



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 12, Issue, 04, pp. 55011-55022, April, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.24237.04.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ENVOLVENDO OS INTERESSES DIFUSOS NAS DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL APÓS A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE A PARTIR DO CASO DA EDITORA ABRIL

\*<sup>1</sup>Rodrigo Wasem Galia, <sup>2</sup>Paulo José Libardoni and <sup>3</sup>Paulo Ricardo Moraes

<sup>1</sup>Pós-Doutor em Direito pela PUCRS (2019). Professor do Mestrado em Direito da UFSM. Professor Adjunto de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e de Direito Previdenciário do Curso de Direito da UFSM; <sup>2</sup>Pós-Doutorando em Direito na Pontifícia Universidade Católica (PUC/RS) (2021/2022). Doutor em Sociologia (2016) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Advogado; <sup>3</sup>Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Verbo Jurídico) (2020). Diretor Executivo (Jurídico) aa Dias & Paim Advogados Associados

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 04<sup>th</sup> January, 2022

Received in revised form

17<sup>th</sup> February, 2022

Accepted 03<sup>rd</sup> March, 2022

Published online 22<sup>nd</sup> April, 2022

#### Key Words:

Jurisdição Constitucional. Dispensas Coletivas. Interesses Difusos. Editora Abril.

\*Corresponding author: *Rodrigo Wasem Galia,*

### ABSTRACT

Este artigo aborda, sob o prisma da teoria dos direitos fundamentais, a questão das demissões coletivas de funcionários da editora abril, tema esse que ganha novos contornos após a Reforma Trabalhista operada pela Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 477-A na CLT tornando dispensável a exigibilidade de prévia negociação coletiva nas despedidas em massa. A metodologia adotada foi dedutiva, com base em uma abordagem teórica e bibliográfica nacional e internacional, somada a análise de caso. As demissões em massa envolvem não só os trabalhadores, mas a sociedade em geral, pois atingem direitos difusos, envolvendo os fundamentos da jurisdição constitucional no que tange à licitude de tais dispensas coletivas. É função do Ministério Público do Trabalho a consecução efetiva de proteção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, e papel do Estado o atravessamento do direito público no direito privado buscando elevar o grau de eficácia das normas constitucionais.

Copyright©2022, Rodrigo Wasem Galia et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: *Rodrigo Wasem Galia, Paulo José Libardoni and Paulo Ricardo Moraes.* "Redefining rural local decentralisation: an analysis of india's asymmetrical federal units", *International Journal of Development Research*, 12, (04), 55011-55022.

## INTRODUCTION

É preciso proteger os empregados de uma determinada categoria profissional contra a perda coletiva do emprego, operada através de uma dispensa em massa. Ainda mais porque o direito ao trabalho é um direito fundamental social, que precisa de políticas públicas para a sua implementação. Nesse sentido, o presente artigo insere-se na temática da jurisdição constitucional, ao papel do Estado na consecução de políticas públicas, ao papel do Estado na intervenção da economia, na salutar intromissão que o direito público faz nos direitos privados, também sob o prisma de uma teoria dos direitos fundamentais sociais. A jurisdição constitucional é um instrumento, e dos mais eficazes, na defesa da correta aplicação dos comandos constitucionais, além de estender sua proteção aos direitos fundamentais. Sua importância para a reelaboração do direito contemporâneo se reveste de atributo especial, quando se tem como certo que a história da constituição seria outra, sem a jurisdição constitucional. A concepção de uma lei fundamental, apontando para uma hierarquia normativa e para o vértice da função legiferante ordinária, se consolida com a supremacia das normas constitucionais, que o poder constituinte de uma sociedade erigiu para si e, por isso, as

elevou à categoria de normas supremas. A proteção constitucional ao emprego encontra guarida no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, e não pode ser elidida por norma infraconstitucional, tal como ocorre com o art. 477-A, da CLT, que traz a possibilidade de dispensas em massa de trabalhadores sem a exigência da prévia negociação coletiva para preservação dos postos de trabalho. Mas mais que garantir o acesso ao emprego, deve o Estado permitir a proteção ao emprego já conquistado. Ainda mais no que tange aos funcionários da Editora Abril, caso em que se analisará no presente artigo, partindo-se do cotejo entre as dispensas em massa e os interesses difusos por elas atingidos, dada a essencialidade do trabalho na efetivação da dignidade da pessoa humana.

**O trabalho como fundamento axiológico da república federativa do brasil e a efetividade da jurisdição constitucional na licitude das dispensas coletivas:** O trabalho é, sem dúvida, meio de sobrevivência, mas também é fonte privilegiada de identidade pessoal, na medida em que a pessoa age e atua, superando desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho. Num sistema capitalista, a inclusão social de um indivíduo está interligada ao que faz, ao que produz, ao seu trabalho, ao fim e ao cabo.

Assim, Rodrigo Wasem Galia preleciona que:

No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade; é atividade que se pode exercer com liberdade e dignidade, limitado pela capacidade profissional. O trabalho, nessa medida, realiza o indivíduo como pessoa, e é fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais.

A Constituição Federal de 1988 elege o *valor social do trabalho* ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, ao lado da *livre iniciativa*. No art. 193 da Carta Magna, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a *Ordem Social* procura preservar. A tutela Constitucional ao trabalho efetiva o Estado Democrático de Direito, ao garantir, com tal proteção ao trabalho, a dignidade da pessoa e sua possibilidade de inclusão social. Essa é a razão pela qual a atual Constituição, antes de elencar o *valor social do trabalho* e a *livre iniciativa* como fundamentos da República, arrolou o fundamento que se qualifica como *ratio* dos direitos sociais: *a dignidade da pessoa humana*.<sup>1</sup>

Na busca da proteção ao emprego, é preciso esclarecer o que se entende por despedida coletiva. A legislação brasileira não trata de dispensa em massa, nem estabelece conceito no sentido do que é tal ruptura contratual. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder. O artigo 1.1 da Diretiva nº 75/129 da Comunidade Econômica Europeia considera dispensa coletiva como a efetuada por um empresário, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, quando o número de dispensas no período de 30 dias corresponda a: (a) 10 empregados, cujo centro de trabalho empregue, habitualmente, entre 20 a 100 trabalhadores; (b) 10% do número de empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente entre 100 a 300 trabalhadores; (c) 30 empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de 300 trabalhadores; (d) ou 20 empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de 90 dias. Trata-se de um conceito complexo.<sup>2</sup> Tem característica subjetiva quando faz referência à resolução unilateral do empresário e qualitativa, quando menciona os motivos da dispensa, e quantitativa, quando faz referência ao número de trabalhadores afetados. Leciona Nelson Mannrich que não foram instituídas sanções no caso do descumprimento da diretiva. Dessa forma, é da competência dos Estados-membros regular a questão, providenciando para que os representantes dos trabalhadores disponham de procedimentos administrativos e/ou judiciais para exigir o cumprimento das obrigações estabelecidas na diretiva.<sup>3</sup> Outra característica que está associada a dispensa coletiva são os reflexos ou os desdobramentos dessa modalidade de despedida, os quais trazem efeitos além da esfera particular, até mesmo sobre uma determinada ordem econômica, dependendo de sua amplitude e mesmo na rotina de vida de uma comunidade. Importante referir que o instituto da dispensa coletiva advém de modificações na organização do trabalho, quer por implementos tecnológicos ou por motivos econômicos que têm por fito a diminuição de postos de trabalho. Assim, é oriunda de uma razão que não está ligada a quaisquer condutas por parte dos empregados afetados e na qual não há aspiração a substituição da massa envolvida.<sup>4-5</sup>

Dessa forma, Nelson Mannrich defende que, embora haja omissão do legislador em disciplinar as dispensas coletivas, sempre se registrou o fenômeno, envolvendo grande número de empregados dispensados por fatores vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, assim como em decorrência de causas tecnológicas ou financeiras. Nesse contexto, a dispensa coletiva é a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores.<sup>6</sup> Se a dispensa coletiva de trabalhadores se dá inicialmente no plano coletivo,<sup>7-8</sup> relaciona-se com os chamados direitos difusos, indeterminados, pois todos os trabalhadores, já na iminência de ocorrer uma despedida em massa, sentem medo de perder o emprego, de perder o seu lugar no mundo, pondo em xeque a condição social tutelada na Carta Maior (direito ao emprego como um direito social – art. 6º, *caput*, da Constituição Federal de 1988). Provavelmente não sejam somente os trabalhadores despedidos os prejudicados, mas os não despedidos também, porque poderão ser os próximos, a ameaça está no ar, a complexidade do mundo pós-moderno não pode mais garantir a certeza de nada na fluidez das relações. Os laços entre os seres humanos estão desfeitos. O individualismo impera na incerteza. O desempregado torna-se a “sujeira” do mundo Pós-Moderno, pois fica fora de lugar, deixa de pertencer ao mundo, passa a ocupar um lugar que ninguém quer pertencer ou estar. Tudo é descartável, até mesmo a mão de obra humana. Mais do que isso, os familiares, dependentes destes trabalhadores que foram descartados, também serão afetados pela dispensa, em mais de uma esfera: econômica, social, cultural.<sup>9-10</sup>

<sup>6</sup> Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 555.

