

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**  
**CURSO DE DIREITO**

**Rhayssa Brittes Galeli**

**UMA ANÁLISE DA DEMISSÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE**

**Bauru**  
**2024**

**Rhayssa Brittes Galeli**

**UMA ANÁLISE DA DEMISSÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito, sob a orientação do  
Professor(a) Ms. Tales Manoel Lima  
Vialôgo**

**Bauru  
2024**

Galei, Rhayssa Brittes

Uma análise de demissão coletiva e seus efeitos na sociedade. Rhayssa Brittes Galeli. Bauru, FIB, 2024.

36f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Me. Tales Manoel Lima Vialôgo

1. Reforma Trabalhista. 2. Demissão Coletiva. 3. Função Social. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

**Rhayssa Brittes Galeli**

**UMA ANÁLISE DA DEMISSÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito,**

**Bauru, 14 de novembro de 2024.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientador: Me. Tales Manoel Lima Vialôgo**

**Professor: Me. César Augusto Micheli**

**Professor: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia**

**Bauru  
2024**

Dedico este trabalho a todas as lutas  
internas que me moldaram e me tornaram mais forte.

## **AGRADECIMENTOS**

Sou grata a todos que me impulsionaram nessa jornada. Em especial ao meu filho, a razão do meu sorriso mais sincero e a força que me move. Sua chegada transformou minha vida, ampliando meus horizontes e me ensinando o verdadeiro significado da empatia e do amor incondicional.

E ao meu marido, meu maior apoiador e que sempre esteve ao meu lado, que me encoraja a acreditar em mim, mesmo nos momentos de incerteza.

A história de toda sociedade até hoje tem sido a história da luta de classes.

Karl Marx.

GALELI, Rhayssa Brittes. **UMA ANÁLISE DA DEMISSÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE.** 2024 36f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

## **RESUMO**

Diante da importância da demissão coletiva no contexto socioeconômico, é fundamental sua análise jurídica desde a promulgação da Constituição Federal, que em seu artigo 7º tem por escopo fundamental proteger as relações de emprego. Em que pese importância dada ao tema pelo legislador constitucional, observamos que o mesmo não ocorreu no campo legislativo infraconstitucional, uma vez que a primeira regulamentação do tema veio através da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista é que houve uma regulamentação legislativa acerca do tema, sendo este contudo um grande retrocesso social. A referida regulamentação legislativa teve por objetivo diminuir a proteção trabalhista às relações de emprego, através de instrumentos que enfraqueceram as negociações coletivas que precediam a demissão coletiva.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Demissão Coletiva. Função Social.



GALELI, Rhayssa Brittes. **Uma análise da demissão coletiva e seus efeitos na sociedade**. 2024 35f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

### **ABSTRACT**

Given the importance of collective dismissal in the socioeconomic context, its legal analysis is essential since the enactment of the Federal Constitution, which in its article 7 has the fundamental purpose of protecting employment relations. Despite the importance given to the subject by the constitutional legislator, we note that the same did not occur in the infra-constitutional legislative field, since the first regulation of the subject came through the jurisdiction of the Superior Labor Court. It was only in 2017 with the Labor Reform that there was a legislative regulation on the subject, which is still a major social setback. The aforementioned legislative regulation aimed to reduce labor protection for employment relations, through instruments that weakened the collective negotiations that preceded collective dismissal.

**Keywords:** Labor Reform. Collective Dismissal. Social Function.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>ROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR NO DIREITO BRASILEIRO</b>	<b>15</b>
<b>3.1</b>	<b>Definição de Poder Potestativo</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>DEFINIÇÃO DE DEMISSÃO INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>DEMISSÃO COLETIVA</b>	<b>20</b>
<b>5.1</b>	<b>Demissão coletiva antes da Reforma Trabalhista</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>DEMISSÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>POSICIONAMENTO DA OIT</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	<b>EFEITOS DA DEMISSÃO COLETIVA NA SOCIEDADE</b>	<b>28</b>
<b>9</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A demissão coletiva sempre gerou grande debate em nossa sociedade, estando de um lado os defensores da liberdade do empresário em gerir e tomar decisões que visam manter a saúde financeira da empresa, bem como, de outro os defensores da proteção do trabalho como ferramenta de emancipação social e de dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 com efeito previu em seu art. 7º a proteção do trabalho contra demissões sem justificativa. Entretanto, o texto constitucional não fora regulamentado quando da sua entrada em vigor. Diante de grandes discussões o TST acabou por regulamentar requisitos básicos para que a demissão coletiva seja válida.

Por seu turno a reforma trabalhista tentou afrouxar o regramento estipulado pelo TST ao igualar as demissões coletivas, plurimas e individuais retirando a necessidade de negociação coletiva para que a demissão coletiva seja válida.

Assim, resta cristalina a importância da presente discussão onde visamos demonstrar a importância de se regulamentar as demissões coletivas com olhar que atenda não apenas os interesses do capital (livre iniciativa) mas também a proteção social do ser humano (função social).

