

## DOCTRINA

### RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR NO TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Breve exame do tema sob os aspectos da dispensa imotivada (art. 7º, I, da Constituição da República) e das despedidas “em massa”.

Anelia Li Chum<sup>9</sup>

*SUMÁRIO: 1. Considerações iniciais; 2. O término da relação de emprego; 3. Distinção entre “dispensa sem justa causa” e “despedida arbitrária”; 4. Algumas reflexões sobre a regra do art. 7º, I, da Constituição da República; 5. As despedidas coletivas (ou “em massa”); 6. Responsabilidade social do empregador no término da relação de emprego; 7. Conclusões.*

#### 1. Considerações iniciais

O contrato de emprego é um negócio jurídico, e, como tal, possui o seu nascedouro, o seu desenvolvimento e o seu fim.

O término da relação empregatícia possui inegável importância para o Direito do Trabalho, seja porque a perda do emprego causa deletérias consequências para a vida do trabalhador e de seus familiares, seja porque o desemprego é nocivo para a sociedade, seja, ainda, porque o rompimento do liame laboral frequentemente traz à baila questões jurídicas relevantes, como, por exemplo, a necessidade de respeito a estabilidade ou a garantias de emprego, bem como eventuais responsabilidades impostas ao trabalhador mesmo na fase pós-contratual, como a de observar cláusula de não-concorrência durante determinado período.

A própria gênese do Direito do Trabalho em nosso País envolveu significativas alterações legislativas relacionadas à ruptura contratual, pois, como se sabe, nos primórdios da Consolidação das Leis do Trabalho vigorava um modelo que combinava duas sistemáticas: a sistemática de indenizações crescentes em decorrência do tempo de serviço do empregado que contava menos de dez anos na empresa (arts. 477 e 478 da CLT), e, também, a sistemática de aquisição de estabilidade no emprego após dez anos de serviços canalizados em prol do mesmo empregador (prazo decenal este passível de redução no caso de ter sido aplicada a Súmula nº 26 do C. TST [atualmente cancelada]: “**26. Estabilidade.** Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa”). Esse modelo tradicional da CLT sofreu forte abalo com o advento da Lei nº 5.107/66, que instituiu o sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (hoje regido pela Lei nº 8.036/90), ao qual o trabalhador poderia optar, sempre de forma expressa e por escrito, quando da celebração do pacto laboral ou no curso deste. Com a promulgação da atual Constituição da República, em 05/10/1988, o sistema do FGTS tornou-se universalizado, não mais se cogitando, atualmente, de “opção” do empregado por referido regime.

<sup>9</sup>Desembargadora Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região

Tamanha é a importância do término da relação empregatícia para o Direito do Trabalho que a ele se relaciona um dos mais relevantes princípios desta Disciplina, qual seja o “princípio da continuidade da relação de emprego”, que vem contemplado na Súmula nº 212 do C. TST:

212. Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Para não tornar demasiadamente extenso o objeto do presente estudo, ficará este restrito ao tema da responsabilidade social do empregador no término da relação de emprego, sob os aspectos da dispensa imotivada e das despedidas “em massa”.

## 2. O término da relação de emprego

O contrato de emprego chega ao seu fim com o desaparecimento dos requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT. Algumas situações jurídicas meramente formais, descompassadas com a realidade viva que lhes dá suporte, nem sempre têm força suficiente para desconstituir o liame empregatício. É o que ocorre, somente para exemplificar, com o fato tratado na Orientação Jurisprudencial nº 361 da SBDI-1 do C. TST, que preceitua, em sua primeira parte: “A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação”.

A Doutrina pátria oferece uma classificação relativamente ampla das espécies de extinção do contrato de emprego. Em apertada síntese, mencionada classificação apresenta-se da seguinte forma:

**Extinção:** designa o fim das relações jurídicas em geral.

**Rescisão:** é a expressão ampla utilizada pela Consolidação das Leis do Trabalho para quaisquer hipóteses de terminação da relação contratual

(Ex.: Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. § 1º. O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social”).

**Resilição:** é o modo de extinção do contrato individual por ato de vontade de quaisquer dos sujeitos, ou de ambos. Corresponde ao distrato bilateral, e, excepcionalmente, ao unilateral, conforme previsto, neste último caso, no art. 473 do atual Código Civil brasileiro (“Art. 473. A resilição unilateral, nos casos em que a lei expressa ou implicitamente o permita, opera mediante denúncia notificada à outra parte”). São exemplos de resilição a despedida, a demissão e o distrato.

