

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA COLETIVA BRASILEIRA

Cláudio Jannotti da Rocha*

É a verdade que assombra, o descaso que condena, a estupidez o que destrói. Eu vejo tudo que se foi e o que não existe mais. Tenho os sentidos já dormentes, o corpo quer, a alma entende, esta é a terra de ninguém.

Renato Russo

O ser humano e o trabalho podem ser considerados faces da mesma moeda, um dependendo do outro para sua realização. Karl Marx entendia que existe trabalho quando o homem age de forma intencional em uma atividade determinada para chegar a algum fim, ou seja, quando o homem, agindo racionalmente e consciente, transforma a natureza para determinado objetivo.

Para Hegel, o trabalho possui um papel tão importante na vida do ser humano que poderia ser considerado o mediador entre o Homem e o mundo.

No mesmo sentido, ensina Pontes de Miranda:

Em sentido amplo, trabalho é qualquer espécie de atividade humana, que tenha finalidade produtiva. Quem apanha as frutas do jardim, ou do quintal, ou do sítio, ou da fazenda, trabalha. Não importa para quem sejam as frutas. Quem escreve romance, conto, poesia, ou faz cálculos matemáticos ou lógicos, por leite, ou para publicar, trabalha. Quem arruma os livros da biblioteca, ou as garrafas da adega, ou passa ferro à própria roupa, trabalha. Uma vez que há melhora ou intenção de melhoria material ou espiritual, a atividade é trabalho.¹

Assim como o trabalho tem importância crucial para o desenvolvimento do ser humano, é de suma importância também para a formação da sociedade. Leciona

* Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da PUCMinas (unidades Coração Eucarístico e São Gabriel, Belo Horizonte); mestrando em Direito do Trabalho pela PUCMinas; especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Pitágoras; graduado em Direito pela UVV-ES; membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais e advogado. Aproveito a oportunidade para homenagear neste artigo os meus pais (FABIANO RICARDO AYOUB DA ROCHA e ONEIDA MARIA JANNOTTI DA ROCHA) pelo exemplo de vida e os meus mestres CARLOS AUGUSTO JUNQUEIRA HENRIQUE, MÁRCIO TÚLIO VIANA e ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA, que tanto me incentivam a continuar a “luta” diária. Dedico este artigo à minha eterna amiga LÍVIA BRECIANE, que teve um papel fundamental na minha graduação, ofertando-me muitos momentos de alegria e solidariedade. Descanse em paz, guie-nos com seu lindo olhar e tenho certeza de que onde você estiver estará iluminando todos nós com sua energia contagiante, para termos um mundo melhor e mais justo. Que Deus te proteja!

¹ MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3 ed. v. 47, São Paulo. Ed. Revista dos Tribunais, 1984. p. 78.

Antônio Álvares da Silva: “Na mesma proporção em que o trabalho é um bem, a ausência do trabalho é um dos piores males da sociedade.”²

Realizando um estudo acerca da história da evolução da humanidade, Karl Marx identificou quatro sistemas econômicos ou modos de produção que marcaram a evolução ocidental: o comunismo primitivo, o escravismo, o feudalismo e o capitalismo.

O primeiro sistema ocorreu nos tempos pré-históricos, quando os homens trabalhavam desenhando em paredes de rochas nas cavernas, arte essa conhecida hoje em dia como rupestre. A esse conjunto de desenhos denominamos ideogramas.

Como sintetizado por Lorena Vasconcelos Porto, “[...] no comunismo primitivo a propriedade de tais meios (terras, utensílios, ferramentas) pertencia a toda a sociedade, todos os seus membros trabalhavam e tinham acesso aos frutos produzidos”.³

Segundo Sigmund Freud:

Apenas até este momento histórico o homem não era psicologicamente doente, pois, para ele, sob certo aspecto somente o homem primitivo pode ser considerado como “sadio”. Satisfaz a todas as exigências dos instintos sem necessidade de repressão, frustração ou sublimação.⁴

O escravismo foi pautado pela relação entre o escravo e os senhores. O escravo era considerado uma coisa, constituindo o patrimônio dos seus proprietários. Os frutos produzidos pelo trabalho escravo lhes pertenciam. Portanto, é a primeira notícia que se tem do trabalho por conta alheia.

