

A imprescindibilidade da negociação para a realização de dispensa coletiva em face da Constituição de 1988

Carlos Alberto Reis de Paula

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.
Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça.
Doutor e Mestre em Direito pela UFMG.
Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UnB.
Membro Efetivo da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Dispensa coletiva. Dissídio coletivo. Direito do trabalho.

Propomos abordar o tema relativo à dispensa coletiva e imprescindibilidade constitucional da negociação, no presente artigo, a partir do julgamento, no nosso sentir e entender, histórico, da Seção de Dissídio Coletivo em 10 de agosto de 2009 no RODC nº 309/2009-000-15-00.4 em que recorrentes e recorridos Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros, de um lado, e Embraer e outra, do lado oposto.

A questão volta-se para a circunstância de a empresa ter dispensado quantidade expressiva de empregados sob o argumento do agravamento da crise econômica mundial, que a teria afetado de forma acentuada, com a necessária redução da produção de aeronaves decorrente do cancelamento de encomendas, sem perspectiva de retomada breve dos níveis de produção similares ao do último semestre de 2008. A Embraer defendia, ainda, que a área em que atua depende essencialmente do mercado internacional, que se encontrava em franca retração, sem sinais de recuperação “para os próximos meses, ou talvez anos”.

Quid juris? (interrogação com que o Professor Wilson Melo da Silva sempre iniciava as suas inesquecíveis aulas de Direito Civil na Casa de Afonso Pena – Faculdade de Direito da UFMG).

No ordenamento jurídico brasileiro, apesar do princípio protetivo delineado no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, a empresa pode dispensar o trabalhador sem motivação, ou seja, sem justa causa. Existem exceções, como, por exemplo, a do artigo 165, em relação aos

membros das CIPAs, em que se exige motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira. Nas denominadas estabilidades provisórias, como as previstas para o dirigente sindical (artigo 8º, VIII, da CF/88) e para a empregada gestante (artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da mesma Constituição), entre outras, são admitidas dispensas tão somente motivadas por justa causa.

Nos termos no mencionado artigo 7º, inciso I, a proteção contra a dispensa individual arbitrária ou sem justa causa é assegurada, nos termos de lei complementar, “que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. O texto é fruto de negociação entre os constituintes de 1988, e, em hermenêutica constitucional, não remete ao legislador ordinário assegurar apenas o direito à indenização ao empregado, mas também garantir a efetiva proteção contra a despedida arbitrária. Todavia, o tempo que corre inexorável, quase vinte e quatro anos da promulgação da Carta Magna, consagra no mundo dos fatos a perenidade de norma que nasceu com o caráter de provisória. É a nossa, por que não dizer, triste realidade.

Vivemos em um mundo globalizado, bem o sabemos, o que nos dispensa explicitações. Não menos fato é que o longe não mais existe, pois, enquanto a matriz dorme, atividades, até de ordem financeira que a alcançam, se desenvolvem em outra parte do planeta. A nova organização empresarial se faz em rede, realidade presente na governança empresarial.

Como dito por Amauri Mascaro Nascimento (1978),

nosso direito voltou-se para as dispensas individuais, e nesse sentido é que se dirige a sua construção legal, doutrinária e jurisprudencial, apesar da realidade mais rica e expansiva das relações de trabalho.

Afinal, o que é dispensa coletiva?

A nossa legislação permanece silente.

Orlando Gomes (1974, p. 575-579) ensina que demissão coletiva

é a rescisão simultânea por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

Sem buscar cotejos de conceituações, podemos dizer que a dispensa coletiva importa o desligamento simultâneo de quantidade significativa

de empregados, movida a empresa por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou similares.

Algumas legislações, como a alemã, por exemplo, estabelecem número certo para que se considere uma dispensa como coletiva. Outras privilegiam a natureza jurídica do instituto, em vez de se apoiarem em critério estritamente numérico.

A Constituição Federal de 1988 positivou e inaugurou — alinhando-se ao que há de mais moderno na doutrina e filosofia constitucionalistas — o paradigma jurídico-constitucional do Estado Democrático de Direito, a exigir uma nova postura do Poder Judiciário, mais alinhada às ideias concebidas dentro de um contexto jurídico pluralista, democrático, popular e aberto. O trabalho, nessa perspectiva, constitui manifestação da personalidade, e é o instrumento pelo qual alguém passa de indivíduo a pessoa e passa a ter respeito no ambiente social em que atua. Pelo trabalho humano se produzem os bens da vida, enquanto se criam, transformam ou se adaptam os recursos naturais, para a satisfação das necessidades humanas individuais e coletivas. A agregação de valores a esses recursos propicia o surgimento de capital. Sob essa ótica, em um regime capitalista, como o nosso, indiscutivelmente o capital e o lucro têm finalidades sociais.