**Resolução:** significa a terminação do liame por motivo de inexecução faltosa de um dos sujeitos, em um contrato sinalagmático, ou em virtude da aplicação de cláusula resolutiva. Pode advir, também, de caso fortuito ou força maior.

**Caducidade:** identifica o esgotamento da finalidade do contrato no mundo jurídico. A caducidade pode derivar de causas relacionadas a vários fatos ou atos jurídi-

cos, tais como o advento de termo final, a morte do empregado ou do empregador pessoa natural, a sobrevinda de ato de autoridade, dentre outros.

### 3. Distinção entre “*dispensa sem justa causa*” e “*despedida arbitrária*”

No tópico seguinte (“4”) serão expendidas algumas considerações sobre a regra do art. 7º, I, da Constituição da República, que faz menção destacada aos vocábulos “**despedida arbitrária ou sem justa causa**”. Em sendo assim, impõe-se analisar, ainda que sucintamente, o significado de cada uma dessas expressões.

**Dispensa sem justa causa** é o modo de extinção do contrato individual de emprego por ato unilateral do empregador, por qualquer motivo que não seja “*justo*”. Equivale à “*demissão*”, quando a iniciativa da ruptura contratual parte do empregado. A dispensa sem justa causa tem fundamento no exercício do poder potestativo de que dispõe o empregador para pôr fim ao ajuste, independentemente da vontade do empregado, representando, portanto, uma “*declaração unilateral de vontade, de natureza receptícia e constitutiva*” (Délío Maranhão, in *Instituições de Direito do Trabalho*, 16ª ed., São Paulo: LTr, 1996 - v. 2, p. 557).

Já a **despedida arbitrária (ou dispensa arbitrária)** é o ato unilateral do empregador destinado a extinguir o contrato individual de emprego mediante o exercício abusivo da faculdade de denúncia conferida legalmente aos contratantes. Sua noção é perigosamente fronteira com a noção da “*dispensa sem justa causa*”, pois nas duas figuras ocorre a resilição do pacto sem um motivo imputável à conduta do empregado. Daí a necessidade de se estabelecer os traços distintivos entre ambas.

Resumidamente, as espécies resilitivas ora enfocadas diferenciam-se pelos seguintes aspectos: **1)** na “*dispensa sem justa causa*” terá o empregado direito a uma **reparação** relacionada ao seu tempo de serviço na empresa, representada por uma multa incidente sobre o valor dos depósitos do FGTS existentes em sua conta vinculada; **2)** na “*despedida arbitrária*”, assegura-se ao trabalhador o recebimento de uma **indenização** pelo ato ilícito (abusivo) do empregador, provisoriamente suprida pela elevação da multa do FGTS dos primitivos 10% para os atuais 40% sobre o valor dos depósitos existentes na conta vinculada (art. 10, I, do ADCT); **3)** na “*despedida arbitrária*”, em vez de se declarar a nulidade do ato jurídico perpetrado pelo empregador e de se devolver o emprego ao trabalhador, paga-se a este uma **indenização**, mas se mantém a validade do ato arbitrário patronal; **4)** relega-se à “*lei complementar*” (art. 7º, I, da CF/88) não apenas a tarefa de definir o que seja “*despedida arbitrária*”, como, também, a incumbência de fixar os critérios da indenização a ser paga nesta espécie resilitiva.

Nos países mais desenvolvidos, a tendência moderna é a de se assegurar ao trabalhador a permanência no emprego, a menos que o empregador tenha uma razão válida, de ordem técnica, econômica ou financeira, para dar cobro à relação trabalhista. Prestigia-se, nesses países, o princípio da justificação. No caso brasileiro, conforme melhor se verá adiante, a Constituição da República (art. 7º, I) não assegura nem a estabilidade absoluta, nem a estabilidade relativa, limitando-se a dificultar e a *compensar* economicamente o empregado que sofreu a despedida arbitrária. Portanto, ainda não se incorporou ao Direito pátrio a regra geral da “*motivação consistente*” a ser apresentada pelo empregador para a resilição unilateral, de modo que este não está obrigado a justificar a existência de causas jurídicas “*relevantes*” para as despedidas. Nas últimas décadas, tem sido adotado entre nós, como padrão, o critério da dispensa imotivada, ou seja, o critério no qual a “*causa*” da ruptura constitui a simples vontade do empregador, que pode efetuar

a “*denúncia vazia*” do contrato, por intermédio da denominada **dispensa sem justa causa**.

