**OS INTERESSES DIFUSOS NAS DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL:
ANÁLISE DO CASO DOS BANCÁRIOS DO SANTANDER**

THE DIFFUSE INTERESTS IN COLLECTIVE LAYOFFS IN BRAZIL: ANALYSIS
OF THE CASE OF SANTANDER'S BANK EMPLOYEES

<i>Recebido em:</i>	20/05/2019
<i>Aprovado em:</i>	22/11/2019

Rodrigo Wasem Galia¹

RESUMO

Este artigo pretende abordar a questão das demissões coletivas no Banco Santander, que ocorreu em 2012 e apenas julgado em 2016, no caso dos funcionários dos bancos da Paraíba. A metodologia adotada foi dedutiva, com base em uma abordagem teórica nacional e internacional significativa sobre tais questões. Em termos de sínteses conclusivas, argumenta-se que tais demissões em massa envolvem não só os trabalhadores, mas a sociedade em geral, tornaram-se problemas mundiais de pós-modernidade, onde a complexidade prevalece, em que a inadequação é mais profunda e mais séria entre os conhecimentos separados e fragmentados entre as disciplinas, inclusive as legais, e, por outro lado, realidades ou problemas que aumentam a nível multidimensional e global. O impacto das interrupções múltiplas dos contratos de trabalho atinge uma certa percentagem dos trabalhadores de uma determinada empresa e acaba gerando uma perda coletiva de empregos, excluindo milhares de trabalhadores do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Dispensas; Interesses; Difusos; Bancários; Santander.

ABSTRACT

This paper intends to address the issue of collective dismissals at Banco Santander, which occurred in 2012 and only judged in 2016, in the case of Paraíba banks employees. The methodology adopted was deductive, based on a significant national and international theoretical approach on such issues. In terms of conclusive syntheses, it is argued that such mass dismissals involve not only the workers, but to society in general, have become world problems of postmodernity, in where complexity prevails, in where inadequacy is more profound, and more serious between knowledges separate and fragmenteds between the disciplines, including legal ones, and, on the other hand, realities or problems increasingly multidimensional and global . The impact of multiple cessations of employment contracts reaches a certain percentage of the workers of a particular company and end up generating a collective loss of jobs, excluding thousands of workers from the labor market.

Keywords: Layoffs; Interests; Diffuse; Bank Employees; Santander.

¹ Doutor em Direito pela PUC-RS. Professor Adjunto nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e de Direito Previdenciário do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria - RS (UFSM), Santa Maria – RS, Brasil. Professor da Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Verbo Jurídico, em Porto Alegre - RS. Professor das Pós-Graduações em Direito do Trabalho da PUC-RS, da UNISC, da UNOCHAPECÓ, em SC. Avaliador Do Inep/MEC na autorização de cursos jurídicos no Brasil. Autor e coautor de diversas obras jurídicas. Palestrante e advogado trabalhista. E-mail: rodrigogalia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

É preciso proteger os empregados de uma determinada categoria profissional contra a perda coletiva do emprego, operada através de uma dispensa em massa. Ainda mais porque o direito ao trabalho é um direito fundamental social, que precisa de políticas públicas para a sua implementação.

Mas mais que garantir o acesso ao emprego, deve o Estado permitir a proteção ao emprego já conquistado. Ainda mais no que tange aos bancários, caso em que se analisará no presente artigo, partindo-se do cotejo entre as dispensas em massa e os interesses difusos por elas atingidos, dada a essencialidade do trabalho na efetivação da dignidade da pessoa humana.

1. COTEJO ENTRE O TRABALHO COMO FUNDAMENTO AXIOLÓGICO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL E AS DISPENSAS COLETIVAS

O trabalho é, sem dúvida, meio de sobrevivência, mas também é fonte privilegiada de identidade pessoal, na medida em que a pessoa age e atua, superando desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho. Num sistema capitalista, a inclusão social de um indivíduo está interligada ao que faz, ao que produz, ao seu trabalho, ao fim e ao cabo.