Oportunas as palavras de Menelick de Carvalho Netto (1998, p. 245) ao prelecionar que:

... no paradigma do Estado Democrático de Direito, é preciso requerer do Judiciário que tome decisões que, ao retrabalharem construtivamente os princípios e as regras constitutivas do direito vigente, satisfaçam, a um só tempo, a exigência de dar curso e reforçar a crença tanto na legalidade, entendida como segurança jurídica, como certeza do direito, quanto no sentimento de justiça realizada, que deflui da adequabilidade da decisão às particularidades do caso concreto.

Nos termos em que posta a questão, portanto, somos levados a pensar sobre o positivismo romano-germânico clássico. No pensamento característico dessa corrente, o ordenamento jurídico é tido como um sistema fixo de regras que teriam a pretensão de regular todo o âmbito possível da conduta humana. Se assim o é, a ideia de um sistema fixo implica em reconhecer que este poderá apresentar lacunas legais em relação a certos casos.

Nessas hipóteses, a discricionariedade do juiz exerceria o importante papel de preencher essas lacunas, criando e aplicando retroativamente uma nova norma jurídica, que decorreria de um direito supostamente preexistente para, assim, manter a ilusão da certeza jurídica.

Em tais situações, consideradas pelo positivismo e pelas correntes jurídico-filosóficas ulteriores como *hard cases*, nos quais não há uma regra estabelecida capaz de orientar claramente sobre a decisão jurídica a ser tomada, ainda assim é possível que uma das partes tenha um direito preestabelecido, preexistente, de ter sua pretensão assegurada. Compete ao juiz descobrir o substrato jurídico presente na tradição jurídico-constitucional que garanta tais direitos, evitando, todavia, a adoção de algum método ou procedimento puramente mecanicista e formal. Dworkin deixa claro que se trata, primeiramente, de uma postura a ser adotada pelo aplicador do direito diante da situação concreta para a qual não há uma resposta jurídica evidente, cuja decisão efetiva deve ser buscada com base nos princípios jurídicos que sustentam o ordenamento jurídico, entendidos em sua integridade. Na ótica de Dworkin (1999, p. 229) entender os princípios em sua integridade pressupõe que

o conjunto de normas públicas reconhecidas pode expandir-se e contrair-se organicamente, à medida que as pessoas se tornem mais sofisticadas em perceber e explorar aquilo que esses princípios exigem sob novas circunstâncias, sem a necessidade de um detalhamento da legislação ou da jurisprudência de cada um dos possíveis pontos de conflitos.

O direito, portanto, deve ser compreendido como um todo, em seu conjunto. Estamos nos afastando da ótica positivista clássica, e adentrando no que usualmente é denominado de pós-positivismo. Paulo Bonavides (2011), argumenta que é próprio de tal corrente jurídica a consagração da teoria da força normativa dos princípios e da sua prevalência concreta no ordenamento jurídico e no momento de tomada da decisão jurisdicional. Isto importa a perda do caráter meramente programático tradicionalmente atribuído aos princípios, e o conseqüente reconhecimento de sua concretude, ao deixarem de ser uma mera especulação metafísica em proveito do campo concreto e positivo do Direito (com letra maiúscula). Os princípios passam a ser vistos como integrantes do gênero norma, situados no mesmo patamar

das regras legais positivadas, e, quiçá, até mesmo acima delas de um ponto de vista lógico-sistemático.

Nessa linha jusfilosófica é que se sedimenta o magistério de Menelick de Carvalho Netto (1998, p. 246) ao dizer que:

o aplicador deve exigir então que o ordenamento jurídico se apresente diante dele não por meio de uma única regra integrante de um todo passivo, harmônico e predeterminado que já teria de antemão regulado de modo absoluto a aplicação de suas regras, mas em sua integralidade, como um mar revolto de normas em permanente tensão concorrendo entre si para regerem situações.

A discussão se assenta, pois, na eficácia dos princípios do direito.

Afinal, o que são princípios?

