

## CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIOECONÔMICAS DA DEMISSÃO EM MASSA

Caio Henrique Cristaldo BRAGA<sup>1</sup>  
Randall Strasser SOBRINHO<sup>2</sup>

**RESUMO:** Apesar do intenso embate jurídico que vem ocorrendo principalmente na última década sobre o tema dispensa coletiva, este artigo tenta explanar sob a ótica tanto do empregador, quanto do empregado a maneira como devem ser resolvidas tais situações sob o prisma dos tribunais superiores que vem analisando com cautela cada vez mais este tipo de ocorrência, para que sejam resolvidas sem perder os princípios zelados pelo direito do trabalho, e também para que sejam cumpridas nossas leis.

**Palavras-chave:** Direitos Trabalhistas. Dispensa Coletiva. Desemprego em massa. Poder Diretivo. Reflexos socioeconômicos.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo irá nos remeter a um passado histórico, nos mostrando a evolução do direito do trabalho, despontando o desenvolvimento da relação entre o empregador e o empregado desde os primórdios até o nosso atual cenário, discorrendo ainda sobre os limites do poder de direção dos superiores para com seus subalternos, pelo fato de nos presentes dias esse poder estar sendo extrapolado, ferindo os princípios basilares do direito do trabalho. Ainda será discorrido no decorrer do artigo sobre o aperfeiçoamento ao longo do tempo de nossas leis, desde a primeira constituição que começou a se falar em normas trabalhistas, com seu precursor Getúlio Vargas em 1930, até sua recente positivação com ênfase nas normas trabalhistas e os reflexos da dispensa coletiva. Sendo a demissão em massa, um tema cada vez mais presente na vida do judiciário, que surge devido as diversas crises econômicas que vem nascendo com o passar dos anos, criando lides entre empresas e trabalhadores, em que acaba surgindo pontos de intensa discussão e polêmica entre os envolvidos, pois cria-se problemas sociais e econômicos relevantes atingindo um número considerável de pessoas, que por

---

<sup>1</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. caio\_cristaldo1@hotmail.com

<sup>2</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente. randall\_strasser@hotmail.com

muitas vezes se encontram fora da zona de relação de empregador e empregado. Devido ao tamanho impacto social, necessitou de uma posição do judiciário quanto ao tema dispensa coletiva e o presente artigo científico vem sob os olhares dos tribunais ponderar de maneira clara e objetiva o assunto em questão.

## **DIREITO DO TRABALHO E EVOLUÇÃO NO BRASIL.**

O trabalho sempre esteve inserido na preexistência do Homo sapiens, ou seja, desde a existência dos homens, era necessária a busca a fim de obter meios para satisfazer as suas necessidades e vontades, sejam elas alimentícias, ou de adquirir espaços melhores para sobreviver, angariar crescimento e estabilidade.

O Direito do Trabalho como se conhece, vem sendo lapidado ao longo de muitas décadas. Sendo objeto de grandes “guerras” entre as classes superiores (empregadores) e inferiores (trabalhadores), isto é, empregadores almejando nada além de lucro, expunham os trabalhadores (hipossuficientes) a condições pífias de trabalho e esses como não tinham nada a fazer, acabavam aceitando tais condições para poderem sobreviver.

A chamada fase do constitucionalismo social é de suma importância, pois é esta que começa a versar sobre os direitos trabalhistas. Uma das primeiras constituições a tratar de tal aspecto foi a do México, em 1917, artigo 123, o qual versava sobre carga horária, limite de jornada de trabalho de 6 horas para os menores de 16 anos, proibição do trabalho para os menores de 12 anos, salário mínimo dentro de outros direitos.

No Brasil começa-se a pensar nos aspectos trabalhistas a partir de 1930 com Getúlio Vargas. A Primeira Constituição a versar sobre tais direitos é a de 1934, garantindo a liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais, etc. Com o passar dos anos, obtém-se a inserção de vários outros direitos aos trabalhadores, no dia 1º de maio de 1943 no Decreto-lei nº 5.452 foi aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho, que se refere à reunião das normas existentes de uma forma sintetizada.

