

DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

Carmen Francisca Woitowicz da Silveira¹

Diego Frei²

RESUMO

O presente artigo visa permitir ao leitor a compreensão da dispensa coletiva no Brasil e, conseqüentemente avaliar como o ordenamento jurídico brasileiro trata do tema, visto que referido instituto carece de regulamentação jurídica. Esta pesquisa será realizada através das jurisprudências dos tribunais do Trabalho e seus entendimentos até então alcançados, do direito comparado, da própria Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) até então denunciada pelo Brasil, e finalmente da doutrina disponível sobre o assunto. Ao difundir as principais características acerca das dispensas massivas de empregados, permitir-se-á ao leitor a construção de um pensamento enriquecedor e didático sobre o instituto. Desse modo, esta pesquisa tem a função de analisar quais são os meios jurídicos adotados pelos julgadores trabalhistas do Brasil, da análise e reconhecimento da força imperativa dos princípios gerais do Direito do Trabalho, da importância da negociação coletiva prévia às dispensas coletivas, da análise das conseqüências impactantes que causam aos trabalhadores, seja pela ausência de regulamentação jurídica, pela denúncia de convenção internacional da OIT e certamente pelo ato meramente potestativo e unilateral por parte das empresas em realizar essas dispensas coletivas.

Palavras-chave: Dispensa Coletiva; Empregado; Negociação Coletiva; Ordenamento Jurídico Brasileiro.

ABSTRACT

The present article aims to enable the reader to understand the collective dismissal in Brazil and, consequently evaluate how the Brazilian legal system deals with the issue, since the institute lacks legal regulation. This research will be made through the case law of the courts of labour and their understandings so far achieved, comparative law, the Convention n. 158 of the International

¹ Advogada Trabalhista. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pela UNIBRASIL – Faculdades Integradas do Brasil. Graduada em Direito pela UFPR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Uniceub-Centro Universitário de Brasília, Especialista em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela Universidade Pablo de Olavide (Sevilha/Espanha). Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Curso de Graduação em Direito na UDF – Centro Universitário do Distrito Federal (licenciada) e de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Faculdade OPET- Organização Paranaense de Ensino Técnico em Curitiba (PR). E-mail: carminhafws@gmail.com.br.

² Acadêmico do 10º período do Curso de Direito das Faculdades OPET. E-mail: diegofrei91@gmail.com.

Labour Organization (ILO) until then denounced by Brazil, and finally the doctrine available on the subject. To disseminate the main features about the massive layoffs of employees, allow the reader to build an enriching and educational thought about the institute. Thus, this research has the function to examine the legal means adopted by the labor judges of Brazil, the analysis and recognition of the imperative force of the general principles of labour law, the importance of collective bargaining collective layoffs, the analysis of impacting consequences that cause to workers, either by the absence of legal regulations, the denunciation of ILO convention and certainly by merely potestative act and unilateral on the part of companies to perform these collective layoffs.

Keywords: Collective Waiver; Employees; Collective bargaining; Brazilian Legal System.

INTRODUÇÃO

O sistema jurídico brasileiro vem, há décadas, enfrentando dispensas coletivas de empregados, seja em virtude de crise econômica, de fatores tecnológicos, estruturais ou de outros diversos tipos de ruptura contratual análogas, como por exemplo, as de iniciativa única do empregador.

As dispensas massivas se alastram de forma crescente no Brasil, e apesar do país ter ratificado a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que ofertava sistemática de ruptura contratual, a Corte Magna do Supremo Tribunal Federal (STF) acolheu arguição de inconstitucionalidade de referida convenção por considerá-la não auto-executável e incompatível com regras da Constituição Federal (CF).

Por consequência da denúncia do normativo internacional nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o atual sistema jurídico caminha com fragilidade devido a grande omissão legislativa em não regulamentar essa modalidade de dispensa, assim prevalecendo dispensas unilaterais em que milhares de denúncias vazias em contratos de trabalho ocorrem, pois, diante da ausência de dispositivos de lei, não há que se impor justificativa às empresas em seu ato meramente potestativo e arbitrário de despedir.

Desse modo, a presente pesquisa de cunho bibliográfico tem por objetivo analisar como o ordenamento jurídico brasileiro trata das dispensas coletivas diante da ausência de dispositivos regulamentadores em seu ordenamento, e, pelo fato do país ter denunciado a Convenção nº 158 da OIT

que na época de sua ratificação pelo Brasil era dominante para tratar das dispensas massivas de empregados.

Realizar-se-á ainda uma análise de como o país combate essa nova modalidade de dispensa não regulamentada, sequer conceituada, seja por meio dos entendimentos atualmente alcançados, da força imperativa e reconhecimento dos princípios gerais do Direito do Trabalho aplicados em casos concretos, das alternativas que possam minimizar os impactos causados por essas dispensas, bem como pelo estudo de jurisprudências e da doutrina pertinente sobre o assunto.

Por fim, a metodologia adotada nesse artigo consistirá na análise do reconhecimento alcançado pelos Tribunais do Trabalho sobre as dispensas em massa de empregados ocorridas no país, e conseqüentemente analisar-se-á o amplo reconhecimento pelos julgadores trabalhistas dos princípios gerais do Direito do trabalho aplicados em casos concretos, da importância da negociação coletiva prévia às dispensas massivas que minimizam impactos sociais significantes e na sociedade em geral.