Diante disso iniciaremos a discussão apontando a proteção constitucional do direito do trabalho onde estará demonstrada a importância que o legislador constitucional deu ao emprego.

Após faremos uma breve análise do poder potestativo do empregador, bem com sua definição na legislação brasileira.

A seguir passaremos a expor a definição de demissão coletiva, plúrima e individual para que no capítulo seguinte analisemos como era a demissão coletiva antes da reforma trabalhista.

Adiante faremos uma análise de como ficou a demissão coletiva após a reforma trabalhista, bem como, os desdobramentos jurídicos em ações que discutem a constitucionalidade do art. 477-A da CLT.

Conjuntamente com essa análise abordaremos a visão deste tipo de demissão dada pela Convenção nº 158 da OIT da qual o Brasil é signatário, ainda

que com grandes debates acerca da legislação que ratificou a referida Convenção no direito brasileiro.

Por fim, abordaremos as consequências sociais em permitir a demissão coletiva de forma desenfreada como foi a intenção do legislador ao aprovar a reforma trabalhista.

## 2 ROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

A legislação trabalhista no Brasil é fruto de intensas lutas sociais do campo trabalhista que, na Constituição de 1988, viu a proteção e garantia do trabalho ser incluída no texto constitucional e, em certos casos, ser aumentada, como é o caso da equiparação dos direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, garantia de FGTS, etc.

Nas palavras de Elcio Mendes da Costa:

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio (Costa, 2024, p. 123).

Nessa senda a Constituição Federal de 1988 manteve a evolução constitucional dos direitos trabalhistas presentes nas cartas anteriores e trouxe algumas inovações.

A proteção que ora se analisa é relativa à relação de emprego, que diferentemente da relação de trabalho, apresenta subordinação jurídica e hierárquica. Esta subordinação gerou uma proteção especial ao trabalhador, que se inicia com seu ingresso no emprego e vai até a rescisão do vínculo.

A Constituição Federal traz em seu bojo diversas normas que visam proteger a relação de emprego o que faz com que a análise de tal ordenamento se faz imprescindível para o tema em comento.

O trabalho passou a integrar os fundamentos da república brasileira, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e da livre iniciativa. No Título II da Constituição de 1988, que cuida dos Direitos e Garantias Fundamentais, está o Capítulo II – Dos Direitos Sociais, no qual estão elencadas as normas referentes à proteção do trabalhador, individualmente considerado, e também aquelas referentes à representação sindical, à negociação coletiva e ao direito de greve. Os arts. 7º ao 11 trazem os principais preceitos relativos à matéria trabalhista.

Os direitos inscritos no art. 7º são o mínimo para existência de uma relação civilizatória no campo trabalhista, cabendo à legislação infraconstitucional apenas incrementar os direitos ali previstos, mas nunca os suprimir.

Domingos Sávio Zainaghi destaca as novidades trazidas na atual constituição:

As principais novidades são férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc. (Zainaghi, 2011, p. 07)

Como já dito acima, os direitos trabalhistas em matéria constitucional estão regulados entre o art. 7º e o art. 11.

A seguir será exposto uma análise mais detalhada desses dispositivos constitucionais. O art. 7º possui, em seu conteúdo, o objetivo os termos em que a proteção do trabalho se daria a partir de 1988. Trata-se de um dispositivo bastante extenso e que tem por finalidade apresentar o rol de direitos assegurados aos trabalhadores dos quais se destacam: a equiparação em termos de direito dos trabalhadores urbanos e rurais; a proteção a relação de emprego no que se refere à despedida arbitrária; a previsão de seguro-desemprego para as situações em que esse resultar de ato involuntário; a institucionalização do Fundo de Garantia do tempo de Serviço como regime único para todos os trabalhadores; entre outros.

O art. 8º, por seu turno, prevê o direito de associação dos trabalhadores em organizações sindicais, bem como, estabelece premissas para constituição dessas organizações coletivas. Nos últimos anos, sobretudo após a aprovação da reforma trabalhista, a legislação passou a dispensar a intervenção sindical na negociação ocorrida entre empregador e empregado.

Inclusive, como será abordado em capítulo específico, a dispensa coletiva, que antes possuía como requisito de legalidade a intervenção sindical, após a reforma trabalhista passou a ser dispensável a participação do sindicato para se aferir a legalidade desse tipo de dispensa.

No artigo nono o legislador constituinte se preocupou em garantir o direito de greve aos trabalhadores. Vê-se que por este dispositivo legal assegura ao trabalhador o direito à greve, cabendo porém a eles a responsabilidade para avaliarem aos próprios trabalhadores a oportunidade e a conveniência do exercício deste. Foi reservada, inclusive, a lei específica, o papel de regulamentar o direito de greve, também, a realização de serviços ou atividades essenciais ou atendimento de

necessidades inadiáveis, bem como estabelecer punição em caso do cometimento de abusos por parte dos grevistas.

Por sua vez, o artigo décimo tem por objetivo assegurar aos trabalhadores o direito de representação em órgãos públicos colegiados, em que sejam discutidos assuntos de interesses profissionais ou previdenciários.

