

# O IMPACTO SOCIAL DAS DISPENSAS COLETIVAS: PONDERAÇÕES GERAIS ACERCA DOS ABUSOS COMETIDOS CONTRA EMPREGADOS E O AUMENTO DE LITÍGIOS NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA

*Emanoela Taisa Moser Starke<sup>1</sup>*

*Fabrisia Franzoi<sup>2</sup>*

**Resumo:** O presente artigo tem como objeto o estudo do impacto social das dispensas coletivas, ponderando acerca dos abusos cometidos contra empregados e os malefícios à sociedade. O problema é a dispensa coletiva irregular e o impacto negativo na sociedade, gerando desempregos, aumento da pobreza e a falta de estrutura social. O objetivo foi abordar os efeitos dessas dispensas irregulares, pois a relação de emprego constitui ordem jurídica constitucional e humanitária. A pretensão é que, quando inevitáveis as dispensas, os empregadores se utilizem das negociações coletivas por meio dos sindicatos, pois estes terão o intuito de minimizar os impactos causados, conforme preveem os princípios norteadores do Direito do Trabalho e da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/1988. O método de abordagem utilizado na elaboração deste trabalho foi o indutivo. O levantamento de dados foi realizado por meio da técnica da pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Aumento dos litígios. Dispensas Coletivas. Negociações Coletivas. Sindicato.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito pela Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí. Assistente de pesquisa do Grupo de Pesquisa Direito, Constituição e Sociedade de Risco (GPDC-UNIDAVI). Estagiária do Ministério Público de Santa Catarina. emanoela.st@outlook.com.

<sup>2</sup> Doutoranda em Desenvolvimento Regional na FURB (2014); Mestre em Ciências Jurídicas na UNIVALI (2011). Atualmente é professora decana da Universidade para o Desenvolvimento do Alto Itajaí e Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. fabrisia.franzoi@trt12.jus.br.

## 1 INTRODUÇÃO

A lei brasileira protege e garante a permanência do trabalhador contra despedidas arbitrárias e sem justa causa, de forma individual, não possuindo normas específicas quando se trata da dispensa coletiva. De um modo geral, teriam os mesmos direitos de uma dispensa individual, porém, quando visto de um modo social, os abalos nas dispensas coletivas acabam sendo destrutíveis perante a sociedade.

A motivação para escrever sobre o tema é a crescente litigiosidade no Judiciário Trabalhista brasileiro, devido aos danos causados pelos empregadores quando dispensam de forma coletiva e irregular, deixando de lado a função social da empresa em busca de um único objetivo: o aumento do lucro. As consequências são o aumento do desemprego, da violência, da sonegação, da inadimplência e, em determinados casos, o grande impacto nas regiões em que ocorrem tais dispensas.

44

O empregador possui o dever de analisar a propagação dos prejuízos causados por seus atos unilaterais no ambiente social. Quando não há esse cuidado, poderá sofrer consequências. Nesse sentido, analise-se que uma parcela de casos que chega ao Judiciário Trabalhista é tratada com base nos princípios, no direito comparado, em doutrinas e em jurisprudências. A insegurança jurídica é facilmente identificada, por haver a omissão no ordenamento jurídico. Por isso, discorre-se que o caminho a ser percorrido pelos empregadores é a efetuação das negociações coletivas por meio do sindicato, sob pena de serem partes passivas de ações judiciais, com condenações de acordo com os entendimentos do juízo *a quo* e do juízo *ad quem*.

A intenção consiste em demonstrar que há a possibilidade de minimizar os efeitos das dispensas coletivas, substituindo-as, quando possível, por meios alternativos e/ou compensatórios, reconhecendo o valor do obreiro ao estimular e garantir uma segurança, mesmo que não seja absoluta, pois a dignidade advinda do trabalho é imprescindível para que se tenha uma sociedade justa, na qual se incorpore meios eficazes para preservar e valorizar a força de trabalho, resultando, além disso, na diminuição de ações judiciais que sobrecarregam o Judiciário Trabalhista.

## 2 AS GARANTIAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/1988, também conhecida como Constituição Cidadã, sucedeu “um marco na história da sociedade brasileira a partir do momento em que se configura como uma ruptura de um sistema opressivo e ditatorial por outro calcado na democracia e no respeito às garantias fundamentais” (ZAVANELLA, 2015, p. 21).

No momento da construção, que envolveu aquela Assembleia Constituinte, ocorreram ideias peculiares no que corresponde aos artigos inseridos na CRFB/1988, pois confrontava interesses de cada um dos constituintes, que tinham a intenção de expressar seus respectivos ideais (ZAVANELLA, 2015, p. 22).

Os temas de garantia de emprego e estabilidade advinda do regime anterior foram os que geraram muitas controvérsias e diversos debates para chegar a uma definição, pois havia, de um lado, os órgãos que representavam os empregados e, de outro lado, os empresários que discordavam de determinadas garantias (ZAVANELLA, 2015, p. 22).

Para resolver as controvérsias, realizaram um “acordo entre as lideranças políticas da época, pelo qual se substituiu a estabilidade pela indenização compensatória, além de outros direitos, o que se constatou como uma opção contraproducente em favor da manutenção do emprego” (ZAVANELLA, 2015, p. 22).

Ainda, existem “medidas políticas que buscam assegurar o primeiro emprego e a manutenção do nível de empregos (sentido econômico, sendo garantia/estabilidade no emprego o direito de se manter no emprego contra a vontade do empregador, por um lapso de tempo definido (sentido jurídico)” (VASCONCELLOS, 2010, p. 33). Porém, essa garantia não faz parte das normas legais vigentes, é apenas uma questão doutrinária.

Por vez, existe uma garantia constitucional, que é contra a dispensa arbitrária, visando “tornar a relação de emprego um bem jurídico constitucional duradouro, e mantê-la constante para que irradie seu efeito construtor e benéfico para a vida social” (SILVA, 2009, p. 651). Além da dispensa arbitrária, a CRFB/1988 cita a dispensa sem justa causa, sendo

importante diferenciar os conceitos, pois não são sinônimos. Assim, Manus traz em sua obra *Despedida arbitrária ou sem justa causa* a distinção:

A despedida arbitrária é o ato do empregador tendente a desfazer o contrato de trabalho, sem aparentemente motivação de ordem objetiva ou subjetiva. Já a dispensa sem justa causa é o ato de desfazimento do contrato de trabalho que, embora o empregador apresente razões de ordem subjetiva, não se funda em ato faltoso cometido pelo empregado. Isso significa que no caso de dispensa arbitrária não há qualquer justificação plausível ou razoável a fundamentar o ato do empregador. Já na hipótese de dispensa sem justa causa, trata-se de ato razoável, embora não fundado em falta cometida pelo empregado. Como ocorre na despedida por justa causa (MANUS, 1996, p.46).