1 DISPENSA COLETIVA - CONCEITO

Segundo Amauri Mascaro Nascimento: “Coletiva é a dispensa por causas econômicas e tecnológicas que em determinado período atingir certo número de trabalhadores da mesma empresa”³. Em mesma linha de pensamento, Sergio Pinto Martins esclarece que: “a dispensa coletiva pode ser dividida por força maior, tecnológica (em decorrência de novas tecnologias), econômicas (em razão de crises econômicas), organização do trabalho em razão do mercado”⁴.

Na conceituação dessa nova espécie de dispensa que inexistente em nosso sistema de leis certamente surge um imenso problema, visto que: “a legislação brasileira não trata da despedida coletiva, nem estabelece conceito no sentido do que é despedida coletiva. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1230.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p. 428.

de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder”⁵. Pelo exposto se percebe que o ordenamento jurídico brasileiro não possui dentro de seu arcabouço de leis, dispositivos que regulamentem as dispensas ocorridas na modalidade de coletivas. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento aduz que: “como o direito legislado brasileiro não trata de dispensas coletivas, não há, em nosso ordenamento jurídico, um texto legal que as defina, o que nos obriga a formular, em nível doutrinário uma definição”⁶. Neste contexto, e diante de todos os conceitos acima explanados, podemos conceituar como dispensa coletiva aquela modalidade de dispensa em que: “são demitidos vários trabalhadores ao mesmo tempo. A dispensa objetiva reduzir o número de empregados no empregador”⁷.

1.1 Modalidades de dispensa – individual e a coletiva

Agora, passaremos a analisar a diferenciação entre a dispensa individual da dispensa coletiva, visto que a dispensa individual é regulada em nossa legislação, diferentemente das dispensas coletivas que não são regulamentadas, pois: “se o empregador for fazer dispensa coletiva, a nossa legislação não prevê critério para tal fim”⁸.

Nesse contexto, Amauri Mascaro Nascimento explica que:

Nosso direito voltou-se para as dispensas individuais, e nesse sentido é que se dirige a sua construção legal, doutrinária e jurisprudencial, apesar da realidade mais rica e expansiva das relações de trabalho. A lei prevê dispensas com e sem justa causa (CLT, art. 482), dispensas indiretas (art. 483), dispensas com culpa recíprocas (art. 484), prevendo as respectivas reparações, mas há duas formas de dispensa que merecem uma referência especial, porque não estão previstas em nossa legislação, uma criada empiricamente pela prática empresarial e outra não amplamente acolhida em outros países, a demissão voluntária e a dispensa coletiva, ambas apresentando interessantes aspectos doutrinários à luz do tema que está sendo examinado⁹.

⁵ MARTINS, *Ibid.* p. 428.

⁶ NASCIMENTO, *Ibid.* p. 1216.

⁷ MARTINS, *op. cit.*, p. 428.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p. 428.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1185.

A legislação pátria prevê dispensas com e sem justa causa. Na dispensa sem justa causa haverá cessação do contrato do trabalho sem haver justo motivo pelo empregado, portanto, dispensa volitiva unilateral que parte da vontade única do empregador e quando da ocorrência dessa despedida prevalecerá reparações aos trabalhadores, tais como o aviso prévio, férias proporcionais, liberação de depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), multa de 40% sobre o total do Fundo de Garantia, 13º salário proporcional, dentre outros direitos, conforme a modalidade de dispensa. No entendimento de Sérgio Pinto Martins, a dispensa por justa causa ocorre nas seguintes situações:

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível a regra do Direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão em lei. Assim, existem as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v.g., parágrafo único do art. 240 da CLT¹⁰.

Portanto, ocorre uma dispensa por justa causa quando o empregado comete uma falta grave que dá ensejo à sua dispensa por uma resolução culposa, ou seja, não se trata de simples rescisão contratual. O empregado quando dispensado por justa causa fará jus em receber tão somente as verbas vencidas, tais como o saldo de salário, férias vencidas, devendo ser realizada baixa na CTPS.

Feitas essas conceituações, passaremos, então, a analisar a diferenciação das dispensas individuais com as dispensas coletivas com base doutrinária, conforme nos ensina Mauricio Godinho Delgado, ao afirmar que: “A despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado *lay-off*)”¹¹.

De igual modo, o autor esclarece que: “A ocorrência de mais de uma dispensa em determinada empresa ou estabelecimento não configura, desse

¹⁰ MARTINS, op. cit., p. 411

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1252 e 1253.

modo, por si somente, despedida coletiva: pode se tratar de um número disperso de dispensas individuais”¹².

No que diz respeito às dispensas coletivas, Mauricio Godinho Delgado nos explica que:

A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, Preâmbulo Constitucional e diversos artigos da Constituição: art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, XXII e XXIII; art. 7º, I; art. 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; art. 193)¹³.

Diante das considerações acima explanadas, pode-se concluir que as dispensas individuais diferenciam-se das dispensas coletivas no que se referem:

[...] a amplitude ou abrangência que separam as duas modalidades de terminação do contrato de trabalho não se circunscrevem, em rigor, somente ao estabelecimento ou empresa. É que, enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva certamente deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social¹⁴.

Por fim, ao realizarmos a diferenciação das dispensas individuais com as dispensas coletivas foi possível concluir que: “quanto à dispensa coletiva, o principal traço jurídico distintivo da individual está na natureza de ato instantâneo desta e ato sucessivo naquela [...]”¹⁵.

2 CONSEQUÊNCIAS DA DISPENSA COLETIVA

Muito se sabe da importância e da representatividade do trabalho para se viver e se desenvolver em uma sociedade globalizada, pois, por meio do trabalho o homem conquista suas necessidades humanas e promove seu desenvolvimento pessoal.

¹² Id.

¹³ Id.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1253.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1238.