Embora não haja, no Brasil, preceito legal que tipifique, para a generalidade dos empregados, a chamada “*despedida arbitrária*”, há uma exceção digna de nota, qual seja aquela magistralmente lembrada e explicada pelo culto Maurício Godinho Delgado, *in verbis*,

A CLT, referindo-se à proteção deferida aos dirigentes obreiros das comissões internas de prevenção de acidentes (Cipas), dispõe que não poderiam sofrer despedida arbitrária, ‘entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro’ (art. 165, *caput*, CLT). Ou seja, trata-se da dispensa que se baseia em motivo relevante: este pode ser disciplinar, como ocorre com a dispensa por justa causa, tipificada na CLT, e enquadrada como resolução contratual. Porém, tal motivo pode ser ainda de caráter técnico, econômico ou financeiro, segundo a Consolidação, casos em que a dispensa se enquadra como rescisão do contrato de trabalho (rescisão motivada, é claro).

E acrescenta o renomado Ministro do C. TST:

A extinção do estabelecimento, inviabilizando a própria ação fiscalizatória e educativa do dirigente da Cipa, pode configurar, a um só tempo, motivo técnico, econômico e financeiro a fundamentar a dispensa desse representante trabalhista. Se assim entender-se, não caberia o pagamento da indenização pela frustração do restante do período estável: é que, afinal, a vedação da Carta Magna não diz respeito apenas à dispensa sem justa causa, mas também à despedida meramente arbitrária (*in Curso de Direito do Trabalho*, 7ª ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 1169).

#### 4. Algumas reflexões sobre a regra do art. 7º, I, da Constituição da República

Estabelece o art. 7º, *caput* e I, da Constituição da República:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Cuida-se de norma que visa a restringir as dispensas arbitrárias ou sem justa causa impostas por ato unilateral do empregador. Relaciona-se com a regra do art. 10, *caput* e I, do ADCT, que determina:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

No período que se seguiu à promulgação da atual Carta Magna, doutrina e jurisprudência manifestaram-se no sentido de ser o supramencionado dispositivo (art. 7º, I, CF) desprovido de eficácia imediata, por traduzir norma meramente programática. Mesmo que se admita, ainda hoje, interpretação jurídica nesse sentido, não há como se negar o indubitável redirecionamento que a regra em comento provocou na cultura jurídica individualista e anti-social da “*denúncia vazia*” predominante nas últimas décadas. A

multicitada norma inequivocamente inaugura uma fase de transição jurídica para um momento em que se exigirá motivação social minimamente “consistente” para a perpetração de dispensas.

No plano internacional, a Recomendação nº 119, de 26/06/1963, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, embora tratando mais especificamente das dispensas coletivas, já estabelecia que nenhuma despedida deve ocorrer sem fundamento válido vinculado às necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Referida Recomendação nº 119 serviu de base para a formulação da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, que tem dupla finalidade: a prevenção das despedidas arbitrárias não fundadas em justas causas derivadas de atos ilícitos praticados pelos trabalhadores, bem como a preservação do direito patronal de dispensar os empregados nas causas reconhecidamente “justificadas”. Durante muito tempo perdurou polêmica sobre a auto-aplicabilidade dessa Convenção nº 158 em nosso País. Na Adin nº 1.480-DF, o Excelso Supremo Tribunal Federal decidiu, em julgamento de pedido de liminar confirmado pelo Tribunal Pleno, que a referida Convenção não supre a necessidade de edição da “lei complementar” de que cogita o art. 7º, I, da Constituição da República, para fins de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Outrossim, diante da denúncia dessa mesma Convenção (nº 158/OIT) por parte do Governo brasileiro mediante o Decreto nº 2.100/1996, aquela Excelsa Corte extinguiu sem resolução de mérito o Processo da Adin nº 1.480-DF. É bem verdade que, supervenientemente, também por conta da edição do Decreto nº 2.100/1996, a CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura) e a CUT (Central Única dos Trabalhadores) ajuizaram a ADI nº 1625-DF, na qual se discute se a denúncia daquela Convenção nº 158 deveria, ou não, contar com a anuência do Congresso Nacional. O julgamento dessa ADI, iniciado em outubro de 2003, encontra-se adiado desde 03/06/2009, em virtude do pedido de vista formulado pela Exma. Ministra Ellen Gracie, após os votos dos Exmos. Ministros Maurício Corrêa (aposentado - Relator), Carlos Ayres Britto, Nelson Jobim (aposentado) e Joaquim Barbosa. Seja como for, prevalece atualmente, inclusive perante o C. TST, o entendimento de que a Convenção nº 158 da OIT não é aplicável ao sistema jurídico brasileiro. À guisa de mera curiosidade, cabe informar que o art. 4º da multicitada Convenção estabelece, *litteris*,

Art. 4º Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Como se vê, em virtude da denúncia governamental da Convenção nº 158/OIT, e da ausência de edição, até o presente momento, da “lei complementar” de que cogita o art. 7º, I, da Constituição da República, o Brasil remanesce sem uma disciplina legislativa que regule, de forma expressa e clara, para a generalidade dos empregados, as despedidas arbitrárias, as quais, não há como se negar, continuam a ocorrer na prática, gerando, não raramente, sérios problemas sociais.