Por fim, o artigo onze garante aos trabalhadores que trabalhem em organizações com mais de 200 empregados a eleição de um representante que tratará dos interesses dos empregados, de forma direta.

Para Walter Ceneviva, o regramento trabalhista constitucional “embora extenso, está longe de ser exaustivo. Quando repete conceito incluído entre direitos e garantias individuais, quer acentuar a importância para a comunidade geral” [...]. (Ceneviva, 2003, p. 95). Ainda, nas palavras deste autor, as garantias constitucionais trabalhistas devem ser consideradas como direitos fundamentais do trabalhador inerentes à condição humana.

### **3 PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR NO DIREITO BRASILEIRO**

A doutrina, de forma majoritária, entende como poder potestativo do empregador o direito deste rescindir, de forma unilateral, o contrato de trabalho. Entretanto, quando analisamos de forma mais detalhada a questão da demissão temos que o legislador pátrio não entende dessa forma.

Primeiramente, o art. 7º da Constituição Federal em seu inciso I prevê a proteção do trabalhador contra demissão arbitrária ou sem justa causa. Outro ponto que devemos trazer à baila é a transição entre o sistema celetista para o sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) onde mesmo autorizando a demissão impôs ao empregador o dever de indenizar o trabalhador.

Sendo assim, o arcabouço legislativo brasileiro prevê a proteção ao emprego como um dos princípios inerentes à relação entre empregador e empregados.

#### **3.1 Definição de Poder Potestativo**

Em nosso ordenamento são várias as definições acerca do que vem a ser poder potestativo. Porém, o entendimento que prevalece seria o direito de um indivíduo interferir na esfera jurídica de outrem sem que este último nada possa fazer.

No mesmo sentido entende Maurício Godinho Delgado, para quem o direito potestativo é uma prerrogativa garantida pelo ordenamento jurídico que permite ao seu titular a imposição de seus interesses em detrimento da conveniência para a outra parte, que será prejudicada. (Delgado, 2017)

Nas palavras de Pietro Perlingieri:

O chamado direito potestativo, dito também direito discricionário ou poder formativo, representa uma situação subjetiva, cujo exercício determina uma vicissitude de uma relação jurídica: o titular do chamado poder formativo pode unilateralmente constituir, modificar ou extinguir uma situação subjetiva, apesar de isso implicar uma interferência na esfera jurídica de outro sujeito, impossibilitado de evitar, em termos jurídicos, o exercício do poder (Perlingieri, 2002, p. 123).



Nessa senda temos que o direito potestativo é um direito subjetivo onde o sujeito ativo interfere na esfera jurídica de terceiro devendo este se abster e aceitar a alteração do cenário decorrente da vontade do agente ativo.

Por esse raciocínio a rescisão do contrato de trabalho de forma unilateral pelo empregador, de acordo com a posição majoritária da doutrina, está englobado no direito potestativo da empresa. No entanto, como já demonstrado anteriormente, a legislação brasileira é no sentido de que a relação de emprego deve ser protegida contra atos unilaterais sem justa causa por parte do empregador.

Como exemplo citamos mais uma vez a transição entre o sistema de celetista para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Pelo primeiro o obreiro não poderia ser dispensado sem que houvesse uma justificativa por parte do patrão. Já o FGTS mudou tal sistema retirando a estabilidade do empregado, mas impôs ao patrão o dever de indenizar o empregado.

No entender de Maurício Godinho Delgado:

O sistema celetista tradicional traduzia, como se vê, indissimulável elogio ao princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que implementava forte contingenciamento ao exercício potestativo da vontade empresarial nas rupturas de contratos trabalhistas (Delgado, 2007, p. 1267).

A criação do FGTS, através da lei 5.107/66, se deu em virtude do contexto histórico da época, já que o país estava em pleno regime totalitário o que possibilitou diversas rupturas institucionais em relação ao sistema legislativo laboral. Nesse contexto, havia grande pressão feita pelos empresários insatisfeitos com os trabalhadores estáveis pois, segundo alegavam, estes eram menos produtivos e, ainda, afirmavam que o regime vigente da estabilidade decenal não contemplava a possibilidade de dispensa por motivo financeiro, engessando, assim, as empresas. (Cassar, 2018)

Saliente-se que as garantias por tempo de serviço “visam atribuir ao trabalhador, ao contrário de uma proteção contra o desligamento, um montante pecuniário proporcional ao período de vinculação contratual com o empregador”. (Martinez, 2010 pg. 560)

Inicialmente a implantação do FGTS se deu forma optativa onde o empregado escolhia se que queria manter a estabilidade no emprego após dez anos de contrato

de trabalho ou se optava pelos depósitos mensais em conta vinculada. Contudo, na prática, o FGTS nunca foi opcional, uma vez que, as empresas apenas contratavam trabalhadores que previamente eram adeptos do sistema.