Deste modo, é possível imaginarmos a função social que o trabalho representa para o desenvolvimento humano, visto que por meio deste e da sua preservação que o homem torna possível à realização de suas necessidades vitais.

Neste aspecto é de extrema importância para a preservação do trabalho a imposição de limites contra as dispensas coletivas realizadas pelos empregadores, dispensas que causam sérios impactos econômicos e sociais na vida dessa classe trabalhadora. José Antônio Pancotti nos esclarece que:

[...] a liberdade do empregador para praticar a demissão individual não pode ser estendida para a prática da dispensa coletiva, em razão das naturais consequências do seu ato para uma coletividade de pessoas, com repercussões sociais severas¹⁶.

Assim, incontestável o impacto que o desemprego causa na vida dos trabalhadores, ainda mais quando se trata de uma dispensa fundada em ato meramente potestativo, esclareça-se, sobretudo, dispensa unilateral não regulamentada em lei, em que prevalece a ampla possibilidade jurídica de dispensa pelo empregador por fatores análogos, estruturais, tecnológicos e de crise econômica.

Desta forma, conclui-se que uma das soluções, senão a principal, para o problema das dispensas massivas de empregados no Brasil, consiste na participação efetiva do Estado, do poder legislativo brasileiro, no sentido de criar e regulamentar novas leis que possam inibir e distinguir essa nova modalidade de dispensa que é deflagradora de gigantescos impactos coletivos, ou que a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho seja novamente ratificada pelo país, pois sua amplitude é dominante para tratar das dispensas coletivas de empregados.

3 A PROTEÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT

¹⁶ PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos Jurídicos das Dispensas Coletivas no Brasil**. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125449/Rev35_art1.pdf/fd9254e8d64b4bb0baad064d0ad488de>. Acesso em: 5 de outubro de 2016. p. 51.

No ano de 1985, a 68ª reunião da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre conferência internacional do trabalho adotou a Convenção nº 158, que versava sobre o término da relação de trabalho e emprego, e tinha como característica principal, a de prover a garantia de proteção dos trabalhadores contra as dispensas arbitrárias e a promoção de emprego e proteção contra o desemprego pelas dispensas individuais ou coletivas por atos arbitrários das empresas.

Mauricio Godinho Delgado ao tratar do normativo internacional da OIT, afirma que:

A convenção 158 da OIT oferta sistemática de ruptura contratual com suporte na denúncia cheia do contrato de trabalho, fundada em motivo relevante e consistente; algo que no Brasil – se prevalecente a Convenção 158 – corresponderia à despedida motivada, mas sem justa causa celetista¹⁷.

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho tinha como característica a oferta de sistemática de ruptura contratual que indicava contraponto à dispensa arbitrária pelas empresas.

Dispensas que deveriam se fundar em uma causa justificada que fosse relacionada com a capacidade, desempenho ou comportamento do trabalhador dentro do ambiente de trabalho ou, ao menos por motivo consistente e relevante como, por exemplo: uma dispensa por justa causa e não por ato arbitrário do empregador que dispensava seus empregados sem se pautar em motivos relevantes como tem ocorrido atualmente no país.

A esse respeito Sérgio Pinto Martins assinala que:

O art. 4º da Convenção nº 158 da OIT estabelece que 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 serviço¹⁸.

O diploma normativo internacional de caráter protecionista previa disposições detalhadas para as dispensas que objetivavam orientar o legislador nacional em sua aplicação. O Brasil ratificou, no ano de 1992, essa norma

¹⁷

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1249.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p. 407.

internacional, por meio do Decreto Legislativo nº 68 que iniciou vigência no país somente no ano de 1996. Nesse mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado afirma que a convenção nº 158 foi:

Ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo n. 68, publicado em 29.8.1992, com depósito do instrumento ratificado perante a Repartição Internacional do Trabalho da OIT em 05 de janeiro de 1995, iniciou vigência no Brasil em 5 de janeiro de 1996 (art. 16, item III, Convenção 158)¹⁹.

Referido normativo internacional previa ainda que não poderia ocorrer por ato exclusivo do empregador, término à relação de trabalho de um empregado sem motivo justificador e caso realizada uma dispensa sem motivo consistente estaria descumprido o diploma normativo.

Ocorre que, o normativo internacional nº 158 da Organização Internacional do Trabalho foi recepcionado no sistema brasileiro como hierarquia de lei ordinária e não de lei complementar, motivo esse que quando inserida no contexto de leis do país pelo ordenamento jurídico brasileiro violou preceito constitucional, o que fez o Brasil denunciar o diploma normativo da OIT pelo conflito alegado do inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, que assim disciplina, *in verbis*:

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 direitos²⁰.

O Supremo Tribunal Federal (STF) concedeu medida liminar de arguição de inconstitucionalidade da norma internacional ao fato da mesma não ser lei complementar, e assim a considerou incompatível com regras da Constituição Federal, sendo posteriormente feita sua denúncia pelo então Presidente da República. Neste aspecto, ao tratar do diploma normativo de caráter protecionista, Mauricio Godinho Delgado assinala que:

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1249.

²⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 mar. 2016.

Entretanto, lamentavelmente, foi denunciada pelo Presidente da República em fins do mesmo ano de 1996, com depósito da denúncia da OIT em 20.11.1996, com efeitos a contar de 20.11.1997, sendo declarada a denúncia pelo decreto n. 2.100, de 25.12.1996, expedido pelo então Presidente da República. Ademais, em setembro de 1997 (pouco mais de 20 meses depois do início de sua vigência no Brasil), o Supremo Tribunal Federal acolheu arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158 da OIT, por considerar não auto-executável, dependendo de lei complementar, a regra do art. 7º, I, da Constituição da República. Nesse quadro, o contraponto ou, pelo menos, a atenuação dos poderes da despedida meramente arbitrária no Direito brasileiro ainda não se afirmou na ordem jurídica – ao menos no campo privado da economia e da sociedade²¹.