Na época da denúncia da Convenção nº 158 da OIT, com o intuito de diminuir o impacto social desse ato, o Governo brasileiro chegou a apresentar um anteprojeto de lei para a regulamentação do art. 7º, I, da Carta Magna, conceituando as “dispensas coletivas” como aquelas

verificadas simultânea ou sucessivamente, em período não superior a sessenta dias, que alcancem, pelo menos, dez, vinte e cinco, quarenta, sessenta e setenta e cinco trabalhadores, conforme se trate de estabelecimento com, respectivamente, até cem, mais de

cem, mais de trezentos, mais de quinhentos ou mais de mil empregados (art. 6º do Anteprojeto de Lei Complementar publicado na Revista LTr, vol. 60, nº 12, dezembro de 1996, p. 1592).

Entretanto, até a presente data nenhum trabalho nesse sentido foi submetido à discussão em sociedade, nem tampouco chegou a ser objeto de discussão perante o Poder Legislativo.

### **5. As despedidas coletivas (ou “em massa”)**

Uma das classificações da despedida do trabalhador leva em consideração a amplitude do ato patronal no contexto da empresa ou do estabelecimento. De acordo com essa classificação, as dispensas podem ser individuais ou coletivas.

Na despedida individual está envolvido, via de regra, um único empregado, embora nada impeça que sejam atingidos dois ou mais trabalhadores, desde que se cuide de uma prática “*dispersa*” de despedidas.

Já se houver a prática maciça de rupturas contratuais (o denominado *lay-off*) atingindo um número significativo de empregados de uma mesma empresa ou de um mesmo estabelecimento, restará configurada a hipótese da despedida coletiva (ou “*em massa*”).

Infelizmente, mesmo em se tratando de despedidas “*em massa*”, o nosso sistema jurídico também não contempla regulamentação expressa e eficiente para a sua dificuldade.

Justamente por conta desse vazio (ou quase vazio) legislativo, as Cortes trabalhistas do País, ao se depararem com dissídios coletivos de greve, nos quais se discute a legalidade ou não das despedidas “*em massa*”, vêem-se obrigadas a recorrer a interpretações sistemáticas de princípios e de normas nacionais e internacionais, não raramente desaguando em conclusões diversas sobre uma mesma situação fática. Somente para ilustrar a referida afirmação, trago à colação as seguintes Ementas de Acórdãos:

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 a 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 nº 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, 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 constante 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 arts. 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 arts. 10 e 11 da CF bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil nºs 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação 163, da OIT, e no art. 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 a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detêm menores encargos familiares.

(TRT 2ª Região SE 20281200800002001 — Ac. SDC 00002/2009-0, 22.12.08, Rel. Juíza Ivani Contini Bramante).

Recurso ordinário em dissídio coletivo — dispensas trabalhistas coletivas — matéria de direito coletivo — imperativa interveniência sindical — restrições jurídicas às dispensas coletivas — ordem constitucional e infraconstitucional democrática existente desde 1988 — A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas tem natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea — sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada — é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas reali-

zadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores'. Dispensas coletivas trabalhistas — efeitos jurídicos — A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n.ºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o mero manejo unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1.º, IV, 6.º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5.º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8.º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores', observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TST RODC 309/2009-000-15-00.4 — Ac. SEDC, 10.8.09 Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado) (grifos acrescentados)

## **6. Responsabilidade social do empregador no término da relação de emprego**

Apesar de existir certa dificuldade para o fornecimento do melhor conceito de “*responsabilidade social da empresa*”, pode-se dizer que se cuida do compromisso assumido pelo ente empresarial de praticar uma gestão ética e transparente perante todos aqueles com os quais se relaciona. A empresa socialmente responsável não é apenas aquela que desenvolve ações sociais e que respeita o meio ambiente, mas, também, aquela que age transparentemente na condução dos seus negócios, na sua governança corporativa, bem como no seu relacionamento com os órgãos governamentais, com os consumidores de seus produtos e serviços, com os seus empregados e colaboradores, bem assim com a comunidade em geral.