O dispositivo legal está presente na CRFB/1988, no seu art. 7º, inciso I, que “prevê dentre os direitos assegurados aos trabalhadores, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”. Para Lorena Vasconcelos Porto, a interpretação do artigo supracitado “revela que a proteção da relação de emprego assegurada pela Constituição Federal de 1988 visa superar a situação trazida pelo advento do FGTS, mas, ao mesmo tempo, guarda diferenças marcantes com relação à estabilidade, nos moldes previstos pela CLT” (PORTO, 2009, p. 62).

O autor Martins entende que, se o Estado afirma que deve ser determinado “o pagamento de indenização, e não de reintegração, inexistirá o direito de estabilidade, ou seja, a legislação brasileira não assegura direito à estabilidade, mas ao regime do FGTS”, salvo em “determinadas questões especiais poder-se-á falar em estabilidade (membro da CIPA, gestante, etc.)” (MARTINS, 2016, p. 555).

Em ato contínuo ao art. 7º, inciso I, da CRFB/1988, supracitado, fala em Lei Complementar para regular “a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”, porém, “até o momento, essa lei complementar inexistente” (MARTINS, 2016, p. 556). Sendo assim, os legisladores se utilizam do art. 8º da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, que expressa:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e,

ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

No Brasil, como até então demonstrado, o ordenamento jurídico protege a dispensa abusiva por meio de pagamento de indenização; quanto à reintegração, não há lei que determine. Portanto, o empregado terá direito de receber indenização, e não de ser reintegrado, salvo determinados casos, isso remete para a aplicação da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT à legislação ordinária de cada país, onde tratam do tema (MARTINS, 2016, p. 555-556).

Ocorre que, no Brasil, a Convenção nº 158 da OIT passa por grandes discussões, sendo denunciada como inconstitucional, porém “não se pode considerar a Convenção nº 158 da OIT inconstitucional, pois não se atrita com o inciso I do art. 7º da Constituição, sendo que este, apenas, confirma a orientação da norma internacional” (MARTINS, 2016, p. 555), e, dessa forma, será discorrido sobre a “(in)aplicabilidade” da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como sobre o direito ao emprego.

47

## **Direito ao emprego**

Considerando que, se na dispensa individual o sujeito sofre um grande abalo econômico, ao se tratar de dispensa coletiva, o abalo é consideravelmente maior, “não há como negar que, na massificação do evento extintivo contratual, esta interferência se torna tão exacerbada que acaba por destituir de mínima exponência qualquer outra motivação que se lhe poderia atribuir”. Observa-se que “o ato da dispensa como a prevalência do direito de ‘propriedade’ referente a um ato social sobre o direito de outro individualmente considerado, tão e quão maior é a excentricidade e a amplitude de efeitos que advêm da prevalência do mesmo direito”. Tais situações ocorrem “em relação a um dono do meio de produção ou capital, perante uma coletividade de direitos de propriedade sobre a força de trabalho emanada e, em última análise, sobre o produto de tal força e em expressão pecuniária de retribuição” (SIVONELLA, 2014, p. 47).

Ainda, “tal supremacia unilateral que o direito ao pleno emprego e sua continuidade encerra valor à dignidade da pessoa humana que não

pode ser entendido como violado, no que tange ao direito do cidadão desempregado, por seu turno, fica à margem da sociedade”, no qual acaba que “sobrevivendo em grau de precariedade que dificulta e prejudica diretamente o exercício pleno de seus vínculos familiares e afetivos, e sua própria participação na sociedade, como ser produtivo e que colabora com o seu desenvolvimento” (SIVONELLA, 2014, p. 47).

Portanto, “não há como se negar que o afastamento do escopo original da ciência do Direito do Trabalho é deveras agravado quando ‘a apropriação da vontade alheia’ se dá em âmbito coletivo”. Nota-se que, por si só, a “dispensa arbitrária em âmbito individual já se mostra como expressão maior da subsunção da hipossuficiência do trabalhador à vontade do detentor dos meios de trabalho”. No que tange à dispensa coletiva, elevam-se os inúmeros e repentinos “casos de indivíduos postos à margem do direito a exercer sua cidadania através da utilização produtiva de sua força de trabalho em prol da sociedade e da busca concomitante por sua subsistência e pela de sua família” (SIVONELLA, 2014, p. 59).

48

É importante que se tomem medidas quanto às dispensas coletivas, pois quanto “mais frequentes se tornam as dispensas ‘em massa’, e mais intensa a coletivização da dispensa, mais urgente se torna a discussão acerca dos sistemas de proteção à dispensa, os quais se revestem de caráter de proteção aos direitos fundamentais do indivíduo”. Logo, “se é coletiva a dispensa arbitrária, também é ‘coletivo’ o dano aos direitos ligados ao âmago do indivíduo e ao seu *status* de pessoa, sendo premente a necessidade de se aferir a eficácia das garantias limitadoras de tal prática” (SIVONELLA, 2014, p. 59).

O direito ao pleno emprego é relevante para toda a sociedade, visto que está consagrado pela CRFB/1988, que garante e protege os direitos humanos, bem como o mínimo para uma vida equilibrada e segura, assim Garcia, citando Barbosa, discorre sobre a segunda dimensão, na qual traz o tema dos direitos sociais:

A segunda dimensão corresponde justamente aos direitos sociais, como o direito ao trabalho, à educação, à saúde, bem como os direitos trabalhistas e previdenciários, enfatizados no início do século XX. O objetivo, no caso, é de corrigir as desigualdades sociais e econômicas, procurando solucionar os graves problemas decorrentes da “questão

social”, surgida com a Revolução Industrial (GARCIA, 2012, p.7).

Consequentemente, o direito ao emprego é um direito social e, assim, os desempregos causados pela dispensa coletiva afetam diretamente toda a sociedade, causando prejuízos econômicos para os indivíduos e para o todo o meio social, isso significa que a dispensa coletiva reflete negativamente “na vida particular-social-moral-profissional do trabalhador dispensado”, ou seja, “traz repercussões que ultrapassam a esfera particular dessas pessoas, podendo afetar a própria ‘ordem socioeconômica no mercado de trabalho, sobretudo quando o número de trabalhadores dispensados for significativo’”. Com isso, pode-se imaginar “a demissão de milhares de trabalhadores de uma grande empresa, funcionando numa pequena municipalidade, para se chegar à conclusão do abalo de toda economia de mercado desse local” (COSTA, 2010, p. 828).

A dispensa coletiva acompanha outro instituto que muitas vezes pode ser utilizado, porém, da mesma forma não possui regulamentação, que é a dispensa voluntária, nesse caso, existe um consenso entre as partes do contrato de trabalho; de um lado, o empregador oferece vantagens ao empregado, este pode aceitar, ou não, portanto a ruptura do vínculo é formalizada de maneira unilateral do empregador, com a ressalva do consenso, pois este não se opõe à dispensa (NASCIMENTO, 2009, p. 96). A demissão voluntária tem característica de ato jurídico complexo, visto que a iniciativa do empregador é unilateral, porém é preciso ter declaração de vontade do empregado (NASCIMENTO, 2009, p. 962).