<sup>7</sup> Na parte da obra em que trata do questionamento da dicotomia “público-privado”, Rodolfo de Camargo Mancuso adverte que: “O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques”. Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

<sup>8</sup> Foi o que aconteceu na crise da IESA, em Charqueadas/ Rio Grande do Sul. O Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Civil Pública para suspender as dispensas anunciadas (dispensa em massa) sem qualquer negociação coletiva prévia sob o argumento da inconstitucionalidade e da ilegalidade da postura patronal. Arguiu o Ministério Público da 4ª Região (Santa Cruz do Sul) que havia necessidade de suspensão imediata da dispensa coletiva anunciada para o dia 24 de novembro de 2014. Segundo o representante do MPT da 4ª Região que ingressou com a ação civil pública, Bernardo Mata Schuch, “importante enfatizar que a Ação Civil Pública é o *locus* ideal para tutelar questões como a que vem carreada neste processo, haja vista que estamos diante de direitos eminentemente difusos, cuja violação se projeta para inúmeras dimensões da coletividade. Registre-se, por derradeiro, que a questão da dispensa em massa requer reflexão acurada e sistematizada. O que o Ministério Público do Trabalho propõe é a busca de uma solução que minimize o impacto da medida brusca que açoita os trabalhadores dispensados, gerador de múltiplos efeitos nefastos. O MPT entende que o trabalhador deve ser respeitado sempre, em qualquer município ou unidade federativa do país, pois isto é o que dá azo à construção de uma sociedade igualitária, que garante o desenvolvimento nacional, que reduz a desigualdade social e regional e que, por derradeiro, promove o bem de todos, tudo conforme os fundamentos da República Federativa do Brasil”. Verbas Rescisórias: Petrobras e IESA têm contas bloqueadas diante de risco de demissões. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/acp-mpt-rs-demissoes-iesa.pdf>. Acesso em 30 de maio de 2018.

<sup>9</sup> Conforme aduz Ingo Wolfgang Sarlet: “Em síntese, firma-se aqui posição em torno da tese de que – pelo menos no âmbito do sistema constitucional positivo brasileiro – todos os direitos, tenham sido eles expressa ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da CF (dos direitos e garantias fundamentais) ou mesmo localizados em outras partes do texto constitucional, são direitos fundamentais. Aliás, a própria orientação adotada pelo STF em matéria de direitos sociais tem sido sensível, neste particular, ao reconhecimento de que os direitos sociais são direitos fundamentais, o que também tem sido o caso do direito ao trabalho e dos diversos direitos dos trabalhadores (como no caso emblemático do direito de greve dos servidores públicos), seja em virtude da afirmação de tal condição no caso de alguns direitos dos trabalhadores, seja pelo fato de que por ora não se encontram decisões do STF que tenham refutado a

<sup>1</sup> Galia, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto*. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 292.

<sup>2</sup> Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

<sup>3</sup> Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

<sup>4</sup> Zavanella, Fabiano. *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

<sup>5</sup> Zavanella, Fabiano. *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

A efetividade de proteção ao emprego é o que está em xeque na pós-modernidade: seja nas dispensas individuais, seja nas dispensas coletivas. É a questão social do trabalho, até que ponto o trabalho recebe tutela efetiva a partir de sua análise como um direito fundamental social, no viés constitucionalizado do direito do trabalho. O importante é proteger o emprego, já que a dispensa coletiva atinge interesses difusos, cuja tutela só começou a se implementar na terceira dimensão dos direitos fundamentais sociais, no desafio pós-moderno de efetivação do princípio da solidariedade social. Tais interesses difusos também não se circunscrevem mais como puramente públicos ou privados.

Rodolfo de Camargo Mancuso preleciona que:

O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques. Essa constatação salta aos olhos, bastando observar que, de fato, o “coletivo”, o “geral”, o “público”, não são noções abstratas, mas haurem sua significação a partir da síntese dos interesses individuais nelas agrupados; de modo que um interesse é “metaindividual” quando, além de deparar o círculo de atributividade individual, corresponde à síntese dos valores predominantes num determinado segmento ou categoria social.

Em outras palavras, a realidade é muito complexa e seus elementos estão constantemente interagindo, de modo que não se pode enquadrar todo esse fenômeno na polarização entre público e privado. O “temido” terceiro termo de há muito está presente na sociedade, formado de elementos que deparam esse sinônimo. Há, portanto, uma zona cinzenta entre aqueles dois polos, facilmente constatável quando refletimos sobre alguns exemplos: o direito de propriedade, em princípio, concerne ao interesse individual; mas, já há algum tempo se construiu a teoria da propriedade como função social; um sindicato operário, em princípio, protege os interesses individuais dos trabalhadores, mas, fazendo-o, tutela, também, o direito ao trabalho, que é uma liberdade pública.<sup>11</sup> (grifos do autor)

condição fundamental a algum dos direitos consagrados no Título II da CF. Aliás, justamente o já referido exemplo do direito de greve dos servidores públicos revela que o STF tem inclusive reconhecido (como fundamentais) direitos dos trabalhadores que não foram, por expressa disposição do constituinte originário, incluídos no elenco do Título II da CF,...”. Sarlet, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: Sarlet, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; Frazão, Ana de Oliveira (coordenadores). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 26-27.

<sup>10</sup> O desemprego é uma impureza, indesejável em qualquer contexto. Nesse sentido: “Há, porém, coisas para as quais o “lugar certo” não foi reservado em qualquer fragmento da ordem preparada pelo homem. Elas ficam “fora do lugar” em toda a parte, isto é, em todos os lugares para os quais o modelo de pureza tem sido destinado. O mundo dos que procuram a pureza é simplesmente pequeno demais para acomodá-las. Ele não será suficiente para muda-las para outro lugar: será preciso se livrar delas uma vez por todas – queimá-las, envenená-las, despedaçá-las, passa-las a fio de espada. Mais frequentemente, estas são coisas móveis, coisas que não se cravarão no lugar que lhes é designado, que trocam de lugar por sua livre vontade. A dificuldade com essas coisas é que elas cruzarão as fronteiras, convidadas ou não a isso. Elas controlam a sua própria localização, zombam, assim, dos esforços dos que procuram a pureza “para colocarem as coisas em seu lugar” e, afinal, revelam a incurável fraqueza e instabilidade de todas as acomodações. Baratas, moscas, aranhas ou camundongos, que em nenhum momento podem resolver partilhar um lar com os seus moradores legais (e humanos) sem pedir permissão aos donos, são por esse motivo, sempre e potencialmente, hóspedes não convidados, que não podem, desse modo, ser incorporados a qualquer imaginável esquema de pureza”.<sup>10</sup> Bauman, Zygmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. p. 14-15.

<sup>11</sup> Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

A extinção da estabilidade decenal tornou o emprego descartável, pela lógica da compensação financeira (regime do FGTS) em troca do posto de trabalho do antigo regime. Operou o término da estabilidade decenal e triunfo do regime do FGTS no regime celetista. Nesse contexto, a jurisdição constitucional tem por foco concretizar a ordem jurídica e conferir, através do Poder Judiciário, a execução plena das normas que, por exigência do direito vigente, devem regular as mais diversas situações jurídicas – como é o caso das dispensas coletivas. Ora, o art. 477-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista<sup>12</sup> na CLT, dispensou a validade das despedidas coletivas à prévia negociação coletiva entre os sindicatos das categorias econômica e profissional. Nesse sentido, reveste-se como expressão da soberania do Estado a jurisdição constitucional. Em outras palavras, a jurisdição é a aptidão de definir imperativamente e de conferir decisões, em prol da efetividade do Direito. Assim, o Estado-Soberano conhece os conflitos de interesse, ou não, e declara em seu nome e não em nome das partes, o direito aplicável ao caso, podendo executar o *decisum*, se provocado. No exercício dessa jurisdição constitucional envolvendo as dispensas coletivas, terá o STF que considerar o art. 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988, que explicita como Direito Fundamental Social dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa [...], para afastar, por controle de constitucionalidade, o art. 477-A da CLT, claramente, portanto, inconstitucional.