Para os fins específicos do presente trabalho, interessa-nos mais a questão da responsabilidade dos empregadores perante os seus empregados e a sociedade, especialmente por ocasião das rupturas dos vínculos empregatícios.

Conforme já explanado em linhas transatas, a ausência de edição, até o presente momento, da lei complementar de que cogita o art. 7º, I, da Constituição da República, bem como a inaplicabilidade da Convenção nº 158 da OIT ao Direito do Trabalho brasileiro em vigor, conduzem à inexistência de um regramento jurídico próprio e definitivo para o balizamento da questão da proteção contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa. O que existe, para o presente momento, é apenas a regra provisória do art. 10, *caput* e "I" do ADCT, que estabelece:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

Embora esta última norma assegure relativa proteção aos trabalhadores considerados em sua individualidade, o fato é que ela não viabiliza qualquer efeito protetivo concreto em se tratando de despedidas "*em massa*".

Isso faz com que, na prática, o empregador brasileiro ainda possa empreender despedidas coletivas sem a necessidade de apresentar qualquer justificativa prévia "*consistente*" relacionada a causas econômico-conjunturais ou técnico-estruturais. Por outras palavras, subsiste a lamentável possibilidade fática de realização de despedidas "*em massa*" sem a observância de qualquer limitação ou condição *a priori*, bastando ao empregador o exercício unilateral de seu poder potestativo resilitório mediante o simples pagamento *a posteriori*, a cada um dos trabalhadores dispensados, de uma indenização correspondente a 40% do valor depositado na conta vinculada do FGTS.

Indubitavelmente este panorama sócio-jurídico não se coaduna com a ideia de "*responsabilidade social*", pois o empregador que promove despedidas "*em massa*" pelo simples interesse subjetivo de fazê-lo não demonstra qualquer preocupação com a "*transparência*" de sua conduta perante os empregados dispensados e perante a sociedade como um todo.

Embora a vigente Constituição da República reconheça expressamente a importância da livre iniciativa (Preâmbulo; art. 1º, IV; art. 3º, I; art. 5º, XXII; art. 170, *caput*, II, IV e IX, também todos da Carta Magna), em vários pontos ela também deixa estampada a necessidade de harmonização do exercício do direito de propriedade e da livre iniciativa com a função social, conforme se verifica dos arts. 5º, XXIII, 170, *caput*, III, VII e VIII, e 193. A mesma ordem constitucional também põe em relevo o valor do trabalho, do bem-estar social, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica brasileira (Preâmbulo; art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 7º, I, art. 170, *caput*, VII e VIII, e art. 193). Esse estuário principiológico, repita-se, não se compatibiliza com a prática resilitiva da "*denúncia vazia*" promovida pelo empregador.

A empresa socialmente responsável pode, perfeitamente, em algumas situações, criar mecanismos amenizadores das consequências das despedidas coletivas que se veja premida a empreender, instituindo, exemplificativamente, Programas de Desligamentos Voluntários (PDVs) nos quais sejam oferecidos aos empregados aderentes algumas vantagens pecuniárias.

Outra alternativa, mais costumeira e facilmente implementável, é a realização de prévia negociação da empresa com o Sindicato da categoria profissional dos trabalhadores.

## 7. Conclusões

A extinção do contrato de emprego traduz ato jurídico relevante tanto nas despedidas “*em massa*” quanto nas dispensas individuais, pois o salário constitui, em regra, o único recurso de que dispõe o trabalhador para a digna sobrevivência própria e de seus familiares.

Mesmo que o Texto Constitucional brasileiro consagre, desde a sua promulgação, a necessidade de proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, sinalizando a adoção da tendência dos países mais desenvolvidos de substituir a cômoda “*denúncia vazia*” do liame empregatício pela ruptura contratual mais “*consistente*” do ponto de vista sociojurídico, ela não pode se manter apenas no campo da boa intenção, revelando-se imprescindível e premente a edição da “*lei complementar*” prevista pelo art. 7º, I, da *Lex Fundamentalis*.

Até que sobrevenha essa legislação disciplinadora, incumbe aos empregadores, aos Sindicatos, aos Órgãos Governamentais e à sociedade como um todo utilizar, com inteligência e bom senso, os mecanismos já disponíveis em nossa ordem jurídica para proteger o emprego, bem maior a ser preservado.