Os dois sistemas conviveram até a constituinte de 1988 que, no artigo 7º, inciso III, consolidou o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como sendo um direito fundamental dos trabalhadores. Além disso trouxe, no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a majoração da multa rescisória que antes era de 10% (dez por cento), passando a ser de 40% (quarenta por cento), conforme se depreende do artigo 10, inciso I, do ADCT.

De sorte que boa parte da doutrina vê nesse sistema uma flexibilização do princípio da proteção ao emprego previsto na Constituição. Entretanto, em uma análise mais detida temos que o espírito do ordenamento jurídico é no sentido de proteção da relação de emprego contra do direito potestativo do empregador. Assim, o sistema do FGTS empenhou-se na construção de novas alternativas para restringir o direito potestativo do empregador, inclusive no que tange às dispensas arbitrárias ou sem justa causa.

Argumenta Andréa Presas Rocha, no sentido de que se existe o direito de indenizar, significa que algum direito do empregado foi violado; portanto, a dispensa sem justa causa seria uma prática ilícita por sua própria natureza, já que fere a proteção constitucional contra as despedidas arbitrárias e, por isso, nasceria essa obrigação de indenizar (Rocha, 2018).

Conclui-se, portanto, que a proteção da relação de emprego prevista na Constituição em seu art. 7º inciso I é norma constitucional de eficácia contida uma vez que ao determinar que haja uma indenização ao trabalhador quando da despedida sem justa causa demonstra que a demissão é um ato ilícito em sua natureza. Essas razões revelam que o entendimento da dispensa arbitrária como um direito de natureza potestativa do empregador é incompatível com o ordenamento jurídico.

#### **4 DEFINIÇÃO DE DEMISSÃO INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA**

O contrato de trabalho pode ser extinto por diversas causas, como por exemplo pela vontade comum de ambas as partes, todavia a modalidade comumente adotada é a ruptura do contrato de trabalho pela decisão unilateral do empregador,

A motivação para extinção do contrato de trabalho, pode ser oriunda de falta grave cometida pelo trabalhador, que resulta na dispensa por justa causa ou pode se dar pela dispensa sem justa causa, na qual o empregador não possui um motivo relevante, apenas se fundamenta em sua vontade.

Em relação ao número de trabalhadores dispensados, podemos nomear as dispensas como individual, no qual um único indivíduo é dispensado da empresa, todavia quando a extinção do contrato ocorre de forma ampla, pode ser chamada de dispensa plúrima ou coletiva.

A dispensa individual atinge um único trabalhador, tal dispensa possui o entendimento que a exoneração pode ser realizada ainda que sem motivação ou fundamentação, sendo amparada pelo direito potestativo que fora fundada na plena liberdade contratual.

A dispensa individual pode ser realizada por livre convicção do empregador, a não ser pelo pagamento de uma indenização que corresponde a 40% do valor depositado no Fundo de Garantia.

Na dispensa coletiva e plúrima, ambas são caracterizadas pela dispensa de um grupo de trabalhadores, se diferenciam pelos motivos que levaram o empregador a dispensar tais trabalhadores.

Segundo Carlos Alberto Reis de Paula (Paula, 2011) a dispensa coletiva ocorre por causa peculiar, sendo que o empregador se ampara em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. De forma a reduzir definitivamente o quadro de funcionários da empresa, sendo que não ocorre a substituição dos trabalhadores dispensados. Não visa um empregado específico e sim um grupo.

A dispensa coletiva tem uma causa única e exclusiva, comum a todos e ligada a uma necessidade da empresa, e seu propósito é a redução do seu quadro de empregados (Pancotti, 2010).

Sobre tal temática, Orlando Gomes nos ensina:

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

Dois traços caracterizam a dispensa coletiva, permitindo distingui-la da dispensa plúrima. São:

- a) a peculiaridade da causa;
- b) a redução definitiva do quadro do pessoal.

Na dispensa coletiva é única e exclusiva a causa determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa. (Gomes, 1974, p. 575-579).

Já na dispensa plúrima, os motivos que levaram a ruptura do contrato de trabalho são indiferentes, os postos vagos são preenchidos por novos profissionais, o grupo que fora dispensado é formada por pessoas concretas, ao contrário do que ocorre na dispensa coletiva.

## **5 DEMISSÃO COLETIVA**

Antes da entrada em vigor da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não havia no ordenamento jurídico brasileiro qualquer tipo de regulamentação acerca das dispensas coletivas em massa contrariando o disposto no art. 7º inciso I da Constituição Federal que delegou ao legislador infraconstitucional a elaboração de legislação que protegesse o trabalhador contra tal dispensa.

Assim, a proteção do trabalhador contra tais condutas dos empregadores veio através da jurisprudência, sobretudo do dissídio coletivo nº 0030900-12.2009.5.15.0000, uma vez que, a norma constitucional é de eficácia contida não sendo possível negar-lhe vigência em virtude da falta de regulamentação infraconstitucional.

A mencionada jurisprudência consagrou a necessidade de prévia negociação coletiva para que possível efetivar este tipo de dispensa, conforme será analisado no próximo tópico.