Nesse sentido:

A ideia de Constituição está diretamente ligada à promoção da igualdade. Como destaca Pérez-Royo (2007, 87), as experiências que antecederam o Estado constitucional basearam-se na naturalização da desigualdade, ou seja, no princípio de que os homens eram desiguais por natureza e nada poderia ser feito para desfazer as relações de dominação e subordinação. A estabilidade dessas relações não dependia de formalização expressa. O poder decorria da própria natureza e por tal motivo não necessitava ser constituído. O Estado constitucional, ao contrário, pressupõe a igualdade entre os homens. Sua história é a realização, com maior ou menor amplitude, do princípio da igualdade e, para cumprir esse desiderato, o poder político é constituído.

Pode-se dizer que a promoção da igualdade propicia o avanço da constitucionalização do direito, permitindo a integração de pessoas ao centro em que direitos são assegurados, com uma distribuição de bem-estar mais racional, e na qual se desfruta de um ambiente de participação na deliberação da coisa pública. Por outro lado, quanto maiores as desigualdades, mais distante do centro essas pessoas são colocadas, à margem de direitos, bem estar e das deliberações relevantes na sociedade.<sup>13</sup>

A importância da jurisdição constitucional está atrelada ao fato de fixar o Poder Judiciário no panorama dos poderes estatais, afastando a percepção vulgar de ser este Poder um mero órgão de solução de conflitos de interesses. A jurisdição constitucional garante, dessa forma, os preceitos constitucionais e sua consequente interferência no direito infraconstitucional. Ou seja, o Poder Judiciário não deve se

<sup>12</sup> O último aspecto que se pretende realçar no processo de desconstitucionalização do Direito do Trabalho é a legislação. A aprovação de legislação nem sempre cumpre o propósito de realizar o texto constitucional, embora muitos dos direitos sociais trabalhistas ainda careçam de regulamentação. A reforma trabalhista, aprovada com a Lei 13.467, de 2017, em lugar de estabelecer maior igualdade e democracia no trabalho, contribuiu para incrementar a desigualdade, como será visto. Tão logo sancionada a lei que aprovou a reforma, foi editada uma medida provisória para fazer correções, o que não se chegou a concretizar, considerando que a medida provisória caducou (Brasil, MP 808, 2017). A reforma trabalhista reverte o processo iniciado com a Constituição de 1988 de integração de trabalhadores ao núcleo de direitos e de um mínimo de bem-estar social, contribuindo para colocar os trabalhadores na periferia do sistema.

<sup>13</sup> Pereira, Ricardo José Macêdo de Britto. A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, p. 54-55.

resumir a um órgão de Estado, cuja função se esgote na prolação de sentenças. Nessa perspectiva, é necessário reconhecer ao mesmo sua legítima participação no processo político e institucional do País. Em outras palavras, no exercício da função jurisdicional, o Estado se materializa juridicamente, sob os mesmos fundamentos que o legítima a exercer, no quadro de uma ordem jurídica instituída, as funções legislativa e executiva. A jurisdição constitucional, portanto, prende-se à função de declarar o direito aplicável aos fatos, bem como é causa final e específica da atividade do judiciário. Nessa função, a jurisdição constitucional exerce o papel de reinvenção da Constituição, pois decodifica e reprime os abusos do sistema político no código jurídico, por meio de sanções. Espera-se que o STF reconheça a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, reconhecendo a necessidade de prévia negociação coletiva antes da efetivação das dispensas em massa de trabalhadores, na busca da licitude de tais despedidas em massa.

**As Dimensões Dos Direitos Fundamentais:** A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu Título II *os direitos e garantias fundamentais*, subdividindo-os em cinco capítulos, quais sejam: *direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos*. Portanto, direitos e garantias fundamentais trata-se de gênero, estabelecendo o legislador constituinte espécies, quais sejam, direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.<sup>14</sup> Modernamente, a doutrina, dentre vários critérios, tem classificado os direitos fundamentais em geração de direitos, ressaltando que a doutrina mais atual, utiliza-se da expressão “dimensões” dos direitos fundamentais, a exemplo de Ingo Wolfgang Sarlet, o qual entende que tais direitos são classificados como direitos fundamentais de segunda dimensão, não englobando apenas direitos de cunho positivo, mas também as liberdades sociais, a exemplo da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, etc.<sup>15</sup>

Conforme leciona Pedro Lenza, os direitos fundamentais classificam-se (seja em geração ou dimensão) da seguinte forma: i) Direitos Humanos de primeira geração: Dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a traduzirem o valor de liberdade; ii) Direitos Humanos de segunda geração: Trata-se dos direitos sociais, culturais e econômicos, correspondendo aos direitos de igualdade. Tais direitos foram conquistados em razão das péssimas situações e condições de trabalho, as quais eclodiram vários movimentos buscando reivindicações trabalhistas e normas de assistência social; iii) Direitos Humanos de terceira geração: Essa geração de direitos foi marcada pela profunda alteração da sociedade, em virtude de profundas mudanças na comunidade internacional (sociedade de massa, crescente desenvolvimento tecnológico e científico), principalmente nas relações econômico-sociais. Surgem, pois, novos problemas e preocupações mundiais, tais como a necessária noção de preservação ambiental e as dificuldades para proteção dos consumidores, entre outros. Nessa dimensão de direitos, destaca-se os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, os quais englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e outros direitos difusos.<sup>16-17</sup> Conforme orientação de Norberto Bobbio, os direitos humanos de quarta geração essa geração

de direitos refere-se aos avanços no campo da engenharia genética, posto que colocam em risco a própria existência humana, através da manipulação do patrimônio genético, apresentando novas exigências a justificar a afirmação de uma quarta geração de direitos.<sup>18</sup> Entretanto, a fim de delimitar as discussões acerca do tema, sem pretender esgotar o assunto, posto que a análise deste trabalho focar-se-á na aplicação dos direitos fundamentais às relações de trabalho e de emprego, e, conseqüentemente, nas profundas transformações havidas na organização do trabalho em razão da globalização, flexibilização<sup>19</sup> do trabalho e avanços tecnológicos, deter-se-á apenas nos direitos de segunda e terceira geração ou dimensão, comumente utilizada pelos doutrinadores modernos.

**A Efetivação do pleno Emprego:** A norma constitucional<sup>20</sup> inserida no artigo 170 determina que a ordem econômica deve garantir a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo, pois, buscar um equilíbrio entre esses fundamentos, conquistando, assim, a dita justiça social, sem olvidar de um de seus princípios, qual seja a busca do pleno emprego.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego.

Assim sendo, da análise da norma referida alhures, resta claro que a dignidade da pessoa do trabalhador constitui uma das finalidades principais da ordem econômica, devendo tal princípio ser informador da própria organização do trabalho. Isto porque a norma contida no referido dispositivo aplica-se, sobretudo, aos trabalhadores no que tange à sua dignidade inserida nas relações de trabalho.<sup>21</sup> Dessa forma, condições de trabalho precárias e empregos sem perspectiva alguma de estabilidade atingem, indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.<sup>22</sup> Na dispensa coletiva, vários empregados perdem o seu emprego, ficando excluído da ordem econômica até que consiga nova ocupação. Destaque-se, por oportuno, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, portanto, o trabalho não pode, em hipótese alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo, pois, trata-se, em verdade, de fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador.<sup>23</sup>

<sup>18</sup> Bobbio, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 6.

<sup>19</sup> Nesse sentido: “Como forma de neutralizar a recessão econômica que assola quase todos os países do globo, vários governos – especialmente os europeus –, além da criação de diversos pacotes econômicos, têm flexibilizado suas normas trabalhistas no intuito de baratear a mão de obra e, conseqüentemente, aumentar a produtividade na busca da recuperação econômica. No Brasil, diversos movimentos doutrinários tem defendido a ideia de flexibilizar também os nossos instrumentos legislativos. Todavia, tal ação não tem se mostrado eficaz e, muito mais grave, tem violado preceitos constitucionais, entre os quais se destaca o princípio da vedação do retrocesso social, o qual proíbe que normas infraconstitucionais e até mesmo constitucionais derivadas retirem dos trabalhadores os mínimos direitos sociais conquistados ao longo dos tempos. Assim, a flexibilização das normas trabalhistas, nos moldes que hodiernamente vem sendo aplicada, fere a Carta Maior e, portanto, não pode ser cultivada em nosso ordenamento jurídico”. NASIHGIL, Arion Augusto Nardello e DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 35.2, jul./dez. 2015, p. 117.

<sup>20</sup> Galia, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto*. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 293.

<sup>21</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 93.

<sup>22</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 93-96.

<sup>23</sup> Silva Neto, Manoel Jorge. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*.

<sup>14</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31.

<sup>15</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed.rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 56.

<sup>16</sup> Cumpre informar que o momento histórico que inspirou e impulsionou tais direitos foi a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX, bem como a Primeira Grande Guerra, a Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha) e, sobretudo, pelo Tratado de Versalhes, de 1919, que criou a OIT – Organização Internacional do Trabalho. Lenza, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 670.