No feudalismo, a relação preponderante se dava entre os senhores feudais, vassallos e servos.

Nessa época surgem as corporações de ofício, verdadeiros núcleos de produção. As corporações de ofício eram formadas pelos mestres, companheiros e aprendizes. No início, os aprendizes podiam se tornar mestres, desde que executassem um trabalho perfeito, uma obra-prima. Mais tarde, só os filhos de mestres ou os que pagassem altas taxas conseguiam alcançar a maestria.

Pouco a pouco, com o passar do tempo, o modelo artesanal dá lugar à manufatura. E o que é mais importante: passa a ocorrer uma divisão crescente do trabalho. Foi justamente nesse sistema de produção que se iniciaram pragmaticamente a alienação e o estranhamento - conceitos elaborados por Karl Marx *a posteriori*, significando que o trabalhador passa a não produzir mais a mercadoria do início ao seu término, perdendo identidade com aquilo que produziu, e de si mesmo.

A alienação, para Karl Marx, é uma doença do homem:

² SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário. *Revista LTr* 73, n. 06, p. 651.

³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico (dissertação), p. 22.

⁴ FREUD, Sigmund. *Apud* FROMM, Erick. *Meu encontro com Marx e Freud*. 7 ed. Zahar Editores, p. 64.

Não é uma doença nova, pois principia necessariamente com o início da divisão do trabalho, ou seja, quando a civilização transcende a sociedade primitiva; manifesta-se mais acentuadamente na classe operária, mas é uma doença de que todos sofrem.⁵

E quanto ao estranhamento:

Enquanto existe uma cisão entre o interesse particular e o comum, enquanto, por conseguinte, a atividade não é dividida voluntária, mas naturalmente, as ações do homem tornam-se uma força estranha oposta a ele, escravizando-o em vez de ser por ele controlada.⁶

O pensamento capitalista instalou-se definitivamente durante a vigência do Estado Liberal de Direito, tendo como um de seus teóricos John Locke, fundado na prática do liberalismo econômico e político.

Com o fim do feudalismo e posteriormente do Estado Absolutista, ocorreu o êxodo rural, que levou às cidades grandes contingentes de trabalhadores livres. E foram justamente essas pessoas que foram usadas nas fábricas recém-criadas.

A relação até ali existente se modifica: de homem-natureza para homem-máquina. Com o surgimento da máquina e sua aplicação na fábrica, provocou-se uma profunda modificação nos métodos de trabalho, e conseqüentemente nas relações intersubjetivas entre patrões e trabalhadores. Vivíamos então a Primeira Revolução Industrial.

O centro produtivo foi deslocado do campo para a cidade; da produção agrária, artesã e manufatureira, para a indústria.

Foi nesse novo contexto socioeconômico que se estruturou, de forma inovadora, a relação jurídica basilar do sistema de produção capitalista: a relação empregatícia e seus pressupostos legais: trabalho prestado por uma pessoa física determinada e com habitualidade, sob dependência jurídica e mediante pagamento.

O contrato assalariado é criado, nesse momento histórico, a partir da liberdade, propiciando a utilização legal da mão-de-obra abundante. Mas essa liberdade era e é muito mais aparente que real. Restara às pessoas despossuídas de capital tão-somente um caminho: a venda de sua força de trabalho em troca do salário, sob pena de morrerem de fome. Como essa realidade é disfarçada, o próprio empregado passa a ser convencido de que é livre, o que limita muitas vezes a sua luta.⁷ Já mais tarde, na II Revolução Industrial, instalam-se novos modos de produção, baseados em Taylor e Ford. Tanto no modelo produtivo taylorista como no fordista cabia ao trabalhador exercer seu labor de forma quase mecânica. Com Ford, sobretudo, os empregados poderiam ser considerados até mesmo segmentos das máquinas, já que sua única função era operá-las. A linha de montagem estabelecia um ritmo cada vez mais acelerado, em busca da maior produtividade possível.

