no tocante à preliminar de inadequação da via eleita, vencidos os Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Maria de Assis Calsing. No mérito, também por maioria, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Fernando Eizo Ono, a Seção negou provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva e das suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. No caso, reafirmou-se o entendimento de que a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais. Ressaltou-se, ademais, que o fato de a despedida coletiva resultar do fechamento da unidade industrial, por questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção, não

distingue a hipótese dos outros casos julgados pela Seção, pois a obrigatoriedade de o empregador previamente negociar com o sindicato da categoria profissional visa ao encontro de soluções que minimizem os impactos sociais e os prejuízos econômicos resultantes da despedida coletiva, os quais se mostram ainda mais graves quando se trata de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, e não apenas de mera redução do quadro de pessoal. TST-RO-6-61.2011.5.05.0000, SDC, rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 11.12.2012.

CONCLUSÃO

Destarte, para ser considerada lícita a dispensa coletiva deve atender a requisitos mínimos, sendo necessária uma negociação coletiva, apresentação de provas que demonstrem a real necessidade da dispensa em massa, com apresentação das causas ou motivações (motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais) que sejam capazes de colocar em risco a existência do empregador/empresa.

Feita essa constatação, deverá então haver uma negociação prévia de como será efetivamente feita esta dispensa, mas imprescindível a existência de planos de enfrentamento da crise, priorizando a mantença dos empregos dos empregados de mais idade que tenham maior dificuldade de serem absorvidos pelo mercado de trabalho e daqueles que possuem dependentes econômicos.

Destarte, a inobservância dos elementos inerentes ao instituto jurídico de direito coletivo conforme o acima escandido, violará o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que é pilar do nosso Estado Democrático de Direito, desrespeitando profundamente o Valor Social do Trabalho, da livre Iniciativa, descumprindo o empregador a função social da propriedade.

THE DIRECTIVE POWER OF THE EMPLOYER IN COLLECTIVE DISMISSAL

ABSTRACT: This article presents an analysis of the current situation

of the employer the power steering light of the Constitution of 1988, compared to dispensing collective, bringing its limitations due to the Principle of Human Dignity, Value of Social Work, the Free initiative and the principles inherent in the Law Collective.

KEYWORDS: Power Steering. Principles of Human Dignity. Social Value of Work. Free Enterprise. Collective Dismissal.

BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.
GOMES, Luiz Flávio. "valor dos direitos humanos no sistema jurídico brasileiro". *Jornal carta forense*. São Paulo. Março de 2008.
GONÇALVES JÚNIOR, Mário. "Ao anular demissão em massa, Judiciário paulista assume responsabilidade do legislativo, disponível em: http://jusvi.com/artigos/38196, acesso em 19.03.2009.
GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa* - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.
SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização do pensamento único à consciência universal*. 14ª edição. São Paulo: Record, 2007.
SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.
TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho.* São Paulo: LTr, 2007.
VIDOTTI, Tárcio José. GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (org.). *Direito coletivo do trabalho e uma sociedade pós-industrial*. MALLET, Estêvão. *A negociação coletiva nos Estados Unidos da América*. São Paulo: LTr, 2003.

Sites consultados:
http://www.mte.gov.br/, acesso em 07/01/2013.
http://www.tst.jus.br/, acesso em 07/01/2013.
http://consulta.trt15.jus.br/, acesso em 05/01/2013.