<sup>17</sup> Moraes, Alexandre de. *Direito constitucional*. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31-32.

Ademais disso, é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação. É que, só se atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional do pleno emprego. Destarte, a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, e, em especial, nas relações de emprego, justifica-se pelo fato de que objeto da relação de emprego é o trabalho e não o trabalhador, porém, resta impossível se desmembrar tais figuras, razão pela qual o trabalhador detém a proteção dos direitos fundamentais como cidadão e, sobretudo, como trabalhador.<sup>24</sup> Nasce daí, portanto, o dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais do empregado, tratando-o de forma digna, eis que é sujeito do contrato e também sujeito das garantias fundamentais, principalmente, no que tange à sua dignidade como pessoa. Nesse sentido, é cristalina a inserção dos direitos fundamentais especialmente nas relações de emprego, uma vez que, além da natureza dessa relação jurídica ensejar tal penetração, há evidentemente uma necessidade de se propiciar autonomia às pessoas submetidas a um “poder privado” e de se assegurar um mínimo de dignidade para a parte hipossuficiente da relação, qual seja o trabalhador.<sup>25</sup> É importante ressaltar, por oportuno, que, em se tratando de Direito do Trabalho, viga mestra deste estudo, mesmo antes da Carta Magna de 1988, desde a criação das primeiras normas trabalhistas nas Constituições Pátrias e com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o Estado já se ocupava da tarefa de intervir nas relações individuais e coletivas de trabalho, visando à proteção necessária ao trabalhador.<sup>26</sup> Não é diferente no caso da proteção dos direitos trabalhistas dos funcionários da Editora Abril em caso de dispensas coletivas. Passar-se-á, no próximo tópico, aos aspectos doutrinários e à caracterização da dispensa coletiva.

**A importância dos direitos difusos e coletivos para as reflexões acerca da dispensa em massa:** Quanto aos direitos fundamentais de terceira dimensão, também chamados direitos coletivos *lato sensu*, abrangem três espécies, que são: direitos difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos.<sup>27</sup> Esses direitos têm como propósito a proteção de pessoas indeterminadas, bem como de pessoas identificáveis que possuem uma causa em comum. No Brasil, as três espécies estão previstas no Código de Defesa do Consumidor. Assim, os direitos difusos são tidos como transindividuais e indivisíveis, que pertencem a pessoas indeterminadas com o mesmo interesse devido a circunstâncias de um fato comum, de acordo com o art. 81, inciso I do referido diploma.<sup>28</sup> Já os coletivos *stricto sensu* são pertinentes aos direitos transindividuais e indivisíveis, pertencendo a pessoas de determinado grupo, determinada categoria ou classe, tendo previsão legal no inciso II do parágrafo único do art. 81 do *codex* salientado.<sup>29</sup>

E, por sua vez, os individuais homogêneos são aqueles direitos que têm uma origem comum cujos detentores são identificáveis, como se depreende do inciso III do parágrafo único do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor. É preciso não confundir a defesa de direitos coletivos com a defesa coletiva de direitos (individuais). Assim sendo, os direitos coletivos são aqueles direitos subjetivamente transindividuais (isto é, sem titular determinado) e são, por essa simples defesa, materialmente indivisíveis. Os direitos coletivos permitem sua aceção no singular, inclusive para fins de tutela jurisdicional. Ou seja: embora indivisível, é possível conceber-se uma única unidade da espécie de direito coletivo. O que é múltipla (e indeterminada) é a sua titularidade, e daí a sua transindividualidade. Nessa senda, o “direito coletivo” representa a designação genérica para as duas modalidades de direitos transindividuais: tanto o difuso como o coletivo *stricto sensu*. Configura a denominação que se atribui a uma especial categoria de direito material, nascida da superação, atualmente indiscutível, da tradicional dicotomia entre interesse público e interesse privado. Consiste em direito que não compete à administração pública e nem a indivíduos particularmente determinados. Concerne, sim, a um grupo de pessoas, a uma classe, a uma categoria, ou à própria sociedade, considerada em seu significado amplo.<sup>30</sup>

Os direitos ou interesses coletivos (*lato sensu*) e direitos ou interesses individuais homogêneos constituem, assim, categorias de direitos ontologicamente diferenciadas. É o que se depreende de sua conceituação na Lei nº 8.078/90, art. 81, parágrafo único. Consoante a definição dada pelo legislador, são interesses e direitos difusos os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, parágrafo único, inciso I da Lei nº 8.078, de 1990). Os interesses e direitos coletivos são aqueles transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base (inciso II). São direitos individuais homogêneos os decorrentes de origem comum (inciso III): direitos derivados do mesmo fundamento de fato ou de direito ou que tenham, entre si, relação de afinidade por um ponto comum de fato ou de direito. Os direitos difusos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com indeterminação absoluta dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de uma mera circunstância de fato, como por exemplo, morar na mesma região. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares. Como exemplo, pode-se citar o direito ao meio ambiente sadio (art. 225 da Constituição Federal de 1988).<sup>31</sup>

Aduz Rodrigo Coimbra que:

Na classe difusa, os objetos do direito podem ser: o patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe; a moralidade administrativa; o meio ambiente; o patrimônio histórico e cultural; as relações de consumo; as relações de trabalho; bens e direitos de valor artístico, estético, turístico e paisagístico; a ordem econômica; a ordem urbanística, entre outros.<sup>32</sup>

São Paulo: LTr, 2005. p. 24.

<sup>24</sup> Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 96.

<sup>25</sup> Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 99.

<sup>26</sup> Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 107.

<sup>27</sup> Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

<sup>28</sup> Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesse difuso: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

<sup>29</sup> Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma

(super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

<sup>30</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 34.

<sup>31</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

<sup>32</sup> Coimbra, Rodrigo. *Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. Direitos Fundamentais & Justiça*. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 104, Julho/Setembro de 2014.

Os direitos coletivos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com determinação relativa dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares coletivos decorre de uma relação jurídica-base, como por exemplo, o Estatuto da OAB. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares, razão pela qual estão ao lado dos direitos difusos (por isso a expressão “direitos difusos e coletivos”). Como exemplo, pode-se citar o direito de classe dos advogados de ter representante na composição dos Tribunais (art. 94 da Constituição Federal de 1988)<sup>33</sup>.

Como aduz Vincenzo Vigoriti<sup>34</sup>:

Uma organização ainda deve existir para que se possa falar de "coletivo", no sentido de relação de interesses estabelecidos para a realização do fim comum. Este é o elemento essencial que distingue os interesses coletivos daqueles difusos. Reconhecendo também a implementação de algumas indicações esparsas na doutrina, parece-me que a expressão interesse difuso deva ser utilizada em referência a um estágio ainda fluido do processo de agregação de interesses e deve, portanto, ser reservada para aqueles posições de vantagem reconhecidas oferecidas aos particulares pelo ordenamento, de igual conteúdo e direito também dirigidas para o mesmo fim (o mesmo bem jurídico), e, portanto, não organizado, e, também, não vinculadas por restrições que podem torná-los a perder relevância jurídica, como posição individual, para deixá-los ser elementos significativos de um interesse mais amplo.

Em decorrência de sua natureza, os direitos difusos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato inter vivos, seja mortis causas. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos difusos da relação de direito material se dá com absoluta informalidade jurídica, pois basta que haja alteração nas circunstâncias de fato.<sup>35</sup> Por outro lado, em decorrência de sua natureza, os direitos coletivos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato *inter vivos*, seja *mortis causas*. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos coletivos da relação de direito material se dá com relativa informalidade jurídica, pois basta a adesão ou a exclusão do sujeito à

relação jurídica-base.<sup>36</sup> No tocante aos interesses que, por natureza, são difusos, há um elemento que é complicador, que se deve ao fato de que eles não comportam aglutinação em grupos sociais definidos *a priori*. Essa indeterminação dos sujeitos deriva, em grande parte, do fato de que não existe um vínculo jurídico coalizador dos sujeitos atingidos por esses interesses: em verdade, eles se reúnem ou se agregam ocasionalmente, em virtude de certas contingências, como o fato de habitarem certa região, de consumirem certo produto, de viverem numa certa comunidade, por compartilharem pretensões semelhantes, por serem afetados pelo mesmo evento originário de obra humana ou da natureza.<sup>37</sup> Por exemplo, quando se refere aos interesses difusos dos usuários de automóveis<sup>38</sup>, abarca-se uma indefinida massa de indivíduos das mais variadas situações, esparsos ou espalhados por todo o País, sem qualquer especial característica jurídica homogênea, pois apenas praticaram, aos milhares ou milhões, um mesmo ato jurídico instantâneo: a compra de um veículo.