⁵ MARX, Karl. *O capital*. Volume I.

⁶ MARX, Karl. *Ideologia alemã*. Editora Boitempo, p. 188.

⁷ Situação ensinada por Lorena Vasconcelos Porto em sua dissertação: A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.

Segundo Márcio Túlio Viana, as empresas eram grandes, verticalizadas e concentradas em um só lugar. Eram expressão da certeza no amanhã. A produção se caracterizava pelo grande estoque, mas de pouca variedade. Heterodireção patronal rígida. Para vender, bastava produzir. A fábrica ditava o que o mercado compraria. O fabricante calculava o custo, estimava o lucro e fixava o preço. Ou seja, tudo era calculado de cima para baixo.⁸

Esse modelo de indústria e trabalho favorecia o movimento sindical, especialmente nos países centrais - já que no nosso prevalecia um modelo corporativista, mais atrelado ao poder central.

O mesmo modelo torna o trabalhador facilmente fungível, substituível, permitindo ao empregador escolher com ampla liberdade quem irá empregar. Aumentam, assim, e cada vez mais, a alienação e o estranhamento do trabalhador.⁹

Foi justamente nesse modelo de produção que o Direito do Trabalho se expandiu e se consolidou definitivamente. No Brasil, passou a figurar na Constituição em 1934. O mesmo já acontecera na Alemanha, em 1919, e no México, em 1917.

Os direitos trabalhistas, que inicialmente eram concedidos somente aos empregados que se encontravam nas fábricas, com o passar do tempo foram estendidos a qualquer trabalhador subordinado, independentemente de sua profissão, desde que preenchidos os pressupostos impostos pela lei, capazes de configurar a relação empregatícia.

Dentre as diversas normas que valorizam e protegem o trabalho em nossa Constituição vigente, destacam-se os arts. 1º, IV; 7º a 10; 170, VIII, e 193. Especificamente quanto à relação de emprego, o art. 7º constitucionaliza o que há de mais importante na CLT. O capitalismo tem como alicerce a relação de emprego (seu combustível), aquela que permite a apropriação de outrem - subordinação - mediante pagamento de salário.

Nossa Carta Magna, reconhecendo a não igualdade entre as partes, tratou de proteger a parte hipossuficiente dessa relação, vedando que a rescisão contratual fosse arbitrária ou sem justa causa.

Prevê o inciso I do art. 7º da CR/88: “[...] relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Antônio Álvares da Silva ensina: “Essa garantia visa tornar a relação de emprego um bem jurídico constitucional duradouro, e mantê-la constante para que irradie seu efeito construtor e benéfico para a vida social.”¹⁰

A dispensa individual arbitrária ou sem justa causa é vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro, portanto, é um ato ilícito, cabendo ao infrator a obrigação de pagar uma indenização compensatória, que deveria ser prevista em lei complementar. Conforme legislação brasileira vigente, podemos destacar duas

⁸ Anotações de aulas no Curso de Pós-Graduação em Direito Privado - ênfase em Direito do Trabalho - da PUCMinas).

⁹ O fordismo foi muito bem ilustrado por Charles Chaplin em seu filme TEMPOS MODERNOS.

¹⁰ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário. *Revista LTr* 73, n. 06, p. 651.

principais espécies de dispensa individual.¹¹ De um lado, a dispensa arbitrária, que para aquele autor, é sinônimo da inexistência de justa causa e se baseia em manifestação volitiva única, um ato voluntário e unilateral. O Código Civil permitiria o tratamento da dispensa arbitrária como aquela fundada no exercício abusivo do direito: ato ilícito.

Noutro lado, temos a resolução do contrato por justa causa, ou seja, aquela motivada, ligada a uma falta praticada pelo empregado ao empregador, ou vice-versa, situações reguladas pelos arts. 482 e 483 da CLT.