De acordo com o que foi visto, a problemática é a inexistência de norma específica regulando as dispensas coletivas, contudo a CRFB/1988, no art. 8º, dá a garantia de uso de jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado (BRASIL, 1988) reconhece, ainda, no art.7º, XXVI, as convenções e acordos coletivos (BRASIL, 1988). A base de fundamentos para combater a irregularidade das dispensas coletivas são os princípios, em especial, a função social da empresa. Além de fornecer empregos, o empregador deve garantir essas relações pactuadas.

### 3 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

O princípio da função social tem garantia constitucional em diversos campos sociais, fala-se em função social da propriedade (art.5º, XXIII, e art.170, III, da CRFB/1988) a exploração direta de atividade econômica pelo Estado, estabelecendo o estatuto jurídico para cumprir a função social (art.173, §1º, I, da CRFB/1988), nas políticas urbanas, onde a propriedade urbana deve cumprir sua função social (art. 182, §2º, da CRFB/1988) e nos casos de desapropriação e reforma agrária, sendo essencial que a propriedade cumpra sua função social (arts.184 e ss. da CRFB/1988).

50 E o Código Civil expressa no art. 421 que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato” (BRASIL, Lei n. 10.406, 2002). Por sua vez, a Lei n.11.101, de 9 de fevereiro de 2005, no art. 47 aduz que “a recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor”, permitindo “a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica” (BRASIL, Lei n. 11.101, 2005).

A função social tem a pretensão de “regular a vida humana na sociedade, estabelecendo regras de conduta que devem ser respeitadas por todos”. Esse pensamento vem do Direito Romano, no qual “já se dizia que, onde existe sociedade, aí existirá Direito (*ubi societas, ibi ius*) e, reciprocamente, onde existe Direito, aí existirá sociedade (*ubi ius, ibi societas*)”. Com isso, “pode-se dizer que o Direito é que está a serviço da sociedade e não esta a serviço do Direito. Não há como negar, porém, que o Direito desempenha função social, que é fundamental para regular a vida humana em sociedade” (MARTINS, 2016, p. 131).

Dessa maneira, a empresa deve atuar para atingir não somente os interesses dos sócios, mas também os da coletividade, a função é em prol dos interesses de outrem, e não de seu próprio (COMPARATO, 1996, p. 43). O legislador, ao colocar a função social na CRFB/1988 na esfera da ordem econômica, teve a intenção de incentivar o empreendedorismo, aumentando o exercício da livre-iniciativa pelas entidades privadas. A atividade econômica e a utilização de seus próprios recursos resultariam



em um fim social, promovendo o desenvolvimento econômico, no qual se buscaria o pleno emprego, garantindo a dignidade humana e a diminuição das desigualdades sociais (MARTINS, 2012, p. 26).

O trabalhador deve ser tratado com dignidade ao exercer sua função, com base nos princípios primordiais dos direitos humanos, pois o contrato por si mesmo não garante sua igualdade, visto que o trabalhador aliena sua liberdade, sua mão de obra física e até mesmo seu conhecimento intelectual em troca de remunerações suficientes para sobreviver na sociedade (MARTINS, 2012, p. 33).

Os princípios possuem ligações, assim, Delgado, coloca que a “Constituição da República brasileira, em consonância com os princípios da valorização do trabalho e da justiça social – a par do próprio princípio constitucional máximo, da dignidade da pessoa humana –, reconhece o sistema capitalista no país” e, nesse viés, “a propriedade privada dos meios de produção e de qualquer bem material ou imaterial”, inquestionavelmente, submete a “propriedade à sua função social e, na mesma medida, função ambiental” (DELGADO, 2010, p.35).

51

No entanto, “o empregador pode dispensar empregados por motivos econômicos, tecnológicos ou análogos, como vêm ocorrendo, mas convém que antes das dispensas dê uma oportunidade de diálogo aos trabalhadores”, contudo examinando “com as mesmas alternativas para as dispensas coletivas que, formalizadas como acordo coletivo, terão plena validade”, mesmo que venham a ter “redução salarial ou da jornada de trabalho, autorizadas pela nossa lei constitucional” (NASCIMENTO, 1996, p. 734).

É importante que a presença do sindicato nessa busca pela função social e na efetivação da dignidade da pessoa humana se pautem pela boa-fé dos envolvidos e nos seus deveres de informação e transparência. O Estado do mesmo modo se faz necessário como guardião da CRFB/1988, efetivando o controle e combatendo os excessos cometidos em busca do aumento de lucros e de capital, que são, em muitos casos, o desequilíbrio da balança (ZAVANELLA, 2015, p. 48).

A função social da empresa não possui um caráter apenas econômico, ela é fonte de empregos e renda para fornecedores, entre outros

envolvidos. A sociedade é atingida de forma geral, por isso, quando o problema central da empresa é financeiro, é preciso oferecer meios jurídicos para salvar a empresa em meio à crise econômica e, depois de esgotadas todas as tentativas, cogitar a liquidação (WALDRAFF, 2008, p. 46).

Os reflexos de uma empresa afetam a estabilidade do país, pois a ordem econômica está anexa ao setor empresarial, o qual gera empregos, receita e movimenta a economia (WALDRAFF, 2008, p. 51). A crise econômica cria situações nas quais os trabalhadores compartilham o ônus, podendo ser de forma vinculada ou temporária, as medidas de recuperação empresarial para ter pelo menos a mínima garantia de sobrevivência (WALDRAFF, 2008, p. 54-55).

A empresa, para ter equilíbrio, precisa ir além de oferecer emprego, é necessário que a função social seja alcançada e, para que isso ocorra, a empresa deve seguir determinados princípios primordiais, a ordem econômica e a sociedade, assim a CRFB/1988, no art.170, *caput*, e nos seus incisos, assegura a todos a existência digna, a livre iniciativa, a busca de pleno emprego, a redução de desigualdades sociais e promove a justiça social (BRASIL, 1988). Para Waldraff,

A valorização da função social dos institutos jurídicos está situada justamente na fronteira entre a concepção de um Estado Liberal, fundado na valorização e na proteção da autonomia da vontade e da iniciativa individual, e o Estado Social, fundado na valorização e promoção da igualdade e do bem-estar coletivo (WALDRAFF, 2008, p. 27).