É importante a observação de Teori Albino Zavaski, que ressalta que:

Nem sempre são perceptíveis com clareza as diferenças entre os direitos difusos e os direitos coletivos, ambos transindividuais e indivisíveis, o que, do ponto de vista processual, não tem maiores consequências, já que, pertencendo ambos ao gênero de direitos transindividuais, são tutelados judicialmente pelos mesmos instrumentos processuais. Pode-se, pois, sem comprometer a clareza, identificá-los em conjunto, pela sua denominação genérica de direitos coletivos ou de direitos transindividuais. No entanto, os direitos individuais, não obstante homogêneos, são direitos subjetivos individuais. Peca por substancial e insuperável antinomia afirmar-se possível a existência de direitos individuais transindividuais. Entre esses e os direitos coletivos, portanto, as diferenças são mais acentuadas e a sua identificação, conseqüentemente, é mais perceptível.<sup>39</sup>

Como observa Rodrigo Coimbra, nas relações de trabalho<sup>40</sup>, ainda que o Direito Coletivo do Trabalho contemple os exemplos talvez mais típicos de direito coletivo *stricto sensu* – de que seja titular categoria ou grupo de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, que, no caso, geralmente é o contrato de emprego –, existem também significativos direitos com objeto difuso. Assim, apresentam-se alguns casos envolvendo direitos com objeto difuso provenientes das relações de trabalho: a) greve em

<sup>33</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

<sup>34</sup> “Un’organizzazione comunque deve esistere perché possa parlarsi di “collettivo”, nel senso di relazione di interessi stabilita per il raggiungimento del fine comune. Questo è l’elemento essenziale che distingue gli interessi collettivi da quelli diffusi. Recependo anche alcune indicazioni sparse in dottrina, mi pare che la locuzione interessi diffusi vada usata in riferimento ad uno stadio ancora fluido del processo di aggregazione degli interessi e vada pertanto riservata a quelle posizioni di vantaggio riconosciute ai singoli dall’ordinamento, di uguale contenuto e dirette anche verso il medesimo fine (medesimo bene giuridico), epperò non organizzate, e quindi non legate da vincoli capaci di far loro perdere rilevanza giurídica, come posizione individuali, per far loro assumere rilievo como elementi di un interesse più vasto”. VIGORITI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo*: la legittimazione ad agire. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore, 1979. p. 39-40.

<sup>35</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

<sup>36</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

<sup>37</sup> Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesse difusos*: conceito e legitimação para agir. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

<sup>38</sup> Assim: “Diversa é a situação com relação aos interesses difusos. Aqui, além da contraposição clássica indivíduo X autoridade, há um conflito de interesses de caráter meta-individual: o interesse à contenção dos custos de produção e dos preços contrapõe-se ao interesse à criação de novos postos de trabalho, à duração dos bens colocados no comércio etc. O interesse à preservação das belezas naturais contrapõe-se ao interesse da indústria edílicia, ou à destinação de áreas verdes a outras finalidades; o interesse ao transporte automobilístico não poluente e barato contrapõe-se ao interesse por um determinado tipo de combustível: o interesse à informação correta e completa contrapõe-se ao interesse político em manter um mínimo de controle sobre os meios de comunicação em massa”. Grinover, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. In: Grinover, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; Wambier, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). *Processo Coletivo*: do surgimento à atualidade. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 41.

<sup>39</sup> Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 38.

<sup>40</sup> O objetivo fundamental de um Estado Democrático de Direito deve ser o de garantir a todos os homens o direito de trabalhar e de viver com dignidade. A atuação das pessoas e da sociedade diante da ordem econômica contemporânea deve pautar-se, sempre, por dar ênfase ao valor social do trabalho. Afinal, somente através do trabalho é que se promoverá a diminuição das desigualdades regionais e sociais pela inclusão dos menos favorecidos. Roesler, Átila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 95.



serviços ou atividades considerados essenciais, em que as atividades inadiáveis da comunidade não foram cumpridas pelos sujeitos da relação de trabalho – empregados e empregadores, causando prejuízos à coletividade (pessoas indeterminadas, não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de mera circunstância de fato); b) tutela inibitória (obrigação de não fazer) com relação a uma empresa que exige dos inúmeros e indeterminados candidatos a emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico) certidão negativa da Justiça do Trabalho sobre a inexistência do ajuizamento de eventual ação trabalhista (novamente tem-se o caso de pessoas indeterminadas- qualquer sujeito que potencialmente fosse fazer tal entrevista seria lesado – indeterminação absoluta dos titulares); c) discriminação na seleção para vaga de emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico de emprego), atingindo pessoas indeterminadas, como em relação a negros ou portadores de deficiências físicas, mulheres grávidas, idosos, índios, estrangeiros, menores, ou a prática de qualquer outro tipo de discriminação vedada pela Constituição Federal, inclusive portadores de HIV ou outra enfermidade grave que suscite discriminação. Outro exemplo de direitos com objeto difuso na área trabalhista é a situação de redução análoga à condição de escravo, com atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de Juízes do Trabalho.<sup>41</sup>

Conforme Marcos Neves Fava, desnecessário é avaliar a impossibilidade de defesa individual dos interesses desses trabalhadores, semicidadãos, isolados, desamparados e combatidos pela submissão escravocrata. As hipóteses de violação encetam direitos difusos – resumidos pela proteção da ordem jurídica justa – e individuais homogêneos – consistentes nos créditos individuais dos trabalhadores, para quitação de salário, descanso remunerado, adicionais de pagamento por trabalho insalubre ou perigoso, entre outros direitos.<sup>42</sup>

Segundo Marcos Neves Fava, a questão do meio ambiente do trabalho comportaria também dupla dimensão de interesses, tal qual ocorre com a questão acima aludida no que tange ao trabalho escravo:

A proteção ao meio ambiente em geral constitui-se em interesse difuso, compartilhado, indeterminadamente, por toda a comunidade que do referido ambiente se serve; a degradação do ambiente de trabalho prejudica, de forma direta e definitiva, os trabalhadores que no local militam e, ainda mesmos danos podem ser identificados individualmente, segundo as sequelas mais ou menos graves que provoquem. Na primeira hipótese, haverá proteção do interesse difuso por meio de ação civil pública – *retius*, ação coletiva – para impedir ou reparar a ação danosa, com cobrança de indenização revertida ao fundo de que trata o art. 13 da LAC; na segunda hipótese, por meio da mesma ação ou do mandado de segurança coletivo, alcançar-se-á a tutela de interesse coletivo em sentido estrito, beneficiando-se, com a atuação jurisdicional, a coletividade dos membros daquela categoria; e, por fim, através de ação coletiva para proteção de interesses homogêneos, os que têm natureza comum, porque decorrentes da degradação do meio ambiente do trabalho, arquitetará a reparação do dano individual (ação civil coletiva, nos termos da Lei Complementar n. 75/93).<sup>43</sup>

Desse modo, para a efetivação dos direitos fundamentais de terceira dimensão foi criado um sistema de jurisdição civil denominado de microsistema de tutela dos direitos ou interesses coletivos. Tal sistema é formado pela integração sistemática da Constituição Federal de 1988, da Lei da Ação Popular, da Lei da Ação Civil Pública, do Código de Defesa do Consumidor e de forma subsidiária do Código de Processo Civil. Na seara trabalhista deve-se acrescentar

<sup>41</sup> Coimbra, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. *Direitos Fundamentais & Justiça*. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 106, Julho/Setembro de 2014.

<sup>42</sup> Fava, Marcos Neves. *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005. p. 104.

<sup>43</sup> Fava, Marcos Neves. *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005. p. 109.

a todos esses diplomas legais a Lei Orgânica do Ministério Público da União e a Consolidação das Leis do Trabalho, denominada essa junção como sistema de jurisdição trabalhista metaindividual.<sup>44</sup> O poder constituinte originário, com o fito de tornar dinâmica a atividade jurisdicional, institucionalizou atividades profissionais (tanto públicas como privadas), conferindo-lhes o *status* de funções essenciais à justiça, estabelecendo regras, no que tange à instituição do Ministério Público, definidas nos artigos 127 a 130 da Constituição Federal de 1988.<sup>45</sup> Com fulcro no art. 127, *caput*, da Carta Magna de 1988, define-se que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos cidadãos. Além disso, dita instituição vem ocupando lugar cada vez mais de destaque na organização do Estado, haja vista o alargamento de suas funções de proteção dos direitos indisponíveis e de interesses coletivos. Nessa esteira de entendimento, considerando que o Ministério Público da União compreende, entre outros, o Ministério Público do Trabalho, torna-se imperioso analisar suas atribuições e prerrogativas, precipuamente na defesa dos direitos difusos e coletivos. Com isso, pretende-se realçar que é defensável que o MPT atue frente às dispensas coletivas, posto que estas atingem direitos difusos, de titularidade indeterminada.