Em 1988 houve a positivação de diversos direitos trabalhistas na Constituição Federal artigo 7º a 11º, sendo estes direitos fundamentais para a garantia de uma relação de emprego mais igualitária, sem um abuso da parte mais forte.

## **CONCEITO E LIMITES DO PODER DIRETIVO**

Não se tem um conceito nem normatização específica que defina o que é a Dispensa Coletiva, porém em uma decisão recente o Tribunal Superior do Trabalho definiu que precisa ter um motivo podendo este ser econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa, sendo assim, uma crise financeira ou o fechamento de uma linha de produção seriam uma das justificativas para a dispensa coletiva.

Um dos princípios do empregador é o princípio do Poder de Direção, este consiste no poder que o empregador possui para poder organizar o seu empreendimento. Poder de Controle sendo o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, e por fim, o Poder Disciplinar que consiste basicamente em determinar ordens.

O presente artigo exposto defende a ideia de que o Poder Diretivo deve ser mitigado, o mesmo necessita obedecer a limites, não podendo assim o empregador fazer o que quiser, mesmo sendo o dono/fundador do seu empreendimento. Devido à função social que tem o emprego, este é absurdamente importante para toda a sociedade, podendo gerar graves consequências jurídicas, sócias e econômicas.

Portanto o Poder Diretivo sofre limites impostos pela Constituição Federal, obedecendo assim os princípios constitucionais.

## **Os reflexos socioeconômicos e jurídicos da dispensa coletiva**

Como dito no tópico acima a demissão em massa não possui uma definição no ordenamento jurídico. Mas de acordo com o jurista Orlando Gomes (1974, pág 575) define-se categoricamente como:

*“Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.”* (1974, pág 575)

Ocorre que, com o passar dos anos, entre as diversas crises que o Brasil e o mundo inteiro vêm enfrentando, isto se torna um fato cada vez mais recorrente diante das grandes empresas fornecedoras de centenas de empregos. Por conseguinte, é um assunto que precisa ser tratado com muito zelo, pelos diversos reflexos que podem ocorrer diante da sociedade. Este assunto gera inúmeros problemas socioeconômicos, pois a dispensa coletiva atinge automaticamente a renda de diversas famílias, o que provocaria um grande impacto social, em que famílias perderiam grande parte da sua renda, e provavelmente seriam rebaixadas de classe social, e ao invés de ocorrer um progresso na vida dos trabalhadores, estaria ocorrendo um retrocesso. E Não é somente o laço familiar que seria afetado, mas sim todo o tecido urbano, principalmente se a cidade for de pequeno porte e sem opções de mercado de trabalho, com pouquíssimas empresas, uma vez que as empresas são as principais geradoras de ocupações dos municípios, além de trazer mais fluxo de pessoas de outras cidades para residirem no município.

Os empregos fazem com que ocorra um aquecimento da economia municipal, ou seja, uma movimentação de capital relevante na cidade, todavia, caso ocorresse uma dispensa coletiva, esta poderia intervir na capitalização deste município. Outro fato que é importante explicar é que caso seja facilitado pelo legislador que ocorra a dispensa coletiva, isso poderia ser tornar algo corriqueiro, e provocaria uma grande insegurança para todo empregado de uma grande empresa, o que vai contra o ordenamento que prevê uma maior proteção a parte hipossuficiente da relação de emprego.