A indissociável ligação entre a dignidade da pessoa humana e o pleno emprego é o que se demonstra na forma de como o novo Estado Social de Direito necessita aplicar as estratégias econômicas, se assim o fizer, evitará colapsos futuros que não afetarão apenas o âmbito econômico, mas, também, o social, distanciando a igualdade substancial dos cidadãos. Isso significa que aqueles que compõem as vontades nos setores mais afetados, os trabalhistas, serão os que terão de arcar com os débitos a pagar pela crise, as medidas restritivas de direito, reduzindo-se a um vazio jurídico, até mesmo em contrariedade à própria essência do Estado Democrático de Direito (SIVOLELLA, 2014, p. 71). Nas palavras de Souto Maior,

A própria viabilidade do capitalismo (e das empresas, por óbvio)

passou a ser medida, exatamente pela sua capacidade de se garantir a eficácia dos valores humanos, inscritos na ordem jurídica, decorrentes da racionalidade social. Não há crise econômica, portanto, que possa remeter ao passado em termo de compreensão da dignidade humana, pois o conhecimento é, necessariamente, evolutivo. Nesse sentido, se há uma crise que fundamente o argumento da retirada dos direitos trabalhistas, para socorrer os capitalistas, trata-se de uma crise educacional, que desconsidera o conhecimento em torno da história da humanidade, ou de uma crise moral, que não requer explicações (SOUTO MAIOR, 2013, p. 110).

Por meio das instabilidades econômicas tenta-se achar alternativas compatíveis com o desenvolvimento social e econômico e, assim, evitar determinadas ações que geram impacto social negativo, que infringem até mesmo bases constitucionais e princípios próprios da ordem econômica. Sabe-se que mudanças negativas ocorrem, porém faz-se necessário entender a crise como o

grave desequilíbrio conjuntural entre a produção e o consumo, acarretando aviltamento dos preços e/ou moeda, onda de falências e desemprego, desorganização dos compromissos comerciais; fase de transição entre um surto de prosperidade e outro de depressão, ou vice-versa (HOUAISS, 2009, p. 872).

53

O resultado inevitável desse desequilíbrio atinge não só o próprio mercado de trabalho, mas também toda a dinâmica social e as relações que lhe são conexas, e assim aumenta a já natural tensão entre as diferentes camadas econômicas da população (SIVOLELLA, 2014, p. 72), quebrando a ligação entre um desenvolvimento sustentável e os direitos trabalhistas. O impacto social causado por dispensas coletivas infringe direta e indiretamente essências dos seres humanos e assim,

Entre muitos múltiplos efeitos, o desemprego contribui para a “exclusão social” de alguns grupos e acarreta a perda de autonomia de autoconfiança e de saúde física e psicológica. Não é difícil perceber a evidente incongruência que há nas tentativas europeias atuais de voltar-se para um clima social mais centrado no esforço pessoal sem conceber políticas adequadas para reduzir os elevados e intoleráveis níveis de desemprego que dificultam ao extremo a sobrevivência graças ao esforço pessoal (SEN, 2000, p. 35-36).

A crise econômica gera a crescente queda do mercado de trabalho e o aumento do desemprego. Para que haja uma diminuição desses impactos

sociais, há como aplicar medidas alternativas ou compensatórias, uma das formas é o que expressa a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que tem como intuito o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelecendo medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados (BRASIL, Lei nº 4.923, 1965). Essa Lei não rege propriamente as dispensas coletivas, e, sim, legisla sobre medidas que podem ser utilizadas em tempo de crise econômica, evitando, dessa forma, o desemprego.

A Lei segue no art. 2º a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho. O empregador poderá fazê-lo mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados. Assim, terá o prazo estabelecido que não ultrapasse a 3 (três) meses, prorrogável, se necessitar, e nas mesmas condições do primeiro prazo, ainda com a redução salarial estabelecida no mesmo artigo (BRASIL, Lei nº 4.923, 1965). Dessa forma, o empregador pode optar de forma consciente por uma tentativa de salvar o emprego de seus funcionários e proteger a sua empresa e, assim, não utiliza a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

54

A dispensa arbitrária não faz menção à forma individual ou coletiva, apenas se baseia na motivação disciplinar, técnica, econômica ou financeira. Assim, por motivo disciplinar deve ser entendida a relação do empregado, no cumprimento de suas obrigações, com o empregador. Dentro disso, existe a figura da justa causa, que é prevista na legislação ordinária, e não ocorre apenas pelo descumprimento de ordens gerais de serviços (MORAIS, 2007, p.182).

No que se confere à CLT, é o art. 482 que elenca de forma taxativa os motivos de rescisão de contrato de trabalho com justa causa, não constando a crise econômica como hipótese para dispensas, nem de forma individual nem mesmo a coletiva, por analogia (BRASIL, Decreto nº 5.452, 1943).

A empresa tem suas responsabilidades sociais, porém o Estado tem o mesmo dever de interferir no domínio econômico, em que pese ao Texto Constitucional de 1988 tenha consagrado uma economia descentralizada, de mercado, autorizou o Estado a interferir no domínio econômico como agente normativo e regulador. O Estado precisa interferir em causas que envolvem a economia do país por exercer funções de fiscalização, incentivo e

planejamento indicativo ao setor privado, desde que se atente aos princípios constitucionais da ordem econômica (MORAIS, 2007, p. 770). Nas palavras de Bezerra Leite:

[...] com a globalização econômica, o Estado vai perdendo o domínio sobre as variáveis que influenciavam sua economia. Nota-se, claramente, a perda da capacidade estatal de formular e implementar políticas públicas, comprometendo o seu poder de garantir os direitos sociais (BEZERRA LEITE, 2016, p. 50).

O reconhecimento da atuação do Estado para garantir os direitos sociais e fundamentais é relevante no que equivale à fiscalização, contudo é a empresa que disponibiliza empregos e faz com que a economia cresça no país, garantindo o mínimo e necessário para a sobrevivência humana.

Portanto, a empresa é “vista como manifestação da função social da propriedade de meios de produção, tem consequências evidentes em todos os âmbitos de atuação empresarial”. A origem da questão é “cumprimento integral dos direitos trabalhistas, assim como de obrigações de ordem previdenciária, tributária, ambiental e consumerista”, por deixarem “de ser simples obrigação derivada das relações jurídicas tecidas nas cadeias negociais celebradas”, revelando-se “como consequência natural do papel central atribuído à empresa na ordem constitucional” (WALDRAFF, 2008, p. 34).

55

O que se espera é o real desenvolvimento sustentável, sendo indispensável a projeção de assuntos que representam a justiça e o bem-estar social, com o objetivo de aplicação imediata e eficaz, deixando como legado para as futuras gerações usufruírem dessas garantias e, ainda, com o livre acesso à justiça. A relação de emprego é essencial para que a sociedade tenha equilíbrio financeiro, psicológico, educacional e moral.

Logo, para que essas pretensões de uma sociedade sustentável sejam concretizadas, é preciso haver medidas alternativas para diminuir essas dispensas unilaterais que causam o grande impacto social e é, nesse ponto, que se encontra respaldo nas negociações coletivas, juntamente com o sindicato, órgão capaz de entrar em comum acordo com o empregador, ver as reais necessidades da empresa e pensar no coletivo.