Como sempre, oportunas as palavras de Américo Plá Rodriguez (1978, p. 11) quando destaca, ao abordar o tema título do livro, que

consideramos importante o tema, não apenas pela função fundamental que os princípios sempre exercem em toda disciplina, mas também porque, dada sua permanente evolução e aparecimento recente, o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que supram a estrutura conceitual, assentada em séculos de vigência e experiência possuídas por outros ramos jurídicos. Por outro lado, seu caráter fragmentário e sua tendência para o concreto conduzem à proliferação de normas em contínuo processo de modificação e aperfeiçoamento. Por isso se diz que o Direito do Trabalho é um direito em constante formação. Compreende-se então que, o que Cretella Júnior chama a principiologia adquira uma maior significação, porque constitui o alicerce fundamental da disciplina, que se mantém firme e sólida, malgrado a variação, fugacidade e profusão de normas.

Especificamente sobre a interrogação, com o uruguaio Eduardo J. Couture (1960, p. 489) aprendemos que é

enunciado lógico extraído da ordenação sistemática e coerente de diversas normas de procedimento, de modo a outorgar à solução constante destas o caráter de uma regra de validade geral.

Já em Miguel Reale (2002, p. 60 *et seq.*) temos que

os princípios são os fundamentos que servem de alicerce ou garantia e certeza a um conjunto de juízos.

Se possível for fixar uma visão sintética, os princípios têm, portanto, função interpretativa, integrativa e construtiva.

As normas constitucionais referentes à tutela do obreiro compõem o microsistema constitucional de proteção ao trabalhador. Esse microsistema reflete a própria essência e finalidade do Direito do Trabalho, qual seja, “a preservação e tutela do hipossuficiente”. Integrariam esse microsistema as normas constitucionais que preveem a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a garantia do desenvolvimento nacional.

Nessa linha de divagação, o que a Constituição Federal enuncia sobre as questões coletivas?

Há de se partir de que a negociação é inerente ao Direito Coletivo. O artigo 114 do Texto Maior, ao fixar a competência da Justiça do Trabalho, em seu parágrafo primeiro, aborda a negociação para, no parágrafo que se segue, estabelecer que:

recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, (...).

No texto constitucional, todos os institutos, quando se trata de conflito de natureza coletiva, se vinculam à negociação. Nesse primeiro enfoque, não pode qualquer parte se recusar, por atitude infundada, a colaborar com a efetiva aplicação do instituto da negociação, já que princípio reitor no âmbito coletivo. Afinal, em um Estado Democrático de Direito, a ninguém, pessoa natural ou instituição, se reconhece o direito de não contribuir para o bem comum. A busca de tal bem comum, todavia, não se sobrepõe à garantia dos direitos individuais e, eventualmente, sociais, dos que participam da negociação, na medida em que tampouco é lícito que o bem comum se sobreponha ao indivíduo e às garantias que lhe são constitucionalmente inerentes.

O Código Civil de 2002 consagra a boa-fé objetiva como princípio norteador dos contratos que têm natureza meramente privada. A esse passo, oportuna a lição de Wagner Balera (ano 58, p. 170) ao asseverar que:

O Direito do Trabalho será o maior entrave aos abusos da liberdade de mercado, e fixará os limites dessa mesma liberdade.

Para os que não perdem de vista a natureza do direito que aplicam, obviamente, a boa-fé tem maior incidência no âmbito do Direito do Trabalho.

Oportuno lembrar que o Direito do Trabalho, no regramento positivo brasileiro, foi o primeiro a dar trato legal às questões coletivas. A história do direito pátrio torna irrefutável a afirmativa.

Em outra face, a leitura do art. 8º, III, da Constituição, revela que os sindicatos existem para a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria que representam. Além disso, pelo disposto no inciso VI do mesmo artigo, descobre-se a preocupação do legislador constituinte em garantir o equilíbrio das partes na negociação coletiva, no sentido de evitar que os Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho se apresentem como “legítimas” imposições da vontade do empregador, ao estabelecer que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Releva destacar que o artigo está inserido no Título II da Constituição Federal – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Sem querer adentrar no mérito de rico debate, não posso, todavia, deixar de sublinhar, a esse passo, o disposto no artigo 5º da mesma Carta:

Parágrafo 1º – As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Parágrafo 2º – Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Não se pode olvidar que na relação de emprego há uma visão tríplice: a importância do trabalho para o trabalhador, como sua fonte de sobrevivência, e de sua família; de outro lado, o empregador há de sempre buscar manter sua empresa em condições de sustentabilidade, inclusive para dar a devida segurança aos empregados; por último, a própria sociedade, a quem se volta o resultado do trabalho despendido, e na hipótese de um desemprego, sobretudo o massivo, sempre responderá pelas consequências sociais inevitáveis dessa situação.