### **5.1 Demissão coletiva antes da Reforma Trabalhista**

Conforme dito acima a Constituição Federal de 1988 determinou que o art. 7º inciso I fosse regulamentado por legislação infraconstitucional, porém, tal legislação não foi formatada pelo legislador.

Apenas em 2009 o Tribunal Superior do Trabalho formou jurisprudência com intento de regulamentar a dispensa coletiva em massa dando tratamento diverso entre a demissão coletiva e a dispensa individual.

A jurisprudência foi formatada através do julgamento de recurso ordinário oriundo de dissídio coletivo interposto pelos Sindicatos dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo, em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A – Embraer.

A referida ação foi proposta pelo fato de que em 19 de fevereiro de 2009 a empresa mencionada realizou a dispensa coletiva de 4.273 trabalhadores o que correspondia à época 20% do total de seus funcionários. Na demanda os sindicatos

pleitearam a anulação das dispensas argumentando que a falta de prévia negociação sindical afrontaria diversos princípios constitucionais trabalhistas.

A empresa alegou que estava em sérias dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica mundial de 2008 que gerou uma demanda 30% menos de encomendas de aviões e que as demissões se revelaram como imprescindíveis à manutenção do equilíbrio financeiro de forma a se adaptar à nova realidade do mercado.

O dissídio coletivo tramitou, em primeira instância, perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sendo que o Desembargador José Antônio Pancotti decidiu pela abusividade da dispensa e condenou a empresa a indenizar individualmente cada empregado atingido pela demissão.

Ambas as partes interpuseram recurso ordinário e este foi apreciado e julgado pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. Na análise foi afastada a abusividade da dispensa no caso em concreto, porém, foi fixada a tese da necessidade de prévia negociação coletiva para futuras demissões.

Inicialmente o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu a diferenciação entre dispensas coletivas e individuais, pois, são forma distintas de extinção do contrato de trabalho que, por consequência lógica, possuem efeitos diversos entre si.

Inicialmente o TST identificou que a dispensa coletiva envolve um problema de grupo, ou seja, a dispensa coletiva exige a utilização de instrumento do Direito Coletivo do Trabalho usando como fundamentação diversas convenções da OIT ratificadas pelo direito brasileiro.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Nessa linha, o voto de relatoria examinado dispõe que a ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, considerada a Constituição de 1988 e diversos diplomas internacionais ratificados (ilustrativamente, Convenções OIT n. 11, 98, 135 e 141), todo esse conjunto normativo não autorizaria o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se 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) (Delgado, 2017, p. 767).

Estabelecida a premissa de que se trata de uma questão pertencente a um ramo diferenciado do direito do trabalho, conclui-se que a aplicação da proteção contida no artigo 7º, inciso I, da CF/8883 no âmbito das dispensas em massa deve ocorrer sob a ótica coletiva do trabalho e, portanto, de maneira diversa da esfera individual.

Portanto, em que pese a falta de regulamentação expressa, até então, quanto a dispensa coletiva no âmbito jurídico brasileiro, é necessário aplicar os direitos previstos na Constituição Federal, sobretudo convenções internacionais das quais o Brasil é signatário.

O entendimento aplicado pelo TST no referido julgamento foi no sentido de utilizar o regramento previsto na Convenção 158 da OIT cujo objetivo precípua foi regulamentar o regramento básico no tocante a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Importante salientar que o Brasil, muito embora não tenha ratificado a convenção 158 da OIT, está obrigado a seguir os princípios adotados pela organização internacional, conforme o disposto no item 2 da declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, senão vejamos:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, tenham o compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Portanto, aplicar a exigência de previa negociação com órgãos sindicais fortalecem os ditames legais que regulam o direito coletivo de trabalho no Brasil, uma vez que, a Constituição Federal prevê em seu art. 8º determinam como obrigação dos sindicatos a defesa dos interesses das categorias que representam (inciso III) e a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas.

Os conflitos de natureza coletiva estão intrinsecamente ligados à participação sindical. Sendo assim, nenhuma das partes envolvidas em um conflito coletivo poderia negar a utilização do instituto da negociação, princípio maior do direito coletivo do trabalho (Paula, 2011).

## 6 DEMISSÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista, oriunda da lei 13.467/2017 alterou de forma radical a regulamentação das dispensas coletivas em massas no âmbito do direito brasileiro. Como dito anteriormente, não havia regulamentação legislativa acerca do tema sendo que até então era aplicado o entendimento firmado pelo TST em torno do procedimento em que as dispensas coletivas poderiam ocorrer.

A inclusão do art. 477-A a CLT retirou a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de se operacionalizar a demissão coletiva. Ao ler o referido artigo, inclusive, conclui-se que a legislação equiparou as demissões coletivas, plurimas e individuais não sendo exigido a intervenção sindical em nenhuma delas.