Observam-se situações em que a própria empresa não busca nenhum

acordo, muito menos, quando se trata de planejamento com sindicato, e acaba por dispensar os trabalhadores sem se atentar às necessidades básicas de cada um e da sociedade, para isso, como já foi demonstrado, não há lei específica, porém há muitos entendimentos, os quais punem as empresas, pela via processual, quando poderia ter sido evitado com a simples implantação da negociação coletiva.

## 4 A PROPOSITURA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PELO SINDICATO

A CLT, no art. 511, estabelece que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissões similares ou conexas” (BRASIL, Decreto nº 5.452, 1943). Porém, nada fala do conceito do sindicato.

56

Para Martins, “sindicato é, assim, a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”. O sindicato pode reunir pessoas físicas e jurídicas, contudo essas pessoas deverão exercer atividades econômicas, que são os empregadores, ou profissionais, que são os empregados ou profissionais liberais. Assim, o sindicato defenderá os interesses individuais, mas principalmente os coletivos, de seus membros ou da categoria, que pode ser judicial ou extrajudicialmente (MARTINS, 2016, p. 1053-1054).

A natureza jurídica do sindicato é privada, pois o *caput* do art. 8º da CRFB/1998 aduz que “é livre a associação profissional ou sindical” (BRASIL, 1988). O sindicato faz normas coletivas, como as convenções e acordos coletivos, que não possuem natureza pública, mas, sim, privada. O reconhecimento do sindicato pelo Estado não transforma o sindicato em entidade de direito público, nem mesmo as negociações coletivas (MARTINS, 2016, p. 1055).

Ainda, a CLT, no art.516, expressa que “não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica

ou profissional, ou profissional liberal, em uma base territorial”. Não se admitindo mais o sindicato distrital (art. 517 da CLT), que foi derogado pela CRFB/1988 (MARTINS, 2016, p. 1059).

As entidades sindicais de grau superior são as federações e as confederações (art.533 da CLT): as federações, organizadas nos Estados-Membros, são entidades estaduais (MARTINS, 2016, p.1083-1084). Poderão ser constituídas desde que congreguem número não inferior a cinco sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividade ou de profissões idênticas, similares ou conexas (art.534 da CLT); já as confederações são entidades do âmbito nacional, constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília (art.535 da CLT).

As funções dos sindicatos são de representação, negocial, econômica, assistencial, política e social, porém possuem particularidades específicas e até mesmo determinadas funções proibidas, como, por exemplo, a função política (art. 521, alínea “d”, da CLT). Neste caso das dispensas coletivas, falar-se-á apenas da função representativa e negocial, por serem essenciais. (MARTINS, 2016, p. 1097-1100).

A função de representação do sindicato possui prerrogativa de representar os interesses da categoria ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida, perante as autoridades administrativas e judiciárias (MARTINS, 2016, p. 1097).

Por vez, a função negocial é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, o sindicato participa das negociações coletivas que serão aplicadas à categoria. Quando finalizadas as negociações, são realizadas cláusulas que irão estar contidas nas convenções ou acordos coletivos, estabelecendo normas e condições de trabalho. Alguns direitos só poderão ser modificados por meio da negociação coletiva, sendo obrigatória a presença do sindicato (MARTINS, 2016, p. 1098).

A negociação coletiva é considerada “uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”. No caso de a negociação coletiva resultar infrutífera, não haverá a produção da norma coletiva (MARTINS, 2016, p. 1166-1167).

Diferentemente do acordo e da convenção coletiva que são facultativos, a negociação coletiva é obrigatória, visto que aqueles são o resultado desta. A negociação coletiva é que conduz a norma coletiva, sendo uma fase necessária para a instauração do dissídio coletivo (art.114 da CRFB/1988); no caso de frustrada, as partes poderão eleger árbitros (art.114, §1º, da CRFB/1988). Ainda, se as partes se recusarem à negociação coletiva, bem como à arbitragem, poderão as partes ou a empresa (art.114, §2º, da CRFB/1988) interpor o dissídio coletivo (MARTINS, 2016, p.1.168-1.169).

Em se tratando de sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, até mesmo as que não possuem representação sindical, quando provocadas, não podem se recusar de realizar a negociação coletiva (art. 616 da CLT), porém não são obrigadas a concordar e concluir com a proposta de acordo. Portanto, não há impedimentos para realização de negociação coletiva entre os empregados e empregadores. Nesse contexto, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região assim aduz:

DISPENSA COLETIVA (OU EM MASSA). NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EFEITOS DA AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO. A Negociação coletiva é obrigatória para a dispensa coletiva, capaz de evitar o impacto social de ordem privada e coletiva, com o desvirtuamento da função social da empresa. Prevalência da função social da empresa contra o arbítrio de dispensas massivas e descarga dos seus efeitos na sociedade. Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica em que se declara a injuridicidade do evento lesivo, a pendência de negociação coletiva e de uma solução conciliatória, bem como a classificação jurídica do fato apta a ensejar uma indenização compensatória (CF, 7º, I) de 03 vezes a remuneração de cada trabalhador dispensado, além do quanto oferecido pela empresa de 12 meses de cesta básica e 06 meses de convênio médico, sem prejuízo das ações individuais condenatórias de reparação dos danos por arbitramento judicial em juízo de equidade. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 52ª Vara do Trabalho de São Paulo – RT Ord. 1000003-38.2016.5.02.0052).

É intolerável a aceitação de dispensas coletivas sem haver negociações coletivas. Tal aceitação é contrária ao direito de solidariedade. O ato discricionário do empregador sem se atentar à motivação objetiva, e muito menos observar os critérios e/ou padrões que poderiam ser fixados nas negociações coletivas, é negar a efetividade do princípio da solidariedade.



(ZAVANELLA, 2015, p. 36). Portanto, a decisão de uma possível dispensa coletiva deve ser acompanhada de elementos que a justifiquem, partilhando e esclarecendo os trabalhadores sobre o assunto, juntamente com o ente sindical (ZAVANELLA, 2015, p. 38). Nesse sentido, os Informativos nºs 17 e 34 do Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente, demonstram que há exigência de negociação coletiva com o sindicato profissional, nos termos a seguir:

**DC. Greve. Abusividade. Não configuração. Dispensa coletiva. Exigência de negociação com o sindicato profissional.** Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder potestativo do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional, nos termos do art. 8º, III e VI, da CF. Caberá à negociação ou à sentença normativa proferida nos autos de dissídio coletivo, caso as partes não cheguem a um acordo, fixar as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, amortizando o impacto da dispensa massiva sobre o conjunto dos trabalhadores afetados. Com esse entendimento, e não vislumbrando abusividade na greve deflagrada pelos empregados da CAF Brasil Indústria e Comércio S.A. com o objetivo de tentar regulamentar a despedida em massa, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, no tópico, e no mérito, negou-lhe provimento. TST-RO-173-02.2011.5.15.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13.8.2012. (Grifo original).