No ordenamento jurídico, mais especificamente na Constituição Federal, em seu artigo 7º inciso I, é certificado que em caso de dispensa imotivada, deverá haver indenização compensatória para o empregado. No entanto a problemática está no fato de que não há qualquer tipo de regulamentação para a

dispensa coletiva, sendo abrangida apenas a dispensa individual neste artigo. E é por este motivo que a dispensa coletiva se torna um tema demasiadamente polemico, forçando o TRT's e TST a pacificar o entendimento de que para que haja dispensa coletiva, seja necessário um motivo justificado, e deverá haver também negociação coletiva, pois se ficar certo de que foi uma decisão arbitrária do empregador, será bem provável que a demissão em massa será considerada nula pelos juristas, tendo o empregador que reintegrar o empregado ao trabalho, ou muitas vezes também arcar com todas as verbas rescisórias assim como uma dispensa individual. Segue abaixo algumas decisões que envolvem demissão em massa, provando o entendimento dos tribunais quanto a esse assunto:

TST - EMBARGOS DECLARATORIOS RECURSO DE REVISTA ED-RR  
5576520115020019 (TST)

Data de publicação: 21/11/2014

Ementa: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ENTE PÚBLICO. DEMISSÃO IMOTIVADA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO DO AUTOR. DEMISSÃO EM MASSA SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Embargos de declaração acolhidos apenas para prestar esclarecimentos, sem imprimir-lhe efeito modificativo ao julgado.

"DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Não há no ordenamento jurídico regramento nenhum acerca da despedida em massa ou coletiva determinando seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico conjuntural ou técnico estrutural, o que impõe o mesmo tratamento jurídico da proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, isto é, a situação recebe tratamento como se fosse uma soma de despedidas individuais sem justa causa, como preconiza o artigo 7a, I, da Constituição Federal de 1988. Assim, subsiste, apenas, o direito dos trabalhadores demitidos ao recebimento das verbas rescisórias típicas das dispensas individuais e sem justa causa, calculadas de acordo com a legislação trabalhista em vigor e com as vantagens dos instrumentos normativos que lhes forem aplicáveis, além de outras vantagens que porventura venham a ser concedida." (Processo: 00143-2009-150-03-00-6-RO, DEJT 14/12/2009. Juiz relator Danilo Siqueira de Castro Faria).

O entendimento que se tem sobre tal tema é inteiramente construído através de casos práticos, jurisprudências e por teses doutrinárias as quais são extremamente escassas.

Nesse sentido, tem-se para finalizar como se molda os casos de dispensa coletiva no Brasil a recente decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que julgou abusiva e declarou a ineficácia da dispensa coletiva de cerca de 400 empregados metalúrgicos da Novelis do Brasil Ltda.

O Tribunal Regional do Trabalho entendeu que a dispensa coletiva, em face da sua gravidade e da repercussão no meio social, exige que sejam adotadas certas cautelas, de modo a conciliar o poder diretivo do empregador com o seu dever de promover a justiça e o bem-estar social, pois tal decisão tomada unilateralmente poderia acarretar em consequências econômicas para a região.

Por isso há a necessidade de regular tal ato, buscando atender requisitos que diminuam os impactos sociais e econômicos. Desse modo seria importante a negociação coletiva defendida pelos tribunais, sendo assim um instrumento capaz de cessar os conflitos divergentes.

Com isso foi declarado a demissão abusiva, devido ao fato que se deu sem qualquer negociação, isto é, foi decidida de forma unilateral, decretando assim a ineficácia de tal demissão e que posteriormente foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Dado o exposto é notório o embate sobre tal tema, uma vez que este é de ampla importância para toda a sociedade do país afetando diretamente a vida de seu povo. Portanto com a análise dos argumentos apresentados, defende-se a ideia de que a dispensa coletiva deve ser analisada sobre um prisma muito delicado, tendo o Estado que intervir e garantir os direitos dos trabalhadores, sendo indispensável o diálogo entre empregador e empregado para atingir uma solução

mais justa para ambas as partes, sendo assim vedado a decisão de forma unilateral e abusiva do empregador.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Curso de Direito do Trabalho 12º edição Maurício Godinho Delgado

Direito do Trabalho 11º edição Sérgio Pinto Martins

Iniciação ao Direito do Trabalho 36 º edição Amauri Mascaro Nascimento

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974, pág. 575.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.