O legislador infraconstitucional seguiu um entendimento contrário ao que determina a Constituição Federal que, como já demonstrado anteriormente, possui como princípio básico a proteção do emprego.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Os princípios constitucionais do valor social do trabalho, a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, a busca do pleno emprego e a função social da empresa, bem como os princípios da infraconstitucionais da função social do contrato de trabalho e o da boa-fé objetiva, devem servir de critérios hermenêuticos para a interpretação e aplicação do novel art. 477-A da CLT (Leite, 2019, p. 964)

Ademais, como já afirmado a Constituição Federal prevê no art. 8º a obrigatoriedade da participação sindical na defesa dos interesses coletivos, ou seja, a Carta Magna privilegia a participação do sindicato nas negociações coletivas.

Entretanto, mesmo após a entrada em vigor da reforma trabalhista o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirmou sua jurisprudência pacificada desde de 2009 exigindo prévia negociação sindical antes de se efetivar a dispensa coletiva.

De fato, o texto legal do art. 477-A dispõe que a autorização sindical seria dispensada para efetivação da dispensa coletiva. Entretanto, a tese firmada pelo TST nunca exigiu prévia autorização dos sindicatos, mas sim, uma negociação com o órgão coletivo.



Nesse sentido a alteração legislativa promovida pela reforma trabalhista está em consonância com a tese firmada pelos tribunais brasileiros no tocante ao referido tema.

O Supremo Tribunal Federal (STF) em 06/06/2023 julgou o mérito do RE 999.435/SP (Tema 638 de Repercussão Geral), concluindo ser obrigatória a negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores, fixando tese de que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

No entendimento firmado pelo STF a negociação coletiva é procedimento indispensável antes do empregador dar início às dispensas em massa. De acordo com o referido julgado a alteração legislativa incluída pela reforma trabalhista no art. 477-A da CLT apenas impediu que se exigisse autorização do sindicato para as referidas dispensas em massa.

No entanto, a jurisprudência do TST, até então utilizada para regulamentar o tema, já não exigia autorização do sindicato para ocorrência das dispensas coletivas, mas apenas colocava como requisito a negociação coletiva, como já demonstrado anteriormente.

De acordo com o novo entendimento firmado pelo STF caso a dispensa coletiva não seja precedida de negociação com o sindicato que representa a categoria a despedida em massa poderá ser anulada.

O mencionado julgamento não foi unanime dentro do STF, uma vez que o ministro relator Marco Aurélio, ao proferir seu voto, entendeu que a Constituição Federal em seu art. 7º inciso I relegou à legislação infraconstitucional a regulamentação da proteção da relação de emprego e com a entrada em vigor da reforma trabalhista o art. 477-A acabou por regulamentar o ditame constitucional ao igualar todos os tipos de demissões e ao fazer isso retirou a necessidade de negociação prévia com o sindicato já que as demissões individuais não necessitam deste procedimento.

Para além da relevante decisão mencionada acima tomada pelo STF temos ainda a pendência de julgamento da ADI 6142 proposta pela Confederação Nacional

dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e questiona a constitucionalidade de pontos da Reforma Trabalhista, incluindo o art. 477-A da CLT.

A referida Ação Direita de Constitucionalidade está com previsão para ser julgada ainda esse ano. A ideia da CNTM ao propor a referida demanda visa declarar inconstitucional o art. 477-A da CLT por violar o art. 7º da Constituição Federal, bem como, a Convenção nº 158 da OIT do qual o Brasil é signatário.

Portanto, caso o STF acolha a ação e declare a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT será uma decisão mais abrangente do que a exarada no tema 638, pois, na visão da CNTM é necessária a prévia autorização do órgão sindical para validação da demissão coletiva.

## 7 POSICIONAMENTO DA OIT

A Convenção nº 158 da OIT foi aprovada na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho que ocorreu em Genebra no ano de 1982 cujo tema central é a regulação do término dos contratos de trabalho por iniciativa do empregador, ou seja, as várias modalidades de dispensa.

Merece destaque no presente estudo os ditames previstos no art. 13 da referida convenção que determina que o empregador forneça aos representantes dos trabalhadores as informações acerca da dispensa e suas justificativas. (Garcia, 2015).

Portanto, a determinação prevista na convenção coloca como imprescindível a necessidade de negociação coletiva antes que o empregador proceda com as demissões em massa. Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Reconhece-se, portanto, a necessidade de diálogo e transparência nas relações de trabalho, especialmente quanto às dispensas coletivas, tendo em vista as suas relevantes repercussões, normalmente negativas, para a sociedade. (Garcia, 2015, p. 662)

A ratificação do texto da norma internacional no Brasil exige que o referido texto seja transformado em uma norma interna, através de decreto, o qual deverá ser votado pela Câmara e Senado Federal e após promulgado pelo Presidente da República. Somente após esse procedimento a norma internacional passar a gerar efeitos internos.

O Brasil submeteu a redação da convenção ao Congresso Nacional, que a aprovou através do Decreto Legislativo nº 68 de 1992. A ratificação foi comunicada e registrada pela OIT em 5 de janeiro de 1995 e a promulgação foi efetuada pelo Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996. (Romita, 2008).