**DC. Natureza jurídica. Cabimento. Encerramento da unidade industrial. Dispensa em massa. Prévia negociação coletiva. Necessidade.** A SDC, por maioria, entendendo cabível o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para se discutir a necessidade de negociação coletiva, com vistas à efetivação de despedida em massa, negou provimento ao recurso ordinário no tocante à preliminar de inadequação da via eleita, vencidos os Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Maria de Assis Calsing. No mérito, também por maioria, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Fernando Eizo Ono, a Seção negou provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva e das suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. No caso, reafirmou-se o entendimento de que a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial,

pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais. Ressaltou-se, ademais, que o fato de a despedida coletiva resultar do fechamento da unidade industrial, por questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção, não distingue a hipótese dos outros casos julgados pela Seção, pois a obrigatoriedade de o empregador previamente negociar com o sindicato da categoria profissional visa ao encontro de soluções que minimizem os impactos sociais e os prejuízos econômicos resultantes da despedida coletiva, os quais se mostram ainda mais graves quando se trata de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, e não apenas de mera redução do quadro de pessoal. TST-RO-6-61.2011.5.05.0000, SDC, rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 11.12.2012. (Grifo original).

Assim, a negociação coletiva realizada por meio do sindicato é a forma adequada para encontrar métodos alternativos ou compensatórios perante uma dificuldade, seja por motivos econômicos, tecnológicos, etc., resguardando os direitos dos trabalhadores sem deixar de analisar as reais necessidades da empresa.

60

### **Métodos alternativos ou compensatórios**

As negociações coletivas possuem a capacidade de encontrar soluções que venham a ser benéficas tanto para o empregador como para o empregado. As dispensas coletivas realizadas com o acompanhamento do sindicato terão uma significativa diminuição de impacto perante a sociedade. O voto condutor da Desembargadora Ivani Contini Bramante, no julgamento do Dissídio Coletivo de Greve TRT/SP 2º Região - SDC nº 20281.2008.0000.2001, demonstra algumas das medidas possíveis:

**DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. GREVE DECLARADA LEGAL E NÃO ABUSIVA.** Da greve. Legalidade. 1. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo. Aplicável no caso os princípios da solução pacífica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5º, inciso XIV, art. 7º, XXVI, art. 8º, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. Necessidade de procedimentalização. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo

Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias.

2. Quanto à despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual.

3. O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva, não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos.

4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constantes de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias previsto no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos artigos 1º, III e IV e 170, caput e inciso III da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI e artigos 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil: 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no artigo 5º, XIV, da CF.

5. Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1º abertura de PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA; 2º remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º redução de jornada e de salário; 4º suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º e por último mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detém menores encargos familiares” (TRT - 2a R. - SDC - Proc. 20281.2008.0000.2001 - Rel. Ivani Contini Bramante).

A ementa expressa medidas progressivas de dispensa e fundadas

em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1º Abertura de plano de demissão voluntária; 2º Remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º Redução de jornada e de salário; 4º Suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º, por último, mediante negociação, caso inevitável que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detêm menores encargos familiares.

Como visto, são medidas alternativas e outras compensatórias que produzem efeitos menos devastadores na sociedade. O rol pode ser alterado pelo sindicato juntamente com empregados e empregadores, encontrando outras medidas menos prejudiciais para todas as partes envolvidas, atentando-se aos princípios que regem a vida humana.

62

Com a simples implantação da negociação coletiva é possível diminuir os impactos sociais. Caso persista o empregador em dispensar unilateralmente, sem negociações coletivas, medidas judiciais devem ser tomadas para punir e compensar a sociedade dos prejuízos causados.

## **5 APLICAÇÕES DE VIAS PROCESSUAIS EM CASO DE DISPENSA IRREGULAR**

No Direito do Trabalho moderno é demonstrado um pensamento de proteção contra dispensa, na qual consiste na restrição ao exercício unilateral do empregador. É, também, inevitável reconhecer que há certa dose de proteção ao emprego e certos limites ao livre direito de despedir, uma vez que “esquecer o sentido social da proteção e segurança do emprego e relegá-lo ao mero jogo das relações sociais é o mesmo que reduzir à barbárie as relações sociais e aceitar que o progresso econômico deve ser conseguido a qualquer custo”, ainda “que o homem se transforme em meio, e não fim deste desenvolvimento” (SILVA, 1992, p. 109-110).

Com base nessa fundamentação é que se chegou ao fim pretendido, no qual busca a dispensa socialmente justificada, observando os interesses sociais para ambas as partes do contrato de trabalho, cuja flexibilização tenta-

se conciliar num ponto justo de equilíbrio. Tal equilíbrio entre dispensa e segurança no emprego é uma busca contínua de todos os sistemas jurídicos da atualidade (SILVA, 1992, p. 109-110). Essa questão é de extrema importância, pois a dispensa pode ser uma solução para a empresa que está em crise, enquanto o aumento do desemprego leva a sérias consequências sociais. Logo, é indispensável a observância que Busato ressalta:

O desemprego desprograma o ser humano, mexe com a sua autoestima e o induz à depressão e à violência. É, por isso mesmo, não apenas uma enfermidade social, mas também – e mais que tudo – uma enfermidade moral. Quando atinge os jovens, o quadro ainda é mais preocupante, pois compromete o futuro do país, dissemina violência e põe em xeque a credibilidade das instituições do Estado (BUSATO, 2006, p. 31).

O anseio demonstrado nas negociações coletivas é justamente evitar as consequências do desemprego, porém há dois lados e com interesses distintos que podem ser analisados. Nada impede que se encontrem soluções alternativas, em vez de simplesmente o empregador dispensar em massa os trabalhadores, jogando para a sociedade a responsabilidade de suprir as necessidades de cada trabalhador afetado, além de seus dependentes que indiretamente sofrerão abalo econômico. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP defende:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R\$50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido” (TST - 6ª T. - RR 9800-84.2009.5.02.0251 - Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga - DEJT 28/9/2012).

Como demonstra a ementa, a atitude ilícita da empresa não é

em si a dispensa coletiva, pois não há lei que a proíba nem mesmo regule tais dispensas. O ato ilícito é a empresa não se atentar aos princípios fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana, quando não realiza as negociações coletivas para proteger o mínimo existencial do ser humano, infringindo, então, a esfera moral da sociedade. Essa atitude resulta na instauração dos dissídios coletivos, nos quais o procedimento é regulado nos arts. 856 a 875 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, Decreto nº 5.452, 1943).