Muito embora, como dizíamos, o Texto Constitucional assegure a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, até a presente data nosso legislador não assegurou a todos os empregados esse direito via lei complementar. Na prática, essa omissão acaba permitindo a todos os empregadores dispensar arbitrariamente seus empregados e - o que é pior - fazendo desse direito uma verdadeira arma violadora da estabilidade psíquica dos trabalhadores, pois o que está por detrás do emprego é a sobrevivência própria, de sua família, e o bem comum.¹²

A importância da relação de emprego é tamanha que justamente vem sendo estudada pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras uma nova leitura da subordinação, para que possa abranger essas novas relações criadas para mascarar a relação empregatícia.

Mas pouco ou nada adianta ofertar o emprego, sem garantia de sua continuidade.

A dispensa regulada no ordenamento jurídico brasileiro é somente a individual. Portanto, no Brasil, é inexistente qualquer regulamentação quanto à coletiva.

Inicialmente, conceituemos o que vem a ser esta última forma de dispensa. Já em 1974, Orlando Gomes escrevia:

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] 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.¹³

¹¹ Não serão objeto de estudo no presente artigo as espécies de cessação contratual: culpa recíproca, informe de demissão do empregado, por extinção da empresa e por morte do empregado ou do empregador pessoa física.

¹² Note-se que pequena parte da doutrina e da jurisprudência tenta reinterpretar aquelas disposições constitucionais, distinguindo a despedida arbitrária (que ensejaria a reintegração), a simplesmente injusta (que daria direito aos 40% do FGTS) e a justa (não indenizada).

¹³ GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974. p. 575.

Para o professor Antônio Álvares da Silva:

Pode-se então conceituar como coletiva a dispensa que importa o desligamento de um número significativo de empregados por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.¹⁴

Assim, têm-se duas premissas para se caracterizar uma dispensa como coletiva: rompimento contratual de forma plural e uma causa real vinculadora.

Desse modo, seriam também uma hipótese de dispensa coletiva aquelas dispensas realizadas não simultaneamente, mas com habitualidade, ligadas sempre ao mesmo motivo. Por detrás dessas dispensas individuais habituais e vinculadas, estaria caracterizada uma dispensa coletiva.

A dispensa individual, por si só, já deve observar o papel social do trabalho. A coletiva, então, deve ser tratada com maiores cuidados ainda, uma vez que afeta de forma considerável todo um grupo, com reflexos maiores na própria sociedade.

Os fatos que envolvem a massa, a coletividade, são manifestamente distintos daqueles fatos individuais, seja na ciência, no trabalho, na arte, no esporte e em outras manifestações sociais - inclusive, naturalmente, no direito.

Como dizíamos, uma dispensa coletiva causa um impacto bem maior do que uma dispensa individual, e, em consequência, não pode obedecer à mesma lógica e tampouco merecer o mesmo tratamento jurídico. Uma despedida em massa deve merecer e receber uma maior regulação jurídica.

A propósito, leciona Nelson Mannrich:

Uma dispensa coletiva envolve o trabalhador e sua família, a empresa e toda a comunidade, verificando-se o envolvimento de interesses de toda ordem, econômica especialmente, além da social.¹⁵

Como estudado ao longo do presente artigo, além de possuir valor social - sendo fator integrante da estrutura da vida em sociedade - o trabalho sempre acompanhou o homem no decorrer da história. Além disso, toda e qualquer empresa - principalmente as grandes indústrias - tem um compromisso social. Assim, pode-se concluir que a dispensa coletiva, para ser considerada lícita, deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real e justa necessidade empresarial (que seja capaz de colocar em xeque sua própria existência) e precedida de uma negociação coletiva ou de um dissídio coletivo econômico, sob pena de ser considerada um ato arbitrário, o que causaria sua nulidade.

A dispensa coletiva praticada sem a participação prévia do sindicato viola a boa-fé objetiva (arts. 5º da LICC e 422 da CC) e os princípios da confiança e da informação, caracterizando assim o abuso do direito (art. 187 do CC), uma vez que, agindo assim a empresa mais que ultrapassa os limites determinados pelo

¹⁴ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário. *Revista LTr* 73, n. 06, p. 657.

¹⁵ MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 14.

seu fim social e econômico. Além disso, viola o princípio da boa-fé, provocando sérias consequências não apenas para os diretamente envolvidos como também para a sociedade como um todo.