Faz-se, assim, importante salientar que a organização e as atribuições do Ministério Público do Trabalho estão disciplinadas na Lei Complementar n. 75, de 20.05.1993, em seus artigos 83 a 115, a qual define como chefe da instituição o Procurador-Geral do Trabalho, com a função de representá-la, entre outras atribuições elencadas no artigo 91 da referida lei.<sup>46</sup> Ademais, impõe informar que o Ministério Público da União tem como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, este último, inclusive, tem relevância nas ações propostas pela instituição em defesa dos interesses difusos e coletivos do cidadão, em especial, dos trabalhadores. Evidencia-se, portanto, que uma das atribuições do Ministério Público do Trabalho é justamente perseguir modelos de relações de trabalho que valorize a dignidade da pessoa humana, relação essa que indubitavelmente não se compatibiliza com as relações de trabalho que incentivam ou não previnam a dispensa em massa. A lei n. 7.347 de 24 de julho de 1985, a qual disciplina a ação civil pública, é taxativa ao dispor em seu artigo 1º que “Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: “[...] IV – qualquer outro interesse difuso e coletivo”; bem como a Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dispõe, em seu artigo 83, que

[...] compete ao Ministério Público do Trabalho no exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

III- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos constitucionalmente.<sup>47</sup>

Afasta-se, portanto, qualquer divergência acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses coletivos violados nos casos de dispensa coletiva. A Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 (CDC), enuncia em seu artigo 81, parágrafo único

<sup>44</sup> Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

<sup>45</sup> Lenza, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 601.

<sup>46</sup> Brasil. *Lei Complementar nº 75*, de 20 de maio de 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)>. Acesso em 10 de maio de 2018.

<sup>47</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 422.

que a defesa coletiva será exercida quando se tratar de “interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”.<sup>48</sup> Assim sendo, evidenciada a esfera extrapatrimonial da coletividade, possuindo natureza de interesse difuso, resta claro a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa de tais interesses, através da Ação Civil Pública, no plano judicial, ou através do Termo de Ajustamento de Conduta, no plano extrajudicial. Este último, com imposição de multa diária para tentar garantir a sua efetividade. Nem mesmo com o advento da reforma trabalhista que, em seu art. 477-A, equiparou as dispensas imotivadas individuais ou coletivas, referindo não haver necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, isso não foi suficiente para afastar a atuação do Ministério Público na defesa dos interesses difusos envolvidos nas dispensas em massa. Dessa forma, a jurisdição constitucional envolvendo os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil pode ser um caminho de defesa do pleno emprego e dos trabalhadores mesmo que o STF julgue constitucional o art. 477-A da CLT, pois nada impede que os sindicatos das categorias profissionais, não mais podendo contar com a negociação coletiva prévia às dispensas em massa, possam se unir ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para ajuizarem ações civis públicas buscando a reintegração dos trabalhadores coletivamente dispensados.

**Aspectos doutrinários, conceito e dispensas coletivas na editora abril e no stf após a reforma Trabalhista:** A dispensa coletiva pode ser designada de diversas maneiras: “dispensa em massa”, “despedimento coletivo”, “dispensa massiva”, “dispensa maciça”, “licenciamento collettivo”, “Plano de desmobilização da planta”, dentre outras nomenclaturas. Envolve a ruptura de inúmeros contratos de trabalho por uma causa comum, regra geral, crise econômica ou financeira. Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a conceituar a dispensa coletiva, para ele trata-se da “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”. Assim, é possível verificar as seguintes condições para a configuração da dispensa coletiva: (i) presença de uma motivação; (ii) que tal motivação seja de ordem objetiva (do empregador); (iii) em virtude de tal motivação uma gama de empregados será afetada com a rescisão de seus respectivos contratos individuais de trabalho; (iv) que tal rescisão pode se dar durante um lapso de tempo ou simultaneamente; (v) que não há ou haverá interesse da empresa em trocar os empregados afetados. Diferentemente do que ocorre na dispensa plúrima, quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, tendo estas despedidas motivos relativos à conduta de cada empregado dispensado.<sup>49</sup> Nessa linha de raciocínio, doutrinadores contemporâneos como Renato Rua de Almeida caracterizam a dispensa coletiva como sendo a “despedida simultânea de vários empregados, relacionada a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômica-conjuntural, ou técnica-estrutural”. Relaciona-se a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, e é tida como ato complexo e procedimental condicionado normalmente ao crivo da participação da representação eleita dos empregados na empresa. Há a despedida simultânea de vários empregados.<sup>50</sup> Nelson Mannrich sintetiza todos esses conceitos e determina que a dispensa coletiva é “a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores”.<sup>51</sup> Assim

sendo, a dispensa coletiva caracteriza-se como a terminação de diversos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso de tempo, por iniciativa do empregador fundamentado em motivos objetivos, ou seja, não atrelados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de produção ou conjuntural sem o objetivo de abrir novas vagas, porque senão não seria despedida coletiva, mas barateamento de mão de obra.

Contudo, é importante destacar que a Lei 13.467/2017, que introduziu a reforma trabalhista, foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva. Mas por incrível que pareça, não estabeleceu critérios legais ou mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser essa despedida coletiva. Pela presente análise, verifica-se que as dispensas coletivas (em massa) precisam ser enxergadas pela ótica de ofensa aos direitos difusos, pois não atingem tão-somente os trabalhadores dispensados, mas toda a coletividade. É preciso que os sindicatos tenham maior e melhor forma de atuação, através da Ação Coletiva, na defesa dos interesses difusos. E o Ministério Público do Trabalho também pode e deve utilizar-se de Ação Civil Pública na defesa dos direitos difusos atingidos nas dispensas em massa. Ainda mais no caso dos jornalistas, categoria tão negligenciada em sua remuneração, e que sofre tantas pressões no trabalho. A reforma trabalhista<sup>52</sup> brasileira, em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, autoriza, no seu art. 477-A, as dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. É um grande retrocesso social no que tange aos direitos fundamentais sociais de todos e quaisquer trabalhadores brasileiros.

Como refere Enoque Ribeiro dos Santos:

No momento atual, não apenas de sedimentação da quarta dimensão dos direitos humanos, entre eles, o direito de informação, de democracia, de pluralidade, e, surgimento da quinta dimensão de direitos fundamentais, relacionada aos avanços da cibernética e da informática, o Brasil ao sancionar a Lei n. 13.467/2017, que em seu art. 477-A coloca no mesmo patamar institutos tão diversos e regidos por regimes jurídicos díspares – a dispensa individual, a plúrima e a coletiva -, não apenas se afasta dos sistemas modernos de tutela da segurança no emprego vigentes nos países de economia avançada, como se posta em sentido diametralmente oposto.<sup>53</sup>

No dia 06 de agosto de 2018, a Editora Abril realizou uma demissão em massa de cerca de 100 jornalistas no estado de São Paulo e anunciou o fechamento de títulos, entre os quais as revistas *Arquitetura e Construção*, *Boa Forma*, *Casa Claudia*, *Cosmopolitan*, *Elle* e *Minha Casa*. Há informações ainda não confirmadas sobre a demissão coletiva de outras centenas de trabalhadores e trabalhadoras administrativos e gráficos.<sup>54-55</sup>

O “passaralho” da Abril foi um dos primeiros e principais exemplos de empresas utilizando a reforma trabalhista para

*responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 555.

<sup>52</sup> Nesse sentido: “A reforma trabalhista brasileira enaltece a autonomia individual da vontade e não se ocupa de um sistema de negociação coletiva orientado pela boa-fé. Essas opções apresentam-se como importante fator de desigualdade, além de não contribuir para a democratização das relações de trabalho”. PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Brito. A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, p. 54.

<sup>53</sup> Santos, Enoque Ribeiro dos. *A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/##LS>.

<sup>54</sup> Brasil. *Sindicato dos Jornalistas repudia mais demissão em massa na Abril*. Disponível em: <http://www.sjps.org.br/noticias/sindicato-dos-jornalistas-repudia-mais-demissao-em-massa-na-abril-a9dc>.

<sup>55</sup> Convém explicar que não há dados sobre o quantitativo de mulheres/trabalhadoras afetadas pela dispensa coletiva realizada pela editora abril.

<sup>48</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 425.

<sup>49</sup> Gomes, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa. *Revista LTR*, São Paulo, v. 38, n. 7, jul. 1974. p. 575.

<sup>50</sup> Almeida, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336, mar. 2007.