Essa visão se amolda ao previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal pelo qual

a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A celebração da relação de emprego se faz por meio de contrato, em um acordo tácito ou expresso, consoante o disposto no artigo 442 da CLT. Como salienta Messineo (1952, cap. 1, n. 1), a instituição jurídica do contrato decorre da instituição jurídica da propriedade. Tecnicamente, é instituição pura de direito privado, em regimes que admitem a propriedade individual. A lição de San Tiago Dantas (1952) é definitiva:

O direito contratual do início de século XIX forneceu os meios simples e seguros de dar eficácia jurídica a todas as combinações de interesses; aumentou, pela eliminação quase completa do formalismo, o coeficiente de segurança das transações; abriu espaço à lei da oferta e da procura, levando as restrições legais à liberdade de estipular; e se é certo que deixou de proteger os socialmente fracos, criou oportunidades amplas para os socialmente fortes, que emergiam de todas as camadas sociais, aceitando riscos e fundando novas riquezas.

Se essa era visão sob a égide do Código Civil de 1916, houve uma mudança do perfil político-ideológico a partir do novo Código Civil, com a adoção das denominadas cláusulas gerais, dentre as quais se destaca a estampada em seu artigo 421, pelo qual

A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

A função social do contrato — que, logicamente, deriva da própria função social da propriedade consagrada pela Constituição Federal — não elimina a autonomia privada, mas a restringe. Não estamos mais no regime puro do *pacta sunt servanda*, haurida do liberalismo dos séculos XVIII e XIX, porquanto a conservação do contrato, a sua manutenção, bem como a continuidade de execução subordinam-se às regras da equidade e do equilíbrio contratual, em que os princípios reitores são a boa-fé objetiva e a função social do contrato. Em síntese, não se pode reduzir o contrato às pretensões

individuais dos contratantes. Há de ser um verdadeiro instrumento de convívio social e de preservação simultânea tanto dos interesses individuais quanto dos interesses da coletividade. Como bem lembra Nelson Nery Junior (2003, p. 447)

o contrato estará conformado à sua função social quando as partes se pautarem pelos valores da solidariedade (CF, 3º, I) e da justiça social (CF, 170, caput), da livre-iniciativa, for respeitada a dignidade da pessoa humana (CF, 1º, III), não se ferirem valores ambientais (CDC, 51, XIV), etc.

Com essa visão de contrato, oriunda do Código Civil de 2002 e inspirada pela Constituição de 1988, é que temos de apreciar os contratos de trabalho cuja extinção ocorre na dispensa coletiva. Ou será que os princípios do contrato, estabelecidos no Código Civil, não se aplicam ao Direito do Trabalho?

A uma única conclusão chegamos, pelas premissas assentadas ao longo dessa reflexão: a negociação é indispensável em dispensa coletiva.

Bem de se ver que a dispensa coletiva não é, a princípio, repudiada pelo ordenamento jurídico. Em observância, contudo, aos princípios assentados em linhas volvidas temos que está condicionada necessariamente à negociação, que em nosso entender pode ser tanto prévia ou *a posteriori*, inclusive perante o Poder Judiciário, mais precisamente a Justiça do Trabalho, a que está afeta a competência, quer por força do inciso III, quer do inciso II, ambos do artigo 114 da Constituição Federal, o último em condições muito específicas.

Parece-me oportuno que se pontuem algumas linhas sobre a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1982) e que entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985.

Essa Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional em 17 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo nº 68), sendo ratificada pelo Governo brasileiro em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois. Sua eficácia jurídica no território nacional só se verificou a partir do Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, com o qual foi publicado o texto oficial no idioma português, promulgando a sua ratificação.