Aliás, foi justamente esse o pensamento do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, quando, no julgamento da dispensa coletiva praticada pela EMBRAER no final do ano de 2009, autos n. 309, através da Seção Especializada em Dissídio Coletivo, tendo como relator Mauricio Godinho Delgado, decidiu:

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 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). 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), 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.”¹⁶

Asseverou ainda:

As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que lhe irá regular os termos e efeitos pertinentes. Neste ponto, para os casos futuros, a d. Maioria da SDC fixou tal premissa (embora a d. Maioria, para o caso vertente nestes autos, não reconheça abusividade ou falta de boa-fé objetiva na dispensa massiva perpetrada - até mesmo porque a premissa aqui fixada não era ainda acolhida na Jurisprudência até então dominante).¹⁷

E, inovando, estabeleceu para as demandas futuras:

A premissa ora fixada é: “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.¹⁸

¹⁶ *Revista LTr* 73, n. 09, p. 1105.

¹⁷ *Revista LTr* 73, n. 09, p. 1116.

¹⁸ *Revista LTr* 73, n. 09, p. 1116.

E por fim:

É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto de trabalhadores ou uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-A da CLT), seja pela criação de demissão voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas instituídas pelas partes coletivas negociadas.¹⁹

Ou seja, a partir do julgamento *ut supra*, para que possa ser feita uma dispensa coletiva é necessária uma negociação coletiva prévia, sob pena de nulidade do ato praticado e corolário a reintegração dos empregados.

A necessidade da participação dos sindicatos é patente, para que os efeitos gerados por uma dispensa coletiva possam ser diminuídos, como: despedida dos mais jovens, pessoas que não possuem dependentes, não dispensar mulheres grávidas e pessoas próximas à aposentadoria. É preciso que se examine com muito cuidado a possibilidade de diminuição da jornada de trabalho e do salário para que possa ser evitada a dispensa coletiva. Note-se que são considerações como essas que prevalecem em países como Itália, Alemanha, Grã-Bretanha, Portugal e Holanda.

Cabe destacar que a proteção contra a dispensa coletiva, no atual momento histórico, torna-se mais relevante sob duas angulações: a crise econômica ocorrida no ano passado, que ainda está gerando efeitos maléficos; e o sistema toyotista de produção.

Em época de crise econômica, as dispensas coletivas ocorrem em maior volume, portanto, a importância da proteção ganha força.

A história nos comprova que o trabalho nunca contribuiu para as crises econômicas, muito embora muitas vezes se tenha jogado a culpa em cima da classe trabalhadora. A última crise, como se sabe, foi causada pelo próprio capitalismo financeiro - em outras palavras, pela ganância do próprio homem. Conforme nos ensina Jorge Luiz Souto Maior,

[...] sua origem não está nos custos da produção, mas na desregulamentação do mercado financeiro e na falta de limitação das possibilidades de ganho a partir da especulação.²⁰

Antes de ser usada como termo científico-social, a palavra “crise” era utilizada no meio médico, expressando o estágio de uma doença que impede o normal funcionamento do organismo humano, ou seja, que priva o ser humano de sua completude. Sob o ponto de vista sistêmico, a estrutura social de um sistema em crise não permite a manutenção de sua própria existência.

¹⁹ Revista LTr 73, n. 09, p. 1116.

²⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Contra oportunismos e em defesa do direito social*.

Por crise se entende algo eventual, passageiro e esporádico. Sendo do empregador o risco do negócio, não se pode transferi-lo aos empregados, que nenhuma culpa têm, em épocas de turbulência. Pelo contrário, é no momento de crise que deve haver um verdadeiro pacto de superação entre empregado e empregador. Como diz um velho ditado popular, “quem tá junto tá junto” [...].

A nosso ver, as empresas somente podem dispensar coletivamente em caso de extrema necessidade (que coloque em risco sua própria existência), pois a hipótese de simples diminuição do lucro não enseja suporte fático (verdadeira causa) para uma dispensa massiva. Na verdade, a diminuição de ganhos nada mais é que fato corriqueiro - e quase sempre cíclico - da vida econômica.