<sup>51</sup> Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à*



prejudicar os trabalhadores, na opinião de juristas ouvidos pelo Brasil de Fato. Na última terça-feira (25 de setembro de 2018), o juiz Eduardo José Matiota, da 61ª Vara do Trabalho de São Paulo, anulou as demissões em massas realizadas pela Editora Abril desde dezembro de 2017. A decisão, tomada em uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, pede a reintegração dos demitidos.

As novas regras da CLT entraram em vigor em novembro de 2017, mudando mais de 200 cláusulas, entre elas, o artigo 477-A, que diz que dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas não precisam de "autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho para sua efetivação".<sup>56</sup>

Segundo Raphael Maia, advogado do Sindicato dos Jornalistas que representou o caso, a empresa aguardou a vigência da Lei para realizar as demissões. Mais de 400 funcionários foram demitidos entre dezembro de 2017 e janeiro de 2018. Em agosto deste ano, mais 800 foram demitidos pela editora Abril.<sup>57</sup>

Antigamente, quando ocorria isso, a empresa tinha que nos comunicar e nós recorriamos com ação na justiça. Agora só entramos com a ação depois. A reforma trabalhista tem ainda um dispositivo que diz que a dispensa coletiva não precisa de autorização do sindicato. Essa é a forma que o Congresso arrumou de barrar qualquer tipo de impugnação judicial por parte do sindicato. Isso veio para liberar geral, em outras palavras, a lei diz que a empresa pode fazer o que quiser", explicou Maia, completando que, com a nova legislação, "as dispensas em massa no Brasil estão muito mais facilitadas".<sup>58</sup>

Verifica-se que o comando do art. 477-A da CLT, incluído pela Lei da reforma trabalhista representa sério retrocesso social na defesa do trabalho e dos trabalhadores envolvidos em dispensas coletivas. Além do mais, a reforma trabalhista não aniquilou a função precípua de defesa dos interesses difusos envolvidos nas dispensas coletivas por parte do Ministério Público do Trabalho. O art. 81, parágrafo único, inciso I do Código de Defesa do Consumidor é cristalino nesse sentido: caberá ação civil pública por parte do Ministério Público na defesa dos interesses difusos. E foi exatamente isso que o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo fizeram: ajuizaram ação civil pública contra as dispensas em massa realizadas pela Editora Abril, pleiteando a reintegração no emprego de todos os funcionários dispensados, utilizando, dentre outros argumentos, que tais demissões coletivas atingem direitos difusos, não dá para mensurar com exatidão quem são os reais prejudicados. Além da perda coletiva de empregos, gera insegurança jurídica. Nessa esteira, ao se falar de demissão coletiva, que tem um aspecto que foge à questão jurídica, há também o nível de insegurança social de tais demissões, pois atingem um contingente muito grande de trabalhadores. O caso da Editora Abril ilustra bem o papel do Ministério Público do trabalho na defesa dos interesses difusos da categoria dos jornalistas. Mas a Editora abriu pleiteou e conseguiu aprovar recuperação judicial nove dias após as demissões, na 2ª Vara de Falências e Concordatas. Ou seja, além dos 804 demitidos, quase 250 trabalhadores, que haviam sido dispensados em meses anteriores e ainda recebiam as verbas rescisórias em parcelas, tiveram cancelados seus pagamentos.<sup>59</sup> Nessa esteira,

"Foram ainda incluídos no abismo dos desesperados cerca de 200 freelancers, entre fotógrafos, diagramadores, revisores e produtores, igualmente deixados de mãos vazias. O número de tungados aproximou-se, então, de 1250 profissionais. Ou seja, um calote retumbante arquitetado pelos acionistas do Grupo, os irmãos Giancarlo, Victor e Roberta Civita", prossegue Patricia, acrescentando que, segundo a revista Forbes, os três detinham em 2015 um patrimônio pessoal avaliado em 3,3 bilhões de dólares (a dívida trabalhista do Grupo Abril seria de aproximadamente 7% desse valor).<sup>60</sup>

Em maio de 2019, após exaustivas rodadas de negociação com o atual dono do Grupo Abril, o advogado Fábio Carvalho (que comprou o negócio por apenas 100 mil reais) e sua equipe, o grupo de demitidos e *freelancers* assinou um acordo, que embora possa não ser considerado o melhor acordo, foi o que conseguiram os dispensados em massa.<sup>61</sup>

Resumindo o acordo no que tange às verbas rescisórias, a maioria tinha valores de até 250 mil reais e recebeu tudo em fevereiro de 2020. A primeira parte (70% do valor) foi paga em junho de 2019; os 30% restantes foram quitados no dia 16 de fevereiro de 2020. O que passou de 250 mil reais e atingiu 350 mil sofre deságio de 40%. O prejuízo maior ficou para quem tinha crédito a receber acima de 350 mil reais, normalmente profissionais que trabalharam mais tempo na Abril e assumiram responsabilidades em cargos de chefia.<sup>62</sup>

No que tange à necessidade de prévia chancela do sindicato para as dispensas coletivas, o Supremo Tribunal Federal, exercendo a sua jurisdição constitucional, vai analisar se há ou não essa obrigatoriedade de prévia negociação coletiva entre o ente sindical e a empresa. Na data de 20 de maio de 2021, retomou-se julgamento de recurso extraordinário que em fevereiro deste ano estava sendo apreciado pelo Plenário virtual. Mas à época o julgamento também fora suspenso, por pedido de destaque do próprio ministro Dias Toffoli.<sup>63</sup> Nesse sentido, um pedido de vista do ministro Dias Toffoli suspendeu no dia 20 de maio de 2021, o julgamento no qual o Supremo Tribunal Federal iria decidir sobre a possibilidade de empresas dispensarem trabalhadores em massa sem negociação coletiva.<sup>64</sup>

Para chegar ao entendimento que fixou como tese, o ministro Marco Aurélio considerou inicialmente o inciso I do artigo 7º da Constituição, segundo o qual é direito do trabalhador a "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos

[https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas\\_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo](https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo).

<sup>60</sup> Brasil. "Não foi o melhor, mas foi o possível", diz Patricia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: [https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas\\_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo](https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo).

<sup>61</sup> Brasil. "Não foi o melhor, mas foi o possível", diz Patricia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: [https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas\\_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo](https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo).

<sup>62</sup> Brasil. "Não foi o melhor, mas foi o possível", diz Patricia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: [https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas\\_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo](https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+de+mitedos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo).

<sup>63</sup> Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%2C%3A1%20indeniza%2C%3A7%2C%3A30>.

<sup>64</sup> Góes, Severino. *Liberdade para Descontratar*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vesta-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>. Acesso em 02 de junho de 2021.

<sup>56</sup> Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

<sup>57</sup> Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

<sup>58</sup> Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

<sup>59</sup> Brasil. "Não foi o melhor, mas foi o possível", diz Patricia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em:

termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". Para o ministro, o dispositivo tem uma parte implícita, que respalda a diminuição de folha de pessoal, para que a empresa fuja da "morte civil" e da "falência", mediante verba compensatória. A lei complementar mencionada pela norma constitucional não foi editada, mas essa ausência, segundo Marco Aurélio, foi suprida pelo artigo 10 do ADCT. Além disso, o relator mencionou que o artigo 7º da Constituição prevê um rol taxativo de situações em que direitos trabalhistas podem ser relativizados mediante negociação coletiva.

"[...] As exceções contempladas afastam a possibilidade de se inserir outras no cenário jurídico", afirmou. Quanto ao inciso XXVI do mesmo artigo, segundo o qual o trabalhador tem o direito ao "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", o relator propôs, em seu voto, interpretação sistemática do texto constitucional. "Se tomado separadamente o preceito, será possível a flexibilização, independentemente do tema", disse. Mas acrescentou: "A Carta da República é um grande todo. Não contém preceitos isolados, passíveis de interpretação como se fossem de autonomia maior, até mesmo podendo chegar-se a um paradoxo, a uma incoerência". Por fim, Marco Aurélio ainda mencionou o artigo 477-A da CLT, acessido pela reforma trabalhista e que equipara as dispensas individuais imotivadas às "plúrimas ou coletivas". Dois ministros seguiram o entendimento do relator, para quem "a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva": Alexandre de Moraes e Nunes Marques.<sup>65</sup> Divergiu o ministro Edson Fachin.

O Ministro Luís Barroso sustentou sua tese contra o voto do relator sob o entendimento de que, em julgamento de casos envolvendo questões trabalhistas, devem ser consideradas premissas como garantia dos direitos fundamentais trabalhistas inscritos na Constituição, preservação de empregos, formalização do trabalho e promoção da negociação coletiva.<sup>66</sup>

Segundo o Ministro Luís Barroso, que acompanhou o Ministro Edson Fachin na divergência ao voto do Relator, Ministro Marco Aurélio:

Existe omissão constitucional contra dispensa sem justa causa. E a dispensa coletiva é um fato socialmente relevante não só pelo impacto sobre milhares de trabalhadores, mas também sobre a comunidade na qual vivem.