Martins destaca que o dissídio coletivo poderá ser interposto após ter se esgotado todas as tentativas de solução negocial entre as partes ou pela arbitragem. Assim, “a tentativa de negociação ou arbitragem vem, obrigatoriamente, anteceder a instauração da instância no dissídio coletivo”. Porém, “a simples remessa de carta de ofício, propondo negociação coletiva, sem prova de recebimento pelo destinatário, não é suficiente para demonstrar a existência de negociação prévia efetiva” (MARTINS, 2016, p. 924). A CLT, no seu § 4º do art. 616, estabelece que a negociação coletiva é obrigatória apenas ao dissídio coletivo de natureza econômica, e não ao de natureza jurídica (BRASIL, Decreto nº 5.452, 1943).

64

O dissídio coletivo, segundo Martins, concede novas condições de trabalho. É um processo com o intuito de resolver os conflitos coletivos, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário. Tem o objetivo de criar ou modificar condições de trabalho para determinada categoria ou interpretando norma jurídica. Vale ressaltar que é um processo porque há pretensão resistida do réu (MARTINS, 2016, p.916).

Já o dissídio coletivo por Bezerra Leite, “não deve ser analisado como um processo em si, mas, ao revés, como ação, pois é esta que instaura o processo. Vale dizer, dissídio coletivo não é um processo, e sim uma ação. Melhor seria, então, ser chamada de ‘ação de dissídio coletivo’”. Ainda, o mesmo autor aduz que não são “apenas os sindicatos das categorias econômicas e das categorias profissionais que são legitimados para propor o dissídio coletivo”, mas, também, “o Ministério Público do Trabalho, nos casos de greve que atinja interesse público, ou a própria empresa, na hipótese de malogro de celebração de acordo coletivo ou de greve.” (LEITE, 2016, p. 1538-1539).

No dissídio coletivo postulam interesses abstratos de um grupo social ou de uma categoria. Pretendem, em regra, criar novas condições de trabalho pelo Tribunal, as quais serão aplicadas a pessoas indeterminadas, seja para as que já pertencem à categoria, seja para as que irão pertencer (SARAIVA; MANFREDINI, 2016, p. 772).

A instauração de dissídio coletivo é facultada às partes conforme aduz o § 2º do art. 114 da CRFB/1988, sendo obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, assim dispõe o art. 8º, VI, da CRFB/1988 (BRASIL, 1988).

A classificação dos dissídios coletivos é em econômicos, ou de interesses, e jurídicos, ou de direito. O primeiro, “são aqueles em que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho, especialmente novas condições salariais”; já o segundo “são aqueles em que há divergência na aplicação ou interpretação de determinada norma jurídica” (MARTINS, 2016, p. 917). A sentença proferida no dissídio coletivo de natureza econômica tem natureza constitutiva ao criar as novas regras para a categoria, por vez, no dissídio coletivo de natureza jurídica, a sentença será meramente declaratória (MARTINS, 2016, p. 918). Assim, o dissídio coletivo é uma via adequada para enfrentar as dispensas coletivas e, nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aduz que

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DESPEDIDAS EM MASSA. ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. Na linha do entendimento consubstanciado nas decisões da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, é o dissídio coletivo de natureza jurídica a via adequada para o enfrentamento da questão das demissões em massa, “diante do indiscutível impacto social e econômico que delas decorrem e da própria relevância da matéria”. (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo: 0020731-25.2016.5.04.0000 - DC. Relator: Tania Rosa Maciel De Oliveira. Seção de Dissídios Coletivos. Data: 10/03/2017).

No entanto, para o desembargador Ives Gandra Filho, “os dissídios coletivos de natureza jurídica, de acordo com o Regimento Interno do TST (art. 220, II), têm por objetivo a interpretação do ordenamento jurídico, como cláusulas de sentenças normativas e instrumentos coletivos

e disposições legais particulares de categorias específicas”. Desse modo, “a demissão em massa é um caso típico de direitos individuais homogêneos, que decorrem de origem comum (a demissão), e a via processual mais adequada seria a ação civil pública ou coletiva”. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho expressa que:

RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE. Trata-se de demanda ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com o objetivo de impor à reclamada o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa coletiva dos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988 atribuiu ao Parquet a função de defensor dos interesses da sociedade, cabendo-lhe, conforme a dicção dos artigos 127, 129, III. Por sua vez, o artigo 82, I, do CDC estabelece que, para fins do artigo 81, parágrafo único, o Ministério Público é parte legítima para ajuizar a ação coletiva, donde se conclui que o Parquet detém legitimidade para a defesa de interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Não bastasse o artigo 6º, VII, d, da Lei Complementar nº 75/93 atribui competência ao Ministério Público da União para propor ação civil pública visando à proteção de “outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;”. Portanto, a interpretação que emana dos dispositivos mencionados é de que a sua legitimidade abrange também a ação coletiva tendente a proteger interesses ou direitos individuais homogêneos, espécie de direitos coletivos lato sensu. No presente caso, o inadimplemento das verbas rescisórias decorre de origem comum, ou seja, possuem a sua gênese na lesão provocada pela dispensa coletiva dos empregados da reclamada, com o fim de subtrair destes os direitos oriundos do contrato de trabalho. Desse modo, não há como afastar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho da 11ª Região para propor a ação civil pública visando à preservação da ordem jurídica trabalhista, nos termos do artigo 127, caput, da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 314004920085110251 31400-49.2008.5.11.0251, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 05/06/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013).

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor a Ação Civil Pública, por ter a função de defender a ordem jurídica trabalhista do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme o art. 127, *caput*, da CRFB/1988. Na Ação Civil Pública terá por



objeto a defesa de interesses difusos e coletivos (art. 129, III, da CRFB/1988) quando forem infringidos, ou seja, não é em qualquer caso, apenas quando descumprirem direitos sociais previstos na CRFB/1988 (MARTINS, 2016, p. 795).

A Ação Civil Pública, segundo Saraiva e Manfredini “é o instrumento processual constitucionalmente assegurado para a defesa judicial dos interesses metaindividuais (interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos)” (SARAIVA; MANFREDINI, 2016, p. 674).

A Ação Civil Pública pode ter natureza declaratória, constitutiva e condenatória genérica. A primeira, para a existência ou inexistência de relação jurídica; a segunda, para extinguir ou modificar certa relação; e a terceira tem características cominatórias, podendo determinar que se faça ou deixe de fazer algo (MARTINS, 2016, p. 794). As particularidades entre os dissídios coletivos, ação civil pública e ação civil coletiva, são demonstradas por Martins:

No dissídio coletivo são criadas normas e condições de trabalho ou é feita a interpretação de determinada norma. Na ação civil pública o objetivo é a reparação de interesse metaindividual. A ação civil pública não tem por objetivo criar direitos, como no dissídio coletivo, mas aplicar o direito existente. O dissídio coletivo tem característica declaratória ou constitutiva. A ação civil pública tem natureza condenatória. Na ação civil coletiva, o sindicato age na defesa da categoria. Não se trata de substituição processual. Não(sic) ação civil pública, o Ministério Público tem função institucional, ordinária, e não de substituição processual. Não substitui pessoas específicas (MARTINS, 2016, p. 795).