Ocorre que após a ratificação houve diversas decisões judiciais determinando a reintegração de funcionários que haviam sido demitidos sem justa causa o que acabou por gerar grande indignação por parte dos empresários.

Em decorrência de tais fatos em novembro de 1996 houve denúncia da Convenção nº 158 da OIT através do decreto nº 2.100. Entretanto, após um pouco mais de dez anos da referida denúncia do Presidente da República Luiz Inácio Lula

da Silva enviou a referida Convenção novamente ao Congresso almejando sua rerratificação:

A iniciativa do Presidente foi provocada depois que quase todas as centrais sindicais, reunidas na Jornada Nacional de Lutas, consideraram que, depois de garantida a recomposição gradativa do poder de compra do salário-mínimo, era chegada a hora de defender a aprovação tanto dessa Convenção como a de n. 151, que trata da greve no serviço público. Por outro lado, é bom lembrar que há cerca de dez anos uma ação de inconstitucionalidade envolvendo a Convenção n. 158 e sua denúncia vem tramitando no STF (Viana, p. 235-246)

Até os dias atuais há uma grande discussão acerca da validade da referida Convenção na legislação brasileira. Há quem entenda que a ratificação desta era revestida de inconstitucionalidade, sob o fundamento de que normas internacionais ratificadas teriam natureza de lei ordinária, e, portanto, inidôneas a auferir a devida regulamentação prevista no art. 7º, I da CRFB/88. Noutra giro há quem questione a constitucionalidade da denúncia realizada em novembro de 1996.

## 8 EFEITOS DA DEMISSÃO COLETIVA NA SOCIEDADE

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 170 projetou a ordem econômica fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa com objetivo de assegurar a liberdade do capital em empreender e buscar o lucro, mas assegurando a existência digna de todos na busca pela justiça social.

Por seu turno a ordem econômica se funda nos princípios da propriedade e da função social. Por essa ótica a propriedade passa a assumir uma função na sociedade na qual ela está inserida. Nesse sentido a visão individualista da propriedade perde força vez que é necessário que ela gere efeitos não apenas ao proprietário, mas em toda a sociedade.

Sobre essa propriedade instala-se a empresa que, tal qual hoje é concebida, não é mais aquela mera transformadora de bens colocados no mercado. É, agora, um verdadeiro poder. Revela-se como um ente dotado de expressiva força sócio econômico-financeira e, com efeito, de uma potencialidade enorme de geração de emprego e desenvolvimento socioeconômico, influenciando, pois, de forma relevante, principalmente as decisões locais de onde se encontra instalada.

Entretanto há quem entenda que a função social da propriedade não se aplica à empresa, porém tal posicionamento é minoritária na doutrina que em sua maioria entende a existência deste liame.

A valorização do trabalho humano e a livre iniciativa denotam a necessidade de uma convivência harmônica entre a atividade empresarial e o trabalho, o que não ocorre frequentemente, em especial pela ausência de cumprimento dos deveres legais e constitucionais atribuídos a empresa.

O exercício da função social da empresa nas relações de trabalho passa pela necessidade de reflexão sobre a importância que o trabalho representa não apenas para o alcance lucrativo da atividade empresarial, mas, como direito fundamental e, assim, um dos sustentáculos da República e de sua ordem econômica.

Nesse prisma a função social da empresa possui duas áreas de incidência: exógena (representa os interesses externos da estrutura organizacional da empresa) e endógena (representa os interesses dos agentes que compõe a estrutura interna da empresa) (Amaral, 2008)

Do caráter endógeno decorre todas as contratações realizadas pela empresa, bem como, de toda relação existente entre empregado e empregador. Nessa senda surge o questionamento de como a empresa estaria agindo de acordo com sua função social (Amaral, 2008)

O direito pátrio, todavia, não explicita exatamente os requisitos para que seja considerada cumprida a função social da empresa na sociedade em que se encontra inserida.

Lafayette Josué Petter ressalta:

[...] Apesar de a relação laboral ser estruturada sob a forma de um contrato, não deverá ser examinada sob uma ótica estritamente patrimonialista, havendo de ser equitativamente sopesado o aspecto humanitário que caracteriza tal relação. Valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem (Petter, 2008, p. 168)

Assim, necessariamente se faz necessário que as empresas contemporâneas mudem seus paradigmas de como veem a força de trabalho, deixando uma visão puramente capitalista (elemento de produção) passando a vê-la como um direito fundamental.

Portanto, a geração de manutenção dos empregos pela atividade empresarial constitui como um dos principais papéis da empresa diante de sua função social, uma vez que, o trabalho dignifica o homem e promove desenvolvimento social.