"Não há razão pela qual não se deva sentar numa mesa de negociação. A intervenção sindical prévia é exigência procedimental para a dispensa em massa dos trabalhadores", sustentou.<sup>67</sup>

O relator também afirmou que a "dispensa coletiva constitui cessação simultânea de grande quantidade de contrato de trabalho por motivo singular e incomum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados por razões de ordem econômica e financeira".<sup>68</sup>

<sup>65</sup> Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: [<sup>66</sup> Góes, Severino. \*Liberdade para Descontratar\*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.](https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%C3%A1%20indeniza%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 02 de junho de 2021.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>67</sup> Góes, Severino. *Liberdade para Descontratar*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.

<sup>68</sup> Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20co>

O procurador-geral da República, Augusto Aras, tentou introduzir no julgamento a tese segundo a qual seria obrigatório levar em conta a Convenção 158 da OIT. Segundo ele, "não se admite demissão em massa dos trabalhadores sem prévia negociação coletiva". "A norma internacional é protetiva do trabalhador."<sup>69</sup> Aras disse que, ao mesmo tempo em que "o Estado não pode impedir empresas de demitir", essas companhias têm a obrigação de propor negociação prévia em casos de demissão em massa. "A empresa tem o direito de fazer a demissão em massa e não esperar por chancela do sindicato, mas deve fazer negociação prévia, adotando, por exemplo, plano de demissão", completou.<sup>70</sup>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a não é possível equiparar as dispensas individuais, as plúrimas e as coletivas, forte na defesa de um Direito Constitucional do Trabalho, que tem na Constituição a sua base e o seu fundamento de validade e de existência. Ademais, deve servir o Direito do Trabalho como um ramo jurídico comprometido com a redução ou término das desigualdades sociais nas relações conflituosas entre o capital e o trabalho. Essa demanda do capital em aniquilar com a classe trabalhadora não é nova, é própria do neoliberalismo, mas a Constituição Federal de 1988 bem como a atuação do Ministério Público do Trabalho podem e devem afastar tais retrocessos sociais<sup>71</sup> trazidos pela reforma trabalhista. E se espera

complementar%2C%20que%20prever%C3%A1%20indeniza%C3%A7%C3%A3o.

<sup>69</sup> Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%C3%A1%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

<sup>70</sup> Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%C3%A1%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

<sup>71</sup> Nesse sentido: "Estranhamente, a referida Lei reformista não expressou nenhum esforço em: (a) estimular as negociações coletivas, o que seria possível mediante criação de condições reais e jurídicas de autocomposição, com mecanismos eficazes e dialogais; (b) garantir igualdade negocial entre os atores, pois enfraqueceu os sindicatos, deixando o equilíbrio negocial comprometido; (c) estabelecer entre as partes proteção efetiva ao negociado, limitando-se a reduzir a intervenção do Estado nos instrumentos coletivos, enquanto nada inovou na obrigatoriedade dos atores em honrar as cláusulas negociadas; (d) demonstrar preocupação com o princípio da vedação do retrocesso social, pois pretendeu tornar negociáveis garantias de saúde, segurança do trabalho e direitos há muito consagrados (veja-se o art. 611-B, parágrafo único, CLT); (e) privilegiar os canais autocompositivos, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, na instrumentalização institucional das negociações coletivas. No geral, percebe-se que a intenção do legislador foi a de criar um arremedo de negociação coletiva, na qual será possível a entrega e a renúncia de direitos por entidades fragilizadas, com instrumentos coletivos insensíveis ao reexame do Judiciário". LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. *Nomos*: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC. v. 37.2, jul./dez. 2017, p. 378-379. Além disso, a Coordenação Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS) possui enunciado expresso sobre a necessidade de negociação coletiva em casos similares: ORIENTAÇÃO Nº 06. Dispensa coletiva. DISPENSA COLETIVA. "Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções ns. 98, 135, 141 e 151, e a Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

também que o Judiciário Trabalhista, comprometido com o Estado Democrático de Direito ou daquilo que dele sobrou, não ceda à proposta de desmonte da Justiça do Trabalho e do próprio Direito do Trabalho. Seria importante repensar ou rejulgar a dispensa coletiva da Editora Abril sob a ótica da Jurisdição Constitucional comprometida com a Eficácia/Efetividade dos Direitos Fundamentais Sociais – proteção constitucional ao trabalho. É o Direito Público (Direito Constitucional) interferindo no Direito Privado (Direito do Trabalho) para assegurar os direitos privados dos indivíduos trabalhadores nas dispensas em massa. E o próprio STF, responsável pela jurisdição constitucional brasileira, deve ter em mente que as dispensas coletivas mexem com a vida de milhares de trabalhadores e de suas famílias, devendo declarar o art. 477-A da CLT inconstitucional, pois fere a própria Constituição Federal de 1988, que prevê proteção às dispensas arbitrárias ou sem justa causa (dispensas individuais e coletivas), bem como a Convenção 158 da OIT, da qual o Brasil é signatário. Não pode mais o STF se omitir mais nessa matéria. E, por fim, cabe ao Ministério Público do Trabalho, com o apoio do sindicato da categoria profissional (sindicato obreiro), mesmo que o STF julgue constitucional o art. 477-A da CLT, ajuizar ação civil pública nas dispensas coletivas que envolvam direitos difusos, a fim de proteger a classe trabalhadora. Porque a atuação do Ministério público não está limitada pelo julgamento do STF sobre a obrigatoriedade ou não da prévia negociação coletiva nas dispensas coletivas (em massa). O Ministério Público do Trabalho pode e deve utilizar-se da ação civil pública para corrigir as distorções operadas pela reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, Renato Rua de (2007). *O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa* – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr*: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336-345, mar.
- Bauman, Zygmunt (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bobbio, Norberto (1992). *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus.
- Brasil (2019). *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.
- \_\_\_\_\_. (2018). Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm).
- \_\_\_\_\_. (2021). "Não foi o melhor, mas foi o possível", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: [https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas\\_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo](https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo).
- \_\_\_\_\_. (2019). *Sindicato dos Jornalistas repudia mais demissão em massa na Abril*. Disponível em: <http://www.sjso.org.br/noticias/sindicato-dos-jornalistas-repudia-mais-demissao-em-massa-na-abril-a9dc>.
- Coimbra, Rodrigo (2014). Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. *Direitos Fundamentais & Justiça*. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 100-124, Julho/Setembro.
- Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da (2014). *O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva*. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr.
- Fava, Marcos Neves (2005). *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr.
- Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha (2004). *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores.
- Galia, Rodrigo Wasem (2010). *Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais*. *Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto*. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, p. 292.
- Goes, Mauricio de Carvalho (2009). *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico.
- Góes, Severino (2021). *Liberdade para Descontratar: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.
- Góes, Severino (2021). *Licença para demitir: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%3%A1%20ind eniza%C3%A7%C3%A3o>.
- Gomes, Orlando (1974). *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa*. *Revista LTR*, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul.
- Grinover, Ada Pellegrini (2014). *A tutela jurisdicional dos interesses difusos*. In: Grinover, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; Wambier, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). *Processo Coletivo: do surgimento à atualidade*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 39-60.
- Lenza, Pedro (2009). *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva.
- Lima, Francisco Gerson Marques de (2017). *Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista*. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 37.2, jul./dez. pp. 375-394.
- Mancuso, Rodolfo de Camargo (2013). *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Mannrich, Nelson (2000). *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr.
- Martinez, Luciano (2013). *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Saraiva.
- Moraes, Alexandre de (2009). *Direito constitucional*. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas.
- Nascimento, Amauri Mascaro (2008). *Iniciação ao processo do trabalho*. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva.
- Nasihgil, Arion Augusto Nardello e Duarte, Francisco Carlos (2015). *A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social*. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 35.2, jul./dez. pp. 117-138.
- Pereira, Ricardo José Macêdo de Britto (2018). *A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho*. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, pp. 53-75.
- Roesler, Átila da Rold (2014). *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr.
- Santos, Enoque Ribeiro dos (2018). *A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/##LS>.
- Sarlet, Ingo Wolfgang (2005). *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed. rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- Sarlet, Ingo Wolfgang (2014). *Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988*. In: Sarlet, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; fração, Ana de Oliveira (coordenadores). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, p. 15-74.
- Silva neto, Manoel Jorge (2005). *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr.

Vigoriti, Vincenzo (1979). *Interessi collettivi e processo: la legittimazione ad agire*. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore.

Zavanella, Fabiano (2015). *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*. São Paulo: LTr.

Zavaski, Teori Albino (2014). *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

\*\*\*\*\*