A partir dessas definições apresentadas faz-se possível identificar que o sistema brasileiro está desprovido de regulamentação para tratar das dispensas coletivas de empregados pela ausência de dispositivos legais regulamentadores e pela omissão do legislador brasileiro em não regulamentar essa modalidade de dispensa no ordenamento jurídico. No que diz respeito ao normativo internacional, convém destacar o entendimento de Antônio Alves da Silva sobre o tema:

A convenção 158 não é invenção de nenhum jurista. É fruto da incontestável experiência universal da OIT e de sua permanente análise do movimento trabalhista no mundo contemporâneo. Negar sua vigência por questões formais de direito interno ou limitar sua aplicação por falta de lei regulamentadora vai colocar em dúvida a seriedade de nosso país no plano internacional.²²

Até o momento, essa lei complementar inexistente nas leis do país e devido à denúncia da Convenção nº 158 da OIT pelo fato de não ser lei complementar “[...] a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (*lay-off*)”²³. Sob esse aspecto, entende-se, seja esse o motivo, lamentavelmente, da prevalência de ampla possibilidade jurídica de ruptura do contrato de trabalho que assombra imensamente o país, tendo, inclusive, por consequências inúmeras dispensas fundadas em ato meramente potestativo e arbitrário das empresas, dispensas

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1249.

²² SILVA, Antônio Alves da. **Questões polêmicas de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1996. p. 123.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1253.

sem justa causa ou em decorrência da denúncia espontânea do contrato de trabalho ou por qualquer outro fator que seja tido com relevante para a dispensa, como, por exemplo, a crise econômica que, sem dúvidas é, e continua sendo, uma das justificativas mais utilizadas pelos empregadores para a rescisão do pacto laboral, ou propriamente de outros aspectos do ponto de vista econômico, estrutural ou tecnológico.

Ao tratar do normativo internacional nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, Wilson de Souza Campos Batalha pontua que:

A convenção da OIT nº 158 não exerceu nenhuma influência derogatória do Direito Interno. Assim, a denúncia não envolveu alteração nos preceitos do Direito trabalhista brasileiro. Entretanto, a convenção representou ingente esforço de modernidade no Direito do Trabalho e, embora não esteja em vigor no País, podem seus preceitos, no que apresentem de fundados e adequados aos dias de hoje, ser atuados através de sentenças normativas, convenções ou acordos coletivos do trabalho ou ainda, de sentenças arbitrais. Não se trata de Direito mumificado ou de cinzas varridas pela denúncia que o privou de vida como direito constituído, mas como de conjuntos de preceitos que podem volver à atuação através das sentenças normativas, de precedentes jurisprudenciais, de direito sumular, de convenções e acordos coletivos ou, ainda, de sentenças arbitrais²⁴

Diante do contexto acima explanado, foi possível verificar que o ordenamento jurídico brasileiro possui sérios problemas para tratar dessa nova modalidade de dispensa, seja pela falta de legislação aplicável à matéria das dispensas em massa, seja pela denúncia do normativo internacional da OIT que ofertava proteção contra as dispensas arbitrárias realizadas pelas empresas e previa certos benefícios aos empregados. Além do exposto, importante consignar que em tempos de crise econômica e da crescente globalização no país, faz-se necessário a obtenção de critérios imperativos como medidas de adoção dos princípios da proteção do trabalho e da relação de emprego a fim de inibir atos de dispensa estritamente arbitrários como atualmente ocorre, seja pela omissão do legislador ou pela ausência de dispositivos legais vigentes do país.

²⁴ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual/coletiva: a rescisão contratual em face da CF/88**. Wilson de Souza Campos Batalha, Sílvia Marina. L. Batalha de Rodrigues Netto. 2. ed. rev. E atual. São Paulo. LTr. 1998. p. 77.

4 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NA DISPENSA COLETIVA

Muito se sabe da significância que os princípios possuem com os ramos do direito, em especial ao ramo do direito do trabalho. Ao versar sobre os princípios, faz-se valoroso transcrever o raciocínio de Amauri Mascaro Nascimento ao sustentar que:

Princípios e direitos fundamentais são conceitos que se relacionam, mas acabam por cumprir o mesmo fim, mais amplos nos princípios, uma vez que se destinam a presidir o ordenamento jurídico como um todo, estabelecendo as principais diretrizes que o devem regular, enquanto direitos fundamentais são direcionados para a pessoa e sua esfera subjetiva de proteção, da qual a ordem jurídica não se pode afastar²⁵.

Nessa linha de raciocínio, podemos identificar a representatividade dos princípios com o ordenamento jurídico, uma vez que estes estabelecem orientações e servem como meio de apoio na aplicação do direito pelo julgador. Além de servirem como meio de apoio ao julgador, os princípios: “estão no ordenamento jurídico caracterizando-se como valores que o direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não se devem afastar para que possam cumprir adequadamente seu fim”²⁶.

A respeito dos princípios Vólia Bonfim Cassar nos ensina que estes designam funções significantes que:

Servem não só de parâmetro para a formação de novas normas jurídicas, mas também de orientação para a interpretação e aplicação das normas já existentes. Designam a estruturação de um sistema jurídico através de uma ideia mestre que ilumina e irradia as demais normas e pensamentos acerca da matéria.²⁷

Conforme já expandido no decorrer do presente artigo foi possível analisar que as dispensas coletivas não se encontram disciplinadas no ordenamento jurídico brasileiro, em vista disso surge para o Direito do Trabalho

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 467.