No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade; é atividade que se pode exercer com liberdade e dignidade, limitado pela capacidade profissional. O trabalho, nessa medida, realiza o indivíduo como pessoa, e é fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais.²

A Constituição Federal de 1988 elege o *valor social do trabalho* ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, ao lado da *livre iniciativa*. No art. 193 da Carta Magna, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a *Ordem Social* procura preservar. A tutela Constitucional ao trabalho efetiva o Estado Democrático de Direito, ao garantir, com tal proteção ao trabalho, a dignidade da pessoa e sua possibilidade de inclusão social. Essa é a razão pela qual a atual Constituição, antes de elencar o *valor social do trabalho* e a *livre*

² GALIA, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto**. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 292.

iniciativa como fundamentos da República, arrolou o fundamento que se qualifica como *ratio* dos direitos sociais: *a dignidade da pessoa humana*.³

Na busca da proteção ao emprego, é preciso esclarecer o que se entende por despedida coletiva. A legislação brasileira não trata de dispensa em massa, nem estabelece conceito no sentido do que é tal ruptura contratual. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder.

O artigo 1.1 da Diretiva nº 75/129 da Comunidade Econômica Europeia considera dispensa coletiva como a efetuada por um empresário, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, quando o número de dispensas no período de 30 dias corresponda a: (a) 10 empregados, cujo centro de trabalho empregue, habitualmente, entre 20 a 100 trabalhadores; (b) 10% do número de empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente entre 100 a 300 trabalhadores; (c) 30 empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de 300 trabalhadores; (d) ou 20 empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de 90 dias. Trata-se de um conceito complexo.⁴

Tem característica subjetiva quando faz referência à resolução unilateral do empresário e qualitativa, quando menciona os motivos da dispensa, e quantitativa, quando faz referência ao número de trabalhadores afetados. Leciona Nelson Mannrich que não foram instituídas sanções no caso do descumprimento da diretiva. Dessa forma, é da competência dos Estados-membros regular a questão, providenciando para que os representantes dos trabalhadores disponham de procedimentos administrativos e/ou judiciais para exigir o cumprimento das obrigações estabelecidas na diretiva.⁵

Outra característica que está associada a dispensa coletiva são os reflexos ou os desdobramentos dessa modalidade de despedida, os quais trazem efeitos além da esfera particular, até mesmo sobre uma determinada ordem econômica, dependendo de sua amplitude e mesmo na rotina de vida de uma comunidade. Importante referir que o instituto da dispensa coletiva advém de modificações na organização do trabalho, quer

³ GALIA, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto**. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 292.

⁴ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

⁵ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

por implementos tecnológicos ou por motivos econômicos que têm por fito a diminuição de postos de trabalho. Assim, é oriunda de uma razão que não está ligada a quaisquer condutas por parte dos empregados afetados e na qual não há aspiração a substituição da massa envolvida.⁶⁻⁷

Dessa forma, Nelson Mannrich defende que, embora haja omissão do legislador em disciplinar as dispensas coletivas, sempre se registrou o fenômeno, envolvendo grande número de empregados dispensados por fatores vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, assim como em decorrência de causas tecnológicas ou financeiras. Nesse contexto, a dispensa coletiva é a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores.⁸

Orlando Gomes ressalta que é possível verificar as seguintes condições para a configuração da dispensa coletiva: (i) presença de uma motivação; (ii) que tal motivação seja de ordem objetiva (do empregador); (iii) em virtude de tal motivação uma gama de empregados será afetada com a rescisão de seus respectivos contratos individuais de trabalho; (iv) que tal rescisão pode se dar durante um lapso de tempo ou simultaneamente; (v) que não há ou haverá interesse da empresa em trocar os empregados afetados.⁹ Diferentemente do que ocorre na dispensa plúrima, quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, tendo estas despedidas motivos relativos à conduta de cada empregado dispensado.

Se a dispensa coletiva de trabalhadores se dá inicialmente no plano coletivo¹⁰, relaciona-se com os chamados direitos difusos, indeterminados, pois todos os trabalhadores, já na iminência de ocorrer uma despedida em massa, sentem medo de perder o emprego, de perder o seu lugar no mundo, pondo em xeque a condição social

⁶ ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

⁷ ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

⁸ MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 555.

⁹ GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa. **Revista LTR**, São Paulo, v. 38, n. 7, jul. 1974. p. 575.

¹⁰ Na parte da obra em que trata do questionamento da dicotomia “público-privado”, Rodolfo de Camargo Mancuso adverte que: “O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques”. MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

tutelada na Carta Maior (direito ao emprego como um direito social – art. 6º, *caput*, da Constituição Federal de 1988).¹¹ Provavelmente não sejam somente os trabalhadores despedidos os prejudicados, mas os não despedidos também, porque poderão ser os próximos, a ameaça está no ar, a complexidade do mundo pós-moderno não pode mais garantir a certeza de nada na fluidez das relações.

Os laços entre os seres humanos estão desfeitos. O individualismo impera na incerteza. O desempregado torna-se a “sujeira” do mundo Pós-Moderno, pois fica fora de lugar, deixa de pertencer ao mundo, passa a ocupar um lugar que ninguém quer pertencer ou estar. Tudo é descartável, até mesmo a mão de obra humana. Mais do que isso, os familiares, dependentes destes trabalhadores que foram descartados, também serão afetados pela dispensa, em mais de uma esfera: econômica, social, cultural.

A efetividade de proteção ao emprego é o que está em xeque na pós-modernidade: seja nas dispensas individuais, seja nas dispensas coletivas. É a questão social do trabalho, até que ponto o trabalho recebe tutela efetiva a partir de sua análise como um direito fundamental social, no viés constitucionalizado do direito do trabalho. O importante é proteger o emprego¹², já que a dispensa coletiva atinge interesses

¹¹ Foi o que aconteceu na crise da IESA, em Charqueadas/ Rio Grande do Sul. O Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Civil Pública para suspender as dispensas anunciadas (dispensa em massa) sem qualquer negociação coletiva prévia sob o argumento da inconstitucionalidade e da ilegalidade da postura patronal. Arguiu o Ministério Público da 4ª Região (Santa Cruz do Sul) que havia necessidade de suspensão imediata da dispensa coletiva anunciada para o dia 24 de novembro de 2014. Segundo o representante do MPT da 4ª Região que ingressou com a ação civil pública, Bernardo Mata Schuch, “importante enfatizar que a Ação Civil Pública é o *locus* ideal para tutelar questões como a que vem carreada neste processo, haja vista que estamos diante de direitos eminentemente difusos, cuja violação se projeta para inúmeras dimensões da coletividade. Registre-se, por derradeiro, que a questão da dispensa em massa requer reflexão acurada e sistematizada. O que o Ministério Público do Trabalho propõe é a busca de uma solução que minimize o impacto da medida brusca que açoita os trabalhadores dispensados, gerador de múltiplos efeitos nefastos. O MPT entende que o trabalhador deve ser respeitado sempre, em qualquer município ou unidade federativa do país, pois isto é o que dá azo à construção de uma sociedade igualitária, que garante o desenvolvimento nacional, que reduz a desigualdade social e regional e que, por derradeiro, promove o bem de todos, tudo conforme os fundamentos da República Federativa do Brasil”. VERBAS RESCISÓRIAS: Petrobras e IESA têm contas bloqueadas diante de risco de demissões. Revista **Consultor Jurídico**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/acp-mpt-rs-demissoes-iesa.pdf>. Acesso em 18 de setembro de 2015.

¹² O desemprego é uma impureza, indesejável em qualquer contexto. Nesse sentido: “Há, porém, coisas para as quais o “lugar certo” não foi reservado em qualquer fragmento da ordem preparada pelo homem. Elas ficam “fora do lugar” em toda a parte, isto é, em todos os lugares para os quais o modelo de pureza tem sido destinado. O mundo dos que procuram a pureza é simplesmente pequeno demais para acomodá-las. Ele não será suficiente para muda-las para outro lugar: será preciso se livrar delas uma vez por todas – queimá-las, envenená-las, despedaçá-las, passa-las a fio de espada. Mais frequentemente, estas são coisas móveis, coisas que não se cravarão no lugar que lhes é designado, que trocam de lugar por sua livre vontade. A dificuldade com essas coisas é que elas cruzarão as fronteiras, convidadas ou não a isso. Elas controlam a sua própria localização, zombam, assim, dos esforços dos que procuram a pureza “para colocarem as coisas em seu lugar” e, afinal, revelam a incurável fraqueza e instabilidade de todas as acomodações. Baratas, moscas, aranhas ou camundongos, que em nenhum momento podem resolver partilhar um lar com os seus moradores legais (e humanos) sem pedir permissão aos donos, são por esse

difusos, cuja tutela só começou a se implementar na terceira dimensão dos direitos fundamentais sociais¹³, no desafio pós-moderno de efetivação do princípio da solidariedade social. Tais interesses difusos também não se circunscrevem mais como puramente públicos ou privados.

Rodolfo de Camargo Mancuso preleciona que:

O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques. Essa constatação salta aos olhos, bastando observar que, de fato, o “coletivo”, o “geral”, o “público”, não são noções abstratas, mas haurem sua significação a partir da síntese dos interesses individuais nelas agrupados; de modo que um interesse é “metaindividual” quando, além de depassar o círculo de atributividade individual, corresponde à síntese dos valores predominantes num determinado segmento ou categoria social.

Em outras palavras, a realidade é muito complexa e seus elementos estão constantemente interagindo, de modo que não se pode enquadrar todo esse fenômeno na polarização entre público e privado. O “temido” terceiro termo de há muito está presente na sociedade, formado de elementos que depassam esse sinônimo. Há, portanto, uma zona cinzenta entre aqueles dois polos, facilmente constatável quando refletimos sobre alguns exemplos: o direito de propriedade, em princípio, concerne ao interesse individual; mas, já há algum tempo se construiu a teoria da propriedade como função social; um sindicato operário, em princípio, protege os interesses individuais dos

motivo, sempre e potencialmente, hóspedes não convidados, que não podem, desse modo, ser incorporados a qualquer imaginável esquema de pureza”.¹² BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. p. 14-15.

¹³ Conforme aduz Ingo Wolfgang Sarlet: “Em síntese, firma-se aqui posição em torno da tese de que – pelo menos no âmbito do sistema constitucional positivo brasileiro – todos os direitos, tenham sido eles expressa ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da CF (dos direitos e garantias fundamentais) ou mesmo localizados em outras partes do texto constitucional, são direitos fundamentais. Aliás, a própria orientação adotada pelo STF em matéria de direitos sociais tem sido sensível, neste particular, ao reconhecimento de que os direitos sociais são direitos fundamentais, o que também tem sido o caso do direito ao trabalho e dos diversos direitos dos trabalhadores (como no caso emblemático do direito de greve dos servidores públicos), seja em virtude da afirmação de tal condição no caso de alguns direitos dos trabalhadores, seja pelo fato de que por ora não se encontram decisões do STF que tenham refutado a condição fundamental a algum dos direitos consagrados no Título II da CF. Aliás, justamente o já referido exemplo do direito de greve dos servidores públicos revela que o STF tem inclusive reconhecido (como fundamentais) direitos dos trabalhadores que não foram, por expressa disposição do constituinte originário, incluídos no elenco do Título II da CF,...”. SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coordenadores). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 26-27.

trabalhadores, mas, fazendo-o, tutela, também, o direito ao trabalho, que é uma liberdade pública.¹⁴ (grifos do autor)

A extinção da estabilidade decenal tornou o emprego descartável, pela lógica da compensação financeira (regime do FGTS) em troca do posto de trabalho do antigo regime. Operou o término da estabilidade decenal e triunfo do regime do FGTS no regime celetista.

2. CLASSIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu Título II *os direitos e garantias fundamentais*, subdividindo-os em cinco capítulos, quais sejam: *direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos*. Portanto, direitos e garantias fundamentais trata-se de gênero, estabelecendo o legislador constituinte espécies, quais sejam, direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.¹⁵

Modernamente, a doutrina, dentre vários critérios, tem classificado os direitos fundamentais em geração de direitos, ressaltando que a doutrina mais atual, utiliza-se da expressão “dimensões” dos direitos fundamentais, a exemplo de Ingo Wolfgang Sarlet, o qual entende que tais direitos são classificados como direitos fundamentais de segunda dimensão, não englobando apenas direitos de cunho positivo, mas também as liberdades sociais, a exemplo da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, etc.¹⁶

Conforme leciona Pedro Lenza, os direitos fundamentais classificam-se (seja em geração ou dimensão) da seguinte forma: i) Direitos Humanos de primeira geração: Dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a traduzirem o valor de liberdade; ii) Direitos Humanos de segunda geração: Trata-se dos direitos sociais, culturais e econômicos, correspondendo aos direitos de igualdade. Tais direitos foram conquistados em razão das péssimas situações e

¹⁴ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

¹⁵ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31.

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed. rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 56.

condições de trabalho, as quais eclodiram vários movimentos buscando reivindicações trabalhistas e normas de assistência social; iii) Direitos Humanos de terceira geração: Essa geração de direitos foi marcada pela profunda alteração da sociedade, em virtude de profundas mudanças na comunidade internacional (sociedade de massa, crescente desenvolvimento tecnológico e científico), principalmente nas relações econômico-sociais. Surgem, pois, novos problemas e preocupações mundiais, tais como a necessária noção de preservação ambiental e as dificuldades para proteção dos consumidores, entre outros. Nessa dimensão de direitos, destaca-se os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, os quais englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e outros direitos difusos.¹⁷⁻¹⁸

Conforme orientação de Norberto Bobbio, os direitos humanos de quarta geração essa geração de direitos refere-se aos avanços no campo da engenharia genética, posto que colocam em risco a própria existência humana, através da manipulação do patrimônio genético, apresentando novas exigências a justificar a afirmação de uma quarta geração de direitos.¹⁹

Entretanto, a fim de delimitar as discussões acerca do tema, sem pretender esgotar o assunto, posto que a análise deste trabalho focar-se-á na aplicação dos direitos fundamentais às relações de trabalho e de emprego, e, conseqüentemente, nas profundas transformações havidas na organização do trabalho em razão da globalização, flexibilização do trabalho e avanços tecnológicos, deter-se-á apenas nos direitos de segunda e terceira geração ou dimensão, comumente utilizada pelos doutrinadores modernos.

3. A ORDEM ECONÔMICA E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

A norma constitucional inserida no artigo 170 determina que a ordem econômica deve garantir a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada

¹⁷ Cumpre informar que o momento histórico que inspirou e impulsionou tais direitos foi a Revolução Industrial européia, a partir do século XIX, bem como a Primeira Grande Guerra, a Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha) e, sobretudo, pelo Tratado de Versalhes, de 1919, que criou a OIT – Organização Internacional do Trabalho. LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 670.

¹⁸ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31-32.

¹⁹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 6.

na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo, pois, buscar um equilíbrio entre esses fundamentos, conquistando, assim, a dita justiça social, sem olvidar de um de seus princípios, qual seja a busca do pleno emprego.²⁰

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII – busca do pleno emprego.

Assim sendo, da análise da norma referida alhures, resta claro que a dignidade da pessoa do trabalhador constitui uma das finalidades principais da ordem econômica, devendo tal princípio ser informador da própria organização do trabalho. Isto porque a norma contida no referido dispositivo aplica-se, sobretudo, aos trabalhadores no que tange à sua dignidade inserida nas relações de trabalho.²¹

Dessa forma, condições de trabalho precárias e empregos sem perspectiva alguma de estabilidade atingem, indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.²² Na dispensa coletiva, vários empregados perdem o seu emprego, ficando excluído da ordem econômica até que consiga nova ocupação.

Destaque-se, por oportuno, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, portanto, o trabalho não pode, em hipótese alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo, pois, trata-se, em verdade, de fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador.²³

Ademais disso, é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação. É que, só se atinge o

²⁰ GALIA, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto**, v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 293.

²¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 93.

²² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004. p. 93-96.

²³ SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 24.

progresso e as exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional do pleno emprego.

Destarte, a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, e, em especial, nas relações de emprego, justifica-se pelo fato de que objeto da relação de emprego é o trabalho e não o trabalhador, porém, resta impossível se desmembrar tais figuras, razão pela qual o trabalhador detém a proteção dos direitos fundamentais como cidadão e, sobretudo, como trabalhador.²⁴

Nasce daí, portanto, o dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais do empregado, tratando-o de forma digna, eis que é sujeito do contrato e também sujeito das garantias fundamentais, principalmente, no que tange à sua dignidade como pessoa.

Nesse sentido, é cristalina a inserção dos direitos fundamentais especialmente nas relações de emprego, uma vez que, além da natureza dessa relação jurídica ensejar tal penetração, há evidentemente uma necessidade de se propiciar autonomia às pessoas submetidas a um “poder privado” e de se assegurar um mínimo de dignidade para a parte hipossuficiente da relação, qual seja o trabalhador.²⁵

É importante ressaltar, por oportuno, que, em se tratando de Direito do Trabalho, viga mestra deste estudo, mesmo antes da Carta Magna de 1988, desde a criação das primeiras normas trabalhistas nas Constituições Pátrias e com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o Estado já se ocupava da tarefa de intervir nas relações individuais e coletivas de trabalho, visando à proteção necessária ao trabalhador.²⁶ Não é diferente no caso da proteção dos direitos trabalhistas dos bancários em caso de dispensas coletivas. Passar-se-á, no próximo tópico, à vinculação do direito empresarial ao direito do trabalho.

4. VINCULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O DIREITO EMPRESARIAL

Reza o art. 2º caput da CLT que se considera “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. A CLT, ao vincular o empregador à empresa individual

²⁴ GOES, Mauricio de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 96.

²⁵ GOES, Mauricio de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 99.

²⁶ GOES, Mauricio de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 107.

ou coletiva, optou por proteger o empregado e despersonalizar o empregador. Nesse sentido, o empregador pode ser empresa individual (pessoa física), ou empresa coletiva (sociedade empresarial, pessoa jurídica).

Desse modo, como a atividade empresarial é complexa, e tendo em vista a separação entre o patrimônio pessoal e o patrimônio social, geralmente acaba prevalecendo a sociedade empresarial como empregadora. Ao mesmo tempo em que é uma sociedade empresarial, é uma empregadora. Mas quem é o empregador é a pessoa jurídica, e não os seus sócios.

O art. 966 do Código Civil, por seu turno, enfatiza que se considera empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Mais uma vez, percebe-se clara interligação entre o Direito do Trabalho e o Direito Empresarial.

Do conceito acima fixado, aplicado o art. 966 do Código Civil subsidiariamente, por força do art. 8º, parágrafo único da CLT, que afirma ser o Direito Comum (civil e empresarial, neste caso, porque dentro este último daquele) fonte subsidiária do Direito do Trabalho, destaca-se em primeiro lugar o profissionalismo. Nesta senda, o empresário faz da atividade empresarial o seu ganha-pão, sua fonte de subsistência. Nesta medida, existe habitualidade no exercício da atividade empresarial. Ex: uma pessoa que vende seu próprio carro é diferente de um “picareta” de carros, que tem habitualidade e lucro, pois vive disso – portanto, é um profissional. O empregado também tem a habitualidade como uma característica sua: a não-eventualidade na prestação dos serviços.

Além disso, quando a CLT faz referência ao empregador como empresa individual, faz referência ao empregador pessoa física (pessoa natural). Já quando faz vinculação do empregador como empresa coletiva, refere-se ao empregador como pessoa jurídica.

A empresa tem caráter econômico, pois a atividade empresarial visa ao lucro, tem caráter especulativo. Pode ser que não tenha lucro, mas nem por isso deixa de ser uma empresa. Pode também entrar em falência, quando o passivo (débitos) for maior que o ativo (créditos). Mais uma vinculação do Direito do Trabalho com o Direito Empresarial.

A empresa tem que ser organizada, pois em um sistema capitalista, seguindo a doutrina comercialista de Fábio Ulhôa Coelho, são 4 (quatro) os fatores de produção. O

primeiro é o capital - o dinheiro para investir no negócio. Pode ser próprio ou de terceiros (instituições financeiras, parentes, etc).

O segundo fator corresponde à mão de obra. A atividade empresarial é complexa, e por isso o empresário precisará do auxílio de empregados. A empresa é fonte de empregos, e isso é mais uma vinculação com o Direito do Trabalho. Nesse ponto, a dispensa coletiva de empregados de uma empresa interessa ao presente estudo não somente no que diz respeito à proteção ao emprego pelo direito coletivo do trabalho, mas também porque atinge direitos difusos e, com isso, o encerramento de inúmeros postos de trabalho com inúmeras rescisões contratuais, atingindo os familiares dos dispensados, os comerciantes de toda a região, pois sem emprego as pessoas perdem o seu poder de consumo, causando retração econômica de toda uma região. As dispensas em massa geram prejuízos a toda a coletividade, atingindo a terceira dimensão de direitos fundamentais, especialmente no que tange aos interesses difusos atingidos, pois não se consegue precisar com exata precisão todos os prejudicados com a perda de inúmeros postos de trabalho (empregados dispensados, familiares desses empregados, comércio local, economia de toda uma região e até mesmo do país).

Na empresa pode-se utilizar insumos - é a matéria prima utilizada pelo empresário/ empregador, em sua atividade empresarial de produção e/ou circulação de bens e de serviços. Como exemplo tem-se o dinheiro para os bancos.

E por fim, como quarto e último fator de produção, tem-se a tecnologia - na atividade empresarial, o empresário deve ter conhecimento (*know-how*) para acelerar a sua produção e aumentar a sua lucratividade. A atividade é complexa e precisa de produção. Nesse sentido, são necessárias máquinas modernas e tecnologia de ponta.

Ainda, é necessário referir que as vinculações não terminam por aqui. A falência, por exemplo, que é matéria de Direito Empresarial, tem a ver com o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, quando a empresa entra em falência, ela será administrada por uma massa falida, através de um síndico. Os créditos trabalhistas vão ter que ser pagos em primeiro lugar, porque são créditos preferenciais, até o valor de 150 salários mínimos.

No que diz respeito à circulação de bens e de serviços, a circulação de bens é a intermediação na troca, com o intuito de lucro. Dessa forma, representa o comércio em seu sentido originário. O exemplo aqui seria o de uma loja que faz intermediação na troca entre o produtor e o consumidor. O comerciante compra para revender. E com isso

obtem lucro para sobreviver e manter o negócio. Já a circulação de serviços pode ser exemplificada através de uma agência de turismo. Não produz nem bens, nem serviços, apenas faz circular os serviços já existentes, muitas vezes na forma de um pacote turístico (um pacote de viagem: reserva de hotéis, passagens de aviões, passeios turísticos locais, etc).

A produção de bens pode ser exemplificada através de uma montadora de veículos, que origina um bem novo, durável (origina algo novo, ao contrário do que acontece na circulação de bens). A produção de serviços origina serviços novos, como acontece nas instituições bancárias, seu exemplo típico. Assim, a diferença entre a produção e a circulação é a seguinte: a produção origina um produto ou serviço novo, ao passo que na circulação não há produto ou serviço novo, apenas intermediação. O novo conceito de empresário engloba o antigo conceito de comerciante, assim como a teoria da empresa italiana, de 1946. Apesar de estar situado dentro do Código Civil, é matéria de Direito Empresarial.

5. A TUTELA DE DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS (COLETIVOS LATO SENSU): DIREITOS DIFUSOS E COLETIVOS E IMPORTÂNCIA PARA AS REFLEXÕES ACERCA DA DISPENSA EM MASSA

Quanto aos direitos fundamentais de terceira dimensão, também chamados direitos coletivos lato sensu, abrangem três espécies, que são: direitos difusos, coletivos stricto sensu e individuais homogêneos.²⁷ Esses direitos têm como propósito a proteção de pessoas indeterminadas, bem como de pessoas identificáveis que possuem uma causa em comum.

No Brasil, as três espécies estão previstas no Código de Defesa do Consumidor. Assim, os direitos difusos são tidos como transindividuais e indivisíveis, que pertencem a pessoas indeterminadas com o mesmo interesse devido a circunstâncias de um fato comum, de acordo com o art. 81, inciso I do referido diploma.²⁸ Já os coletivos *stricto sensu* são pertinentes aos direitos transindividuais e indivisíveis, pertencendo a pessoas de determinado grupo, determinada categoria ou classe, tendo previsão legal no inciso II do parágrafo único do art. 81 do *codex* salientado. E, por sua vez, os individuais

²⁷ EÇA, Vitor Salino de Moura; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

²⁸ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesse difusos: conceito e legitimação para agir**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

homogêneos são aqueles direitos que têm uma origem comum cujos detentores são identificáveis, como se depreende do inciso III do parágrafo único do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.²⁹ (grifos do autor)

É preciso não confundir a defesa de direitos coletivos com a defesa coletiva de direitos (individuais). Assim sendo, os direitos coletivos são aqueles direitos subjetivamente transindividuais (isto é, sem titular determinado) e são, por essa simples defesa, materialmente indivisíveis. Os direitos coletivos permitem sua acepção no singular, inclusive para fins de tutela jurisdicional. Ou seja: embora indivisível, é possível conceber-se uma única unidade da espécie de direito coletivo. O que é múltipla (e indeterminada) é a sua titularidade, e daí a sua transindividualidade. Nessa senda, o “direito coletivo” representa a designação genérica para as duas modalidades de direitos transindividuais: tanto o difuso como o coletivo *stricto sensu*. Configura a denominação que se atribui a uma especial categoria de direito material, nascida da superação, atualmente indiscutível, da tradicional dicotomia entre interesse público e interesse privado. Consiste em direito que não compete à administração pública e nem a indivíduos particularmente determinados. Concerne, sim, a um grupo de pessoas, a uma classe, a uma categoria, ou à própria sociedade, considerada em seu significado amplo.³⁰

Os direitos ou interesses coletivos (*lato sensu*) e direitos ou interesses individuais homogêneos constituem, assim, categorias de direitos ontologicamente diferenciadas. É o que se depreende de sua conceituação na Lei nº 8.078/90, art. 81, parágrafo único. Consoante a definição dada pelo legislador, são interesses e direitos difusos os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, parágrafo único, inciso I da Lei nº 8.078, de 1990). Os interesses e direitos coletivos são aqueles transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base (inciso II). São direitos individuais homogêneos os decorrentes de origem comum (inciso III): direitos derivados do mesmo fundamento de fato ou de direito ou que tenham, entre si, relação de afinidade por um ponto comum de fato ou de direito.

²⁹ EÇA, Vitor Salino de Moura; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

³⁰ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 34.

Os direitos difusos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com indeterminação absoluta dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de uma mera circunstância de fato, como por exemplo, morar na mesma região. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares. Como exemplo, pode-se citar o direito ao meio ambiente sadio (art. 225 da Constituição Federal de 1988).³¹ (grifos do autor)

Aduz Rodrigo Coimbra que:

Na classe difusa, os objetos do direito podem ser: o patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe; a moralidade administrativa; o meio ambiente; o patrimônio histórico e cultural; as relações de consumo; as relações de trabalho; bens e direitos de valor artístico, estético, turístico e paisagístico; a ordem econômica; a ordem urbanística, entre outros.³²

Os direitos coletivos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com determinação relativa dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares coletivos decorre de uma relação jurídica-base, como por exemplo, o Estatuto da OAB. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares, razão pela qual estão ao lado dos direitos difusos (por isso a expressão “direitos difusos e coletivos”). Como exemplo, pode-se citar o direito de classe dos advogados de ter representante na composição dos Tribunais (art. 94 da Constituição Federal de 1988). 33 (grifos do autor)

Em decorrência de sua natureza, os direitos difusos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato inter vivos, seja mortis causas. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem

³¹ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

³² COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 104, Julho/Setembro de 2014.

³³ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos difusos da relação de direito material se dá com absoluta informalidade jurídica, pois basta que haja alteração nas circunstâncias de fato.³⁴

Como aduz Vincenzo Vigoriti³⁵:

Uma organização ainda deve existir para que se possa falar de "coletivo", no sentido de relação de interesses estabelecidos para a realização do fim comum. Este é o elemento essencial que distingue os interesses coletivos daqueles difusos. Reconhecendo também a implementação de algumas indicações esparsas na doutrina, parece-me que a expressão interesse difuso deva ser utilizada em referência a um estágio ainda fluido do processo de agregação de interesses e deve, portanto, ser reservada para aqueles posições de vantagem reconhecidas oferecidas aos particulares pelo ordenamento, de igual conteúdo e direito também dirigidas para o mesmo fim (o mesmo bem jurídico), e, portanto, não organizado, e, também, não vinculadas por restrições que podem torná-los a perder relevância jurídica, como posição individual, para deixá-los ser elementos significativos de um interesse mais amplo.

Por outro lado, em decorrência de sua natureza, os direitos coletivos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato *inter vivos*, seja *mortis causas*. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos coletivos da relação de direito material se dá com relativa informalidade jurídica, pois basta a adesão ou a exclusão do sujeito à relação jurídica-base.³⁶

³⁴ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

³⁵ “Un’organizzazione comunque deve esistere perché possa parlarsi di "collettivo", nel senso di relazione di interessi stabilita per il raggiungimento del fine comune. Questo è l’elemento essenziale che distingue gli interessi collettivi da quelli diffusi. Recependo anche alcune indicazioni sparse in dottrina, mi pare che la locuzione interessi diffusi vada usata in riferimento ad