Corolário lógico de tudo isso é que o trabalhador não pode sofrer sozinho, nem prioritariamente, as consequências de uma crise econômica, até mesmo porque é a parte fraca da relação. Comprovada a necessidade de uma dispensa massiva, os empregados merecem uma proteção para além da prevista para a dispensa individual.

Lado outro, a proteção contra a dispensa coletiva é de extrema importância nos presentes dias, tendo em vista a alteração causada no mundo do trabalho pela Terceira Revolução Industrial, ou seja, a passagem do fordismo para o toyotismo - mesmo que no Brasil o toyotismo ainda não seja um modelo uniforme, pois se mistura com o fordismo.

A Terceira Revolução Industrial (robótica, automação e informática), com as empresas aumentando sua busca desenfreada pelo aumento do lucro e da competitividade, coloca o trabalhador em situação ainda mais vulnerável. É o que nos mostram, por exemplo, as novas doenças do trabalho, assim como as variadas formas de precarização - dos falsos cooperados aos falsos estagiários, dos “PJs” aos novos escravos. Para muitos trabalhadores, a própria importância do trabalho como fator de produção vem perdendo força. Além de disputar o emprego com outro homem, o trabalhador o disputa, cada vez mais, com a máquina. O que era para ser um aliado (a máquina) passa a ser o grande inimigo.

Como diz Márcio Túlio Viana as empresas se tornam mais horizontais e fisicamente menores, produzindo somente o necessário, enxugando ao máximo seu número de empregados, inovando seus produtos em alta velocidade, fazendo uso cada vez maior da automatização e organização em rede. No entanto, quase sempre, a redução é realmente apenas física, e mesmo assim relativa, pois as pequenas empresas que servem às grandes de certo modo lhes pertencem, já que se submetem aos seus desígnios. Palavras que ditam a empresa atual: competitividade, flexibilidade e conhecimento.²¹

Os produtos devem ser cada vez mais parecidos com os consumidores, mais individuais. Busca-se uma afinidade entre produto e consumidor. O uso de contrato a termo, da terceirização e da pejetização é cada vez mais frequente nas empresas.²²

²¹ Anotações de aulas no Curso de Pós-Graduação em Direito Privado - ênfase em Direito do Trabalho - da PUCMinas).

²² Anotações de aulas no Curso de Pós-Graduação em Direito Privado - ênfase em Direito do Trabalho - da PUCMinas).

Diante das alterações ocorridas no mundo do trabalho, o ser humano fica cada vez mais desprotegido frente a seu empregador, passando a preponderar a estratégia de tornar o trabalhador cada vez mais descartável, substituível. Aumenta também o nível do estranhamento e da alienação do empregado, na medida em que este se vê cada vez mais afastado do modo de produção integral e da sua própria identidade.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que, para ser considerada lícita, a dispensa coletiva deve atender a requisitos mínimos. É necessário, primeiramente, que sejam apresentadas causas ou motivações (motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais) que sejam capazes de colocar em risco a existência do empregador/ empresa. Feita essa constatação, deverá então haver uma negociação prévia de como essa dispensa (se realmente tiver que ocorrer) será materializada. Caso esse acordo se inviabilize, que se recorra, então, ao dissídio coletivo.

REFERÊNCIAS

- FREUD, Sigmund. *Apud* FROMM, Erick. *Meu encontro com Marx e Freud*. 7. ed. Zahar Editores, 1962.
- GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974.
- MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MARX, Karl. *O capital*. Volume I.
- _____. *Ideologia alemã*. Editora Boitempo, 2007.
- MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, volume 47, 1984.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. Dissertação apresentada na PUCMinas.
- *Revista LTr* 73, n. 09.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Dispensa coletiva e seu controle pelo Poder Judiciário*. *Revista LTr*. 73, n. 06.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Contra oportunismos e em defesa do direito social*.
- VIANA, Márcio Túlio. *Ensinaamentos passados em sala de aula no Curso de Pós-Graduação em Direito Privado, ênfase em Direito do Trabalho na PUCMinas*.