²⁶ Id.

²⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 153.

uma lacuna que deve ser preenchida pela adoção e aplicação dos princípios norteadores e basilares do direito. Assim sendo, as funções dos princípios para o Direito do Trabalho têm a incumbência de: “integração de lacunas. Nos casos de ausência de leis, de jurisprudência, de regras contratuais os princípios devem servir de critério de soluções das controvérsias”²⁸. Em razão da ausência de regulamentação jurídica e das lacunas em nosso sistema de leis que regulamentem a matéria das dispensas coletivas de empregados, os julgadores devem recorrer aos princípios, dentre os quais consideramos mais importantes e que se destacam a estas respectivas dispensas que a seguir serão explorados neste trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da valorização do trabalho e emprego, e por fim, não menos importante, o princípio da função social da empresa.

4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Ao tratar do princípio da dignidade da pessoa humana faz-se relevante ao presente artigo colacionarmos o entendimento de Sérgio Pinto Martins ao explicar que:

O princípio do respeito à dignidade da pessoa humana é hoje encontrado até mesmo na constituição (art. 1º, III), como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, como um estado democrático de Direito. Há de se respeitar a personalidade humana, como um direito fundamental²⁹.

Sérgio Pinto Martins assevera ainda que: “o inciso III do art. 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente”³⁰. Para Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da dignidade da pessoa humana tem vasta significância, eis que:

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 481.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p.69.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p.71.

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica do direito para transformá-la em tutela também moral do trabalhador³¹.

Em mesma linha de raciocínio, Amauri Mascaro Nascimento preceitua que: “A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras do direito”³². Para esse mesmo autor: “A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais”.³³

Alice Monteiro de Barros entende que:

A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador³⁴.

Diante das explanações doutrinárias expostas, podemos compreender a vital importância do reconhecimento constitucional do princípio da dignidade da pessoa humana como sendo um dos valores que ocupam posições de relevante destaque no exercício dos direitos e deveres das relações de trabalho, sendo que violado este princípio seus efeitos e consequências são degradantes à classe trabalhadora.

Desse modo, podemos afirmar que o princípio da dignidade do ser humano, princípio constitucionalmente protegido, está intimamente ligado ao Direito do Trabalho e ainda no que diz respeito às dispensas coletivas de empregados objeto de nosso estudo, princípio este que deve ser respeitado pelas empresas, objetivando reduzir o direito potestativo e arbitrário em realizar

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 476.

³² Id.

³³ Id.

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 2013. p.150.

dispensas sem motivos consistentes e que causam graves lesões sociais aos trabalhadores e a coletividade.

4.2 Princípio da valorização do trabalho e emprego

Sabe-se da importância que o trabalho tem para a sobrevivência do ser humano, seja para suprir suas necessidades vitais, como qualidade de vida, saúde, educação, lazer e bem estar social. Portanto, é de grande relevância para o Estado Democrático de Direito em que vivemos a proteção da valorização do trabalho e emprego, visto que é através desse respeito fundamental que o cidadão consegue conquistar uma posição favorável socialmente, condigna e merecedora de respeito. A valorização do trabalho e emprego é de suma importância para a classe trabalhadora pelo fato da representatividade que exerce na sociedade globalizada, pois: “o sistema de valores que o direito do trabalho pretende realizar, o papel que o direito do trabalho desempenha na sociedade, não pode excluir a realização do bem comum”³⁵.

Ao explorar sobre a função social do trabalho, em artigo publicado na revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, José Antônio Pancotti nos esclarece que:

O trabalho não pode ser visto tão-somente como meio de sobrevivência, o seu significado emocional é muito amplo, como fonte privilegiada de identidade pessoal, porque na medida em que a pessoa age e atua supera desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho, vai construindo sua autoimagem de maneira positiva.³⁶

Sabe-se das inúmeras consequências negativas advindas do desemprego e o alto custo que o trabalhador enfrenta com uma despedida injusta, seja numa dispensa meramente individual ou em uma dispensa coletiva em que nesta a consequência é impactante tanto socialmente como economicamente na vida do empregado e, certamente pela sua ampla magnitude, exprime

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 485.

³⁶ PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos Jurídicos das Dispensas Coletivas no Brasil**. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125449/Rev35_art1.pdf/fd9254e8d64b4bb0baad064d0ad488de> Acesso em 5 de outubro de 2016. p. 41.

lesões significantes na vida privada dos trabalhadores, em sua moral, seu estado emocional, ou seja, desprestigiando o trabalhador e o valor social de seu trabalho.

Nesse sentido, é de fundamental importância ao Estado Democrático de Direito o reconhecimento do princípio da valorização do trabalho e emprego posto que: “o trabalho é inerente à vida humana, meio de inclusão social e fator relevante de respeito à vida com dignidade e ao pleno desenvolvimento da personalidade”.³⁷

4.3 Princípio da função social da empresa

As empresas em geral exercem diversas funções seja pelas gerações de empregos que proporcionam e pelas arrecadações de receitas e tributos para os Estados, fazendo com que o país se desenvolva economicamente.

Para o doutrinador Vólia Bonfim Cassar:

A empresa desempenha um importante papel na sociedade, pois é a grande propulsora da produção e do desenvolvimento econômico. Grande parte da população depende diretamente da empresa, seja através dos empregos que cria, das receitas fiscais e parafiscais que o Estado através dela arrecada, seja através dos serviços ou produtos que produz e faz circular, do desenvolvimento que proporciona.³⁸

Desse modo podemos identificar que a função social da empresa é a de geração de empregos com consequente participação no desenvolvimento econômico do país. Em vista disso, as empresas incorporam um caráter amplo de representatividade no que diz respeito à sua função social, eis que: “[...] a empresa é fonte geradora de emprego, de receita fiscal para o Estado, de circulação de produtos e de desenvolvimento econômico [...]”³⁹. Nesse seguimento, faz-se prudente citarmos o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento sobre a função social da empresa, eis que:

³⁷ Id.

³⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 192.

³⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 199.

A empresa, sob o ângulo trabalhista, interessa apenas de um modo: como a organização que tem empregados e que portanto deve cumprir não apenas fins econômicos mas também sociais, com o que se incluem, entre as matérias de que se ocupam os juslaboralistas, as relações entre o empregado e os superiores hierárquicos, a estrutura da empresa para atender a essas relações, a representação dos trabalhadores, a participação dos trabalhadores na administração, nos lucros ou no capital, os poderes de que é investido o empregador etc⁴⁰.

Nessa perspectiva podemos considerar que o princípio da função social da empresa vai de encontro com o objeto de estudo do presente artigo que são as dispensas massivas de empregados, visto que as empresas além da sua função social exercida, esta deve priorizar a manutenção da relação de emprego restringindo a possibilidade de dispensa por ato potestativo do empregador. Havendo dispensas massivas de empregados não há que se falar em função social, pois: “a empresa tem que se aparelhar para que possa cumprir a sua função social numa sociedade democrática”.⁴¹

Ainda, Vólia Bonfim Cassar assevera que:

O princípio da função social da empresa pugna pela prioridade da sobrevivência da empresa em casos de dúvidas acerca de sua continuidade ou encerramento, fazendo com que prevaleçam seus interesses a médio e longo prazo, sobre o interesse daqueles que preferem sua extinção, que tendem a pensar a curto prazo, de modo egoísta ou individualista. A manutenção da empresa atende ao interesse coletivo na medida em que é fonte geradora de empregos, de tributos, de produção ou mediação de bens e funciona como válvula propulsora de desenvolvimento⁴².

Assim, foi possível compreender que as empresas exercem sua função social na manutenção do emprego e no desenvolvimento da sociedade, pois estas são responsáveis pela geração de emprego fazendo com que a sociedade se desenvolva para alcançar suas conquistas e reconhecimentos como cidadãos.

Deve ser ainda preservada a relação de trabalho contra as despedidas coletivas, despedidas meramente arbitrárias que causam consequências

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 689.

⁴¹ Ibid. p. 690.

⁴² CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 192.

drásticas aos trabalhadores, assim prevalece à importância dos princípios que servem de salvaguarda para essas modalidades de dispensas que não estão regulamentadas em nosso ordenamento jurídico.

5 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Percebe-se que, ante a falta de um texto legal no ordenamento jurídico que tratasse das dispensas coletivas, seja na época da ratificação da Convenção nº 158 da OIT ou nesse atual momento, houve certamente sensibilização por parte dos julgadores do país, que, diante de incontáveis dispensas coletivas ocorridas, formularam diferenciação de tratamentos para essa modalidade, tanto que: “duas décadas após a constituição de 1988, finalmente a jurisprudência começou a inferir do Texto Magno diferenciação de tratamento jurídico entre as dispensas individuais e as coletivas”. No sentido de demonstrar o consenso adotado nas decisões dos Tribunais do Trabalho, faz-se necessária e imprescindível colocarmos ementas de julgados que fixaram premissas para as dispensas em massa, senão vejamos:

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 têm 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 realizadas 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 incontestável 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. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do (s) respectivo (s) sindicato (s) profissional (is) obreiro (s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça 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 parcial⁴³.

Observa-se no acórdão que a Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sustentado que as dispensas coletivas têm caráter e dimensões meramente atomísticos e comunitariamente impactantes tanto socialmente, economicamente e principalmente na família dos trabalhadores, seja porque não respeitam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do

⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 04/09/2009. Disponível em:<<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 de maio 2016.

trabalho, emprego e de sua proteção, alegando ser imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores a negociação coletiva sindical. Nota-se que a jurisprudência pátria tem alcançado através de seus julgados a formação de entendimentos com tratamentos diferenciados a respeito das dispensas coletivas seja porque inexistente regulamento no sistema de leis do país. Neste aspecto, o Tribunal Superior do Trabalho tem sustentado de abuso por parte das empresas que, sem prévia negociação coletiva sindical, dispensam um número exorbitante de empregados.

Neste contexto, prudente citarmos, através das palavras do relator do acórdão Ministro Mauricio Godinho Delgado que fixou a premissa para os futuros casos de dispensas coletivas que:

[...] a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores.

No acórdão dos autos de Recurso Ordinário nº 1000191-61.2014.5.02.0000, datado de 11/04/2016, julgado pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), decidiu-se em mesma sintonia que devem ser adotados procedimentos prévios anteriores à dispensa em massa de trabalhadores, conforme se denota da ementa do acórdão abaixo transcrito:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. SUSTAÇÃO PARCIAL DA ATIVIDADE LABORAL. CARACTERIZAÇÃO. GREVE. Segundo a lei, greve é “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.” (art. 2º, da Lei nº 7783/89). A redução coletiva das atividades dos trabalhadores, previamente combinada, ainda que parcial e por um período curto de tempo, atende os requisitos jurídicos caracterizadores do conceito de greve. **DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES CONFIGURADA.** O entendimento que prevalece nesta Corte é de que quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. A negociação coletiva entre as partes é essencial, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Não há proibição de despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados, nesses casos, os

princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV e 170 caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas recomendações nºs 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação previsto na Recomendação nº163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF. A doutrina define como dispensa coletiva o ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, diante da necessidade do ente empresarial de redução definitiva do quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica, tecnológica e estrutural. Com efeito, não existe um critério objetivo, que sirva como definidor da ocorrência da dispensa coletiva. No entanto, por construção da jurisprudência, o entendimento que predomina nesta Corte é o de que, além da quantidade de dispensas efetuadas, deve ser levado em consideração o impacto econômico, social, político e assistencial que os desligamentos irão acarretar dentro da região em que ocorreram. No caso, observa-se que a própria empresa suscitante reconhece que dispensou 28 trabalhadores do seu quadro de 358 empregados, Ou seja, houve a rescisão simultânea na ordem de 7,82% de contratos em um único mês, com a finalidade de conter custos. Infere-se que a situação descrita traduz ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, diante da necessidade de a empresa reduzir o quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica/financeira, portanto, trata-se de dispensa em massa, em que deveria a empresa ter negociado com a categoria. ABUSIVIDADE DA GREVE. Forçoso declarar a abusividade do movimento paredista, quando não foram observadas as exigências formais autorizadoras do exercício do direito de greve, previstas em lei, especificamente, o aviso prévio dentro do prazo fixado na lei e a autorização da categoria profissional para a realização do movimento. Recurso ordinário a que se nega provimento⁴⁴. **(grifo nosso)**

Convém, ainda, destacar que os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) em seus diversos julgados no país têm entendido da necessidade de prévia negociação coletiva, face à gravidade, repercussão e dos drásticos efeitos que o instituto da dispensa coletiva acarreta no meio social e econômico dos trabalhadores.

Feitas essas considerações acerca do reconhecimento da prévia negociação coletiva às dispensas em massa, percebe-se nítida evolução da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho que tem considerado as dispensas coletivas obstativas e prejudiciais aos princípios e regras constitucionais do

⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve nº 1000191-61.2014.5.02.0000. Relator: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em: 29/04/2016. Disponível em:< <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=45503&anoInt=2015>>. Acesso em: 02 de maio 2016.

país, seja porque estas prejudicam a relação e a proteção do emprego e não devem ocorrer sem prévia negociação coletiva juntamente ao sindicato dos trabalhadores.

6 NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

Conforme se extrai do acórdão citado no presente artigo, a Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou a premissa que para os futuros casos em que ocorram dispensas coletivas haverá obrigatoriedade da negociação coletiva prévia às dispensas.

Amauri Mascaro Nascimento nos explica que:

Pela necessidade da negociação prévia, como principais argumentos, estão dois dispositivos da lei, o primeiro segundo o qual “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se a negociação coletiva” (CLT, art. 616); o segundo, o princípio da “valorização da dignidade da pessoa humana” (CF, art. 1º, III). Mais direto e consistente é aquele. Menos direto e muito mais amplo é este que não indica que entre os meios pelos quais a valorização da dignidade do ser humano deve ser preservada está a obrigatoriedade da negociação prévia às dispensas coletivas, conquanto seja razoável negociar antes de despedir⁴⁵.

Devido à ausência de dispositivos regulamentadores sobre as dispensas massivas de empregados no ordenamento jurídico brasileiro, e considerando a denúncia pelo Brasil, da convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, a Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho fixou o entendimento da obrigatoriedade da negociação coletiva prévia às dispensas tal como disciplina o artigo 616⁴⁶ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do reconhecimento da importância dos princípios para salvaguardar o direito dos trabalhadores. Contudo, importante esclarecer que:

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1233-1234.

⁴⁶ **Art. 616** - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva[...].

“não existe nenhum dispositivo constitucional ou legal determinando que a democracia da relação de trabalho exija negociação coletiva para a dispensa coletiva do trabalhador”⁴⁷. No tocante a regulamentação das dispensas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, Sérgio Pinto Martins registra que:

Não existe previsão constitucional ou legal sobre despedidas coletivas. Pelo mesmo motivo, não existe obrigação de se fazer negociação coletiva para se fazer a despedida coletiva. A questão social da dispensa é indiscutível, mas não existe impedimento legal para as dispensas coletivas”⁴⁸.

Prudente ainda abordar no presente artigo a recente decisão de divergência ocorrida no mês de agosto do ano 2016, suscitada na Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho nos autos de dissídio coletivo nº 10782-38.2015.5.03.0000⁴⁹, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte e Contagem em face da dispensa em massa de 200 empregados pela empresa Vallourec Tubos do Brasil S.A. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, após divergência, discutir sobre o cabimento ou não da ação de dissídio coletivo nas demissões ocorridas em massa, a: “[...] SDC se inclinou no sentido de negar provimento ao recurso, mantendo decisão do TRT da 3ª Região (MG) que extinguiu o processo sem julgamento do mérito”⁵⁰. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Estado de Minas Gerais, entendeu que:

[...] o dissídio coletivo não é o instrumento processual adequado para discutir a pretensão do sindicato de declaração da nulidade da dispensa e reintegração dos empregados, pois não se trata de

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, p. 430.

⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 31ª. ed. Atlas, 2015, 430.

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve nº 10782-38.2015.5.03.0000**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 15/08/2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=67123&anoInt=2016>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Pleno decidirá cabimento de dissídio coletivo para discutir demissão em massa**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque//asset_publisher/NGo1/content/plenodecidiracabimentodedissidiocoletivoparadiscutirdemissaodemassa?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticiadestaque%3Fp_id%3D101_INSTANCE_NGo1%26p_p_lifecycle%3D0%26>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

interpretação de norma preexistente ou de novas condições de trabalho.⁵¹

Segundo o relator do recurso, Ministro Mauricio Godinho Delgado, que votou pelo provimento do recurso do sindicato aduzindo que a: “[...] jurisprudência pacífica do TST é no sentido da adequação do dissídio coletivo para discutir o tema”⁵².

O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Ives Gandra Martins Filho, suscitou divergência, entendendo que: “[...] a matéria é típica de dissídio individual, e a via idônea para a discussão seria a ação civil pública ou a ação civil coletiva, ajuizada não no TRT, mas na justiça do trabalho”⁵³. Entendeu ainda que, a seu ver: “[...] a demissão em massa é um caso típico de direitos individuais homogêneos, que decorrem de origem comum (demissão), e a via mais adequada seria a ação civil pública ou coletiva”⁵⁴. Por outro lado, contrariando a decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Mauricio Godinho Delgado propôs que a discussão sobre a exigência de negociação coletiva para dispensas em massa fosse levada ao Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, entendendo que: “[...] a matéria é de extrema importância para o TST e para todos os TRTs”⁵⁵. Concluiu, por fim o Ministro relator, que: “[...] é uma questão de interpretação da ordem jurídica do país, das convenções internacionais ratificadas, da Constituição da República”⁵⁶. Em face da divergência suscitada pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) acerca da discussão do cabimento ou não do dissídio coletivo nas dispensas coletivas de empregados, com relação se tal via é adequada ou não, resta-nos aguardamos o julgamento pelo Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, com esperança que haja diferenciação de tratamento para as dispensas em massa ocorridas no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

51 Id.
52 Id.
53 Id.
54 Id.
55 Id.
56 Id.

No decorrer do presente artigo foi possível verificar que o Brasil tem enfrentado a ocorrência das dispensas massivas de empregados, seja por motivos de crise econômica, estrutural, tecnológica ou por atos estritamente unilaterais dos empregadores em realizar a denúncia vazia dos contratos de trabalhos, isto certamente se deve pela flagrante omissão legislativa que não criou leis ou regulamentou essa modalidade de dispensa massiva.

O ordenamento jurídico não editou leis no país que possam regulamentar ou ao menos inibir os atos arbitrários dos empregadores de dispensar; até porque denunciou o diploma normativo internacional da Organização Internacional do Trabalho, a chamada Convenção nº 158, que ofertava sistemática de ruptura de contratos por atos unilaterais dos empregadores e assegurava que as dispensas deveriam ser fundadas em causas justificadas, motivos consistentes, relevantes e não como atualmente ocorre no país, da forma totalmente arbitrária.

Verificou-se também que após a denúncia da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil, as leis do país ainda continuam vagas para essa modalidade de dispensa, ou seja, a legislação brasileira não trata das dispensas coletivas, não tipifica seu conceito, e dificilmente obsta um critério para reduzir essas dispensas. Além disso, nota-se que no país atualmente ocorrem inúmeras dispensas de forma coletiva, estas, sem motivação e justificativa, que na maioria dos casos ocorrem por atos estritos dos empregadores que não se fundam em motivos de crise econômica na empresa, mas sim por atos arbitrários que objetivam reduzir o número de empregados na empresa.

Foi possível verificarmos através do presente artigo que os Tribunais do Trabalho já firmaram entendimento e um consenso diante da ausência de previsão legal, entendimento dominante no sentido de que as dispensas em massa não podem ocorrer sem atendimento da prévia negociação coletiva sindical, em razão da sua amplitude, gravidade, repercussão e, sobretudo pelos drásticos efeitos impactantes que acarretam na família dos trabalhadores, na sociedade econômica, e, pela não observação dos princípios constitucionais, da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa, e principalmente da valorização e proteção do trabalho e emprego.

Por fim, conclui-se através da presente pesquisa realizada que a dispensa coletiva é, e continuará sendo, uma causadora de graves lesões sociais no país, ao menos que seja sanada sua omissão pelo poder legislativo brasileiro que ainda não criou ou editou leis sobre essa dispensa, leis que iriam deixar de lado a insegurança jurídica que sofrem os trabalhadores e visaria extinguir as dispensas ocorridas por vontade exclusiva das empresas, e certamente, não haveria necessidade de socorrer-se da jurisprudência ou da doutrina para suprir a atonicidade dessas dispensas em massa que lamentavelmente assombram o país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual/coletiva: a rescisão contratual em face da CF/88**. Wilson de Souza Campos Batalha, Sílvia Marina. L. Batalha de Rodrigues Netto. 2. ed. rev. E atual. São Paulo. LTr. 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao.htm>. Acesso em 07 mar. 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 04/09/2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 maio 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve nº 10782-38.2015.5.03.0000. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 15/08/2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=67123&anoInt=2016>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

SILVEIRA, C. F. W; FREI, D. *Dispensa Coletiva no Brasil. In: ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba PR - Brasil. Ano IX, nº. 16, jan/jun 2017. ISSN 2175-7119.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos**. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve nº 1000191-61.2014.5.02.0000. Relator: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em: 29/04/2016. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=45503&anoInt=2015>. Acesso em: 02 de maio de 2016.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ª. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PANCOTTI, José Antônio. **Aspectos Jurídicos das Dispensas Coletivas no Brasil**. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125449/Rev35_art1.pdf/fd9254e8d64b4bb0baad064d0ad488de >. Acesso em: 5 de outubro de 2016.

SILVA, Antônio Alvares da. **Questões polêmicas de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1996.