Passados sete meses, o Governo brasileiro denunciou a ratificação da Convenção mediante nota enviada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, assinada pelo Embaixador-Chefe da Delegação

Permanente do Brasil em Genebra (Ofício nº 397, de 20.11.96). Com o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, o Presidente da República promulgou a denúncia, anunciando que a Convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997. A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625-3, que os Ministros Maurício Corrêa (Relator) e Carlos Brito julgaram procedente, em parte, para, emprestando ao Decreto federal nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, interpretação conforme o artigo 49, inciso I da Constituição Federal, determinar que a denúncia da Convenção 158 da OIT condiciona-se ao referendo do Congresso Nacional, a partir do que produz a sua eficácia. Já o Ministro Nelson Jobim julgou improcedente a ação, ao passo que o Ministro Joaquim Barbosa a julgou totalmente procedente. Com vista dos autos, desde 03 de junho de 2009, a Ministra Ellen Gracie, e o julgamento não foi retomado até abril de 2012, quando da elaboração deste trabalho.

O artigo 13 da Convenção 158 preconiza que, havendo dispensas coletivas por motivos econômicos, técnicos, estruturais ou análogos, o empregador deverá informar oportunamente à representação dos trabalhadores, manter negociações com essa representação e notificar a autoridade competente, cientificando-a da sua pretensão, dos motivos da dispensa, do número de trabalhadores atingidos e do período durante o qual as dispensas ocorrerão. Nota-se, portanto, que a referida Convenção insere-se na mesma linha principiológica da Constituição Federal e do Código Civil de 2002, sendo plenamente compatível, tanto na teoria, quanto na prática, com o Estado Democrático de Direito atualmente vigente no Brasil.

Particularmente sobre o direito à reintegração de empregados atingidos por dispensa coletiva, em que ausente a negociação, a despeito da ordem do raciocínio que estou a seguir, infelizmente, entendo inexistir no nosso ordenamento jurídico. Para nós, o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal reclama lei complementar para regular a matéria, como expressamente previsto, o que fica patenteado com a análise dos Anais da Constituinte de 1988. Não nos podemos esquecer da doutrina sobre a reserva de lei, em sua acepção de “reserva de Parlamento”, a exigir que certos temas, dada a sua relevância, sejam objeto de deliberação democrática, em um ambiente de publicidade e discussão, próprio das casas legislativas. Busca-se assegurar, com esse procedimento, a legitimidade democrática para a regulação normativa de temas que atingem a sociedade de forma muito sensível.

Nessa linha de raciocínio, nos autos do referido RODC nº 309/2009-000-15-00.4, o Tribunal Superior do Trabalho, após amplo debate, conquanto tenha afastado a abusividade da dispensa coletiva sem negociação — cujo reconhecimento implicaria necessariamente o direito à reintegração dos empregados dispensados — fixou a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para que determinada empresa possa realizar a dispensa em massa de trabalhadores. Não foram estabelecidas, porém, quais seriam as consequências da ausência de negociação, tendo sido arbitradas, tão somente, as verbas trabalhistas pertinentes a quaisquer dispensas.

À luz da principiologia constitucional relativa à exigência de negociação para a efetivação de dispensa coletiva, todavia, conquanto se afigure impossível a reintegração dos trabalhadores dispensados sem negociação, seria possível pensar, em tese, sobre mecanismos compensatórios aptos a darem concretude real à determinação constitucional, conforme exige a própria lógica de materialização dos princípios jurídicos em um Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, não é doutrinariamente impossível refletir acerca de compensação financeira, ou até mesmo de indenização, apta a reverter de algum modo aos trabalhadores, nas hipóteses em que determinada empresa realize dispensa coletiva sem prévia negociação com os sindicatos pertinentes.

Referências

- BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho e Previdência Social*, v. 58, n. 10, p. 1167-1178, out. 1994.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. *Notícia do Direito Brasileiro*. Nova Série, Brasília, n. 6, 2º sem. 1998.
- COUTURE, Eduardo J. *Vocabulário jurídico*. Montevidéo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1960.
- DANTAS, San Tiago. Evolução contemporânea do direito contratual. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 195, 1952.
- DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974.
- MESSINE, Francesco. *Doctrina general del contrato*. Traducción Española por Rodolfo O. Fontanarrosa et al. Buenos Aires: EJE, 1952.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

NERY JUNIOR, Nelson. Contratos no Código Civil: apontamentos gerais. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; FRANCIULLI NETTO, Domingos (Coord.). *O novo Código Civil: estudos em homenagem ao professor Miguel Reale*. São Paulo: LTr, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr., 1978.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

PAULA, Carlos Alberto Reis de. A imprescindibilidade da negociação para a realização de dispensa coletiva em face da Constituição de 1988. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*. Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 13-24, jul./ago. 2012.