Rafael da Silva Marques sintetiza a importância do trabalho para a promoção da dignidade da pessoa humana, para a redução das desigualdades sociais e para o desenvolvimento socioeconômico:

É por isso que o trabalho, elemento que efetivamente garante a parte econômica da vida em sociedade, deve ser protegido e valorizado na máxima potência, pois detém a responsabilidade de garantir uma sociedade mais justa, voltada à redução das desigualdades sociais e, por consequência, ampliando e garantindo maior dignidade a todas as pessoas. Não que se elimine a importância da livre-iniciativa. Esta, assim como o trabalho humano, é fundamento da República e da ordem econômica. O que deve ser esclarecido é que é o trabalho, e apenas este, que altera a natureza e garante o enriquecimento de toda a coletividade. O papel da livre iniciativa é o de proporcionar que isso ocorra da forma que melhor se adapte à sociedade, visando, também, à eliminação da desigualdade social e garantindo, na medida do possível, a justiça social, pelo bem de todos, fazendo valer, de forma sólida, o princípio da dignidade da pessoa humana (Marques, 2007, p. 104-105)

Assim, não apenas a criação de vagas de emprego é de suma importância, mas também sua manutenção de tais postos de trabalho. A partir do momento em que um empregado é contratado pela empresa, toda uma cadeia de dependência familiar, social e econômica se instala em razão deste novo posto de trabalho.

Noutro giro o desemprego acaba por gerar a marginalização do homem, precarização social e a retração do desenvolvimento econômico.

Portanto, a demissão coletiva na forma como ficou disciplinada pela reforma trabalhista acaba por infringir as normas constitucionais que visam a proteção social do ser humano, mas também os ditames que visam proteger a ordem econômica.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente trabalho abordamos a proteção ao trabalho dada pelo legislador constitucional ao elaborar o art. 7º da Constituição. A referida proteção não apenas visa atingir o desenvolvimento social, mas também preservar a ordem econômica.

Não se pode olvidar que o empregador possui liberdade para gerir seu empreendimento e tomar decisões que mantenham a saúde financeira da empresa. Porém é necessário que haja uma mudança de paradigma nas empresas contemporâneas no sentido de ver o emprego não apenas como um produto da força de trabalho, mas também como uma ferramenta que gera diversos benefícios para a sociedade onde a empresa está inserida.

Diante disso, o poder potestativo do empregador não pode ser absoluto, devendo este ser pautado pelos valores sociais do trabalho.

Sob essa ótica a Constituição Federal buscou proteger o emprego contra despedidas abusivas como um verdadeiro freio limitador ao poder potestativo do empregador.

Entretanto, a regulamentação do texto constitucional (Art. 7º) teve sua primeira tentativa de regulamentação via jurisprudência do TST que fixou requisitos para operacionalização da demissão coletiva. Dentre os requisitos exigidos estava a exigência de negociação coletiva prévia.

Por seu turno a reforma trabalhista ao introduzir na CLT o art. 477-A igualou todos os tipos de demissões e retirou a necessidade de prévia negociação sindical para que a demissão coletiva possa ser efetivada.

A visão trazida pela reforma trabalhista tirou toda proteção constitucional do trabalho e, por tal motivo, foi objeto de grandes discussões na jurisprudência, sobretudo no STF, através da ADI 6142 e o tema 638. Em um primeiro momento a suprema corte brasileira, ao julgar o tema 638, impôs ao empregador que necessite realizar a dispensa coletiva a realização de negociação com o órgão sindical. A ADI 6142 está pendente de julgamento pelo STF.

Para além dos ditames constitucionais, a reforma trabalhista ao disciplinar a demissão coletiva também afrontou os preceitos da Convenção nº 158 da OIT,



apesar das grandes discussões existentes acerca da validade da referida convenção no direito brasileiro.

Conclui-se, portanto, que os efeitos da demissão coletiva são altamente nocivos à sociedade como um todo, uma vez que, é o trabalho que emancipa a dá dignidade à sociedade como um todo, sendo necessária que sua proteção seja cada vez mais fortalecida e não afrouxada como pretendeu o legislador da reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

AMARAL , Luís Fernando de Camargo Prudente do. **A Função Social da Empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro**. São Paulo: SRS Editora, 2008.

ARNOLDI, P. R. Colombo; MICHELAN, T. C. C. **Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada**. In: Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. Ano XXXIX, janeiro-março. São Paulo: Malheiros, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Forense, 2018.

CENEVIVA, Walter. **Direito constitucional brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DA COSTA, Elcio Mendes. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 03 jun. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 767.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES, Orlando. **Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. São Paulo: LTr, 1974.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil**. Revista LTr, São Paulo, a. 74, n. 5, 2010.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil. Introdução ao direito civil constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **Dispensa coletiva e negociação**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 209-217, abr./jun. 2011.

PETTER, Lafayete Josué. **Princípios constitucionais da ordem econômica**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

ROCHA, Andréa Presas. **Despedida sem justa causa: direito potestativo do empregador**. Jus.com.br, 17 jan. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63664/despedita-sem-justa-causa-direito-potestativo-ou-ato-ilicito-do-empregador>>. Acesso em: 06 jun. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. **Despedida arbitrária e discriminatória**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

**Tribunal Superior do Trabalho - Recurso Ordinário em Dissido Coletivo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000**. Jus.com.br, 04 set. 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/5353045>>. Acesso em 06 jun.2024.

VIANA, Marcio Túlio. **Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da convenção n. 158 da OIT**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.