No caso concreto, a legitimidade ativa dependerá da situação e dos requisitos a serem preenchidos, conforme as diferenças supracitadas entre os dissídios coletivos, a Ação Civil Pública e a Ação Civil Coletiva, podendo ser o sindicato em determinados casos e o Ministério Público do Trabalho em outros. O mesmo autor, por meio de tópicos simplificados, aduz as vantagens da Ação Civil Pública:

- a.** permite que não haja a propositura de várias ações com o mesmo pedido e a mesma causa de pedir, beneficiando várias pessoas ao mesmo tempo;
- b.** impede a existência de julgados distintos sobre a mesma

matéria;

- c.* possibilita que o Judiciário dê uma única solução homogênea;
- d.* diminui a sobrecarga de processos, pois uma única ação beneficia várias pessoas ao mesmo tempo;
- e.* evita o desgaste do empregado com o empregador ao propor a ação enquanto ainda está trabalhando;
- f.* a eficácia da coisa julgada será coletiva e não individual (MARTINS, 2016, p. 799).

A solução para minimizar os efeitos das dispensas coletivas está nas negociações coletivas. Cabe ao empregador optar por sua realização. A não instauração resulta no risco de vir a ser polo passivo em uma demanda judicial. As consequências ficam a mercê de decisões com base na jurisprudência, nos princípios, na analogia, no direito comparado, entre outros, nos quais, hoje, o Brasil vive uma insegurança jurídica, devido à falta de lei que regule o tema.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

68

Ao término do presente estudo, chegou-se às considerações finais de que a relação de emprego individual é protegida pelo art. 7º da CRFB/1988, porém, nos casos de rescisão contratual, é preciso que o legislador promulgue uma Lei Complementar regulando as modalidades de dispensas, incluindo as dispensas coletivas.

No cenário atual, os empregados permanecem à mercê das decisões unilaterais dos empregadores, e estes permanecem na insegurança de sofrerem litígios. Os juízes sentenciam de acordo com o próprio entendimento, fundamentando de acordo com o art. 8º da CLT, sendo que, alguns apenas realizam recomendações e até mesmo julgam improcedentes os pedidos dos empregados; outros condenam a empresa, chegando até mesmo a estabelecer a readmissão de todos os empregados. O resultado é uma elevada insegurança jurídica.

Enquanto não há uma regulamentação efetiva, o adequado é que as empresas construam uma consciência em relação ao tema, analisem que as dispensas coletivas geram um grande impacto social e que traz malefícios para todos em uma sociedade, aumentando consideravelmente o número de ações judiciais nas Varas do Trabalho.

Os abalos existentes devido às dispensas coletivas geram um desequilíbrio, dando brecha ao descumprimento do mínimo existencial. Englobando fatores que vão além de valores pecuniários envolvidos, ou seja, afetam a cultura, a estabilidade familiar, a valorização de uma sociedade justa e adequada para a sobrevivência, os quais são fundamentos de um Estado de Direito.

O interesse predominante em se realizar as negociações coletivas é a busca do equilíbrio, levando em consideração a situação da empresa, bem como o dever de cumprir com a sua função em prol da ordem social e econômica, evidenciando-se, ainda, a natureza fundamental de promover o direito ao emprego, em busca da primazia do princípio da dignidade da pessoa humana.

A importância em tomar medidas quanto às dispensas coletivas é evitar que se tornem mais frequentes e mais intensas. A discussão acerca do sistema de proteção à dispensa é urgente, sendo premente a necessidade de se aferir a eficácia das garantias limitadoras de tal prática. A prevenção a ser utilizada são as negociações coletivas realizadas por meio dos sindicatos, que possuem a capacidade de encontrar medidas benéficas tanto para o empregador como para o empregado, resultando, por fim, na diminuição de ações judiciais.

## REFERÊNCIAS

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1538-1539.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 28 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 23 de dezembro de 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002:** Institui o Código Civil. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 4 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005:** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, 9 de fevereiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm)>. Acesso em: 4 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP. **SRT Ord. 1000003-38.2016.5.02.0052.** Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 18 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **SDC PJ-e nº 1001763-18.2015.5.02.0000 - Dissídio Coletivo Jurídico.** Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/>. Acesso em 18 mar. 2017

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo: 0020731-25.2016.5.04.0000 - DC.** Disponível em:<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home/>>. Acesso em 19 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Seção especializada em dissídios coletivos. **Informativo TST nº 17.** Período: 7 a 13 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 19 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Seção especializada em dissídios coletivos. **Informativo TST nº 34.** Período: 11 a 19 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 19 mar. 2017.

BUSATO, Roberto Antônio. In. **Fórum Internacional de Direitos Humanos e Direitos Sociais** (Org. Tribunal Superior do Trabalho do Brasil), 2006. p. 31.

COMPARATO, Fabio Konder. Empresa e função social. **Revista dos Tribunais.** São Paulo, v.85, out. 1996, p. 43.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Demissões em massa e atuação do ministério público do trabalho. **Revista LTr,** São Paulo: LTr, ano 74, jul. 2010, p. 828.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2010, p.35.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direitos humanos de natureza social e reforma constitucional: limites. **Revista Brasileira de Direitos Humanos.** Porto Alegre: Magister, 2012, p. 7.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** São Paulo: Objetiva, 2009, p. 872.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida arbitrária ou sem justa causa.** São Paulo: Malheiros, 1996, p. 46.

MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano.** São Paulo: Almedina, 2012, p. 26.

- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 555.
- \_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 924.
- MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 182.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. As dispensas coletivas e a convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**, v. 60, jun. 1996, p. 734.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. e ampl. São Paulo, 2009, p. 961.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2009. Dissertação (Mestrado) – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, p. 62.
- SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 13. ed. rev. atual. Salvador: JusPodivm, 2016, p. 772.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000, p. 35-36.
- SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo poder judiciário. **Revista LTr**, 73, n. 06, p. 651-653, 2009, p. 651.
- \_\_\_\_\_. **Proteção Contra a Dispensa na Nova Constituição**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992, p. 109-110.
- SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna**. São Paulo: LTr, 2014, p. 71.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.) **Trabalho e Justiça Social**. Um Tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013, p. 110.
- VASCONCELLOS, Andréa de Campos. **Dispensa imotivada: análise à luz da convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho**. Florianópolis: Conselho Editorial, 2010, p. 33.
- WALDRAFF, Cristiane Budel. **Contrato de trabalho e crise econômica da empresa: alteração contratual com base na nova lei de falências e na teoria da imprevisão**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 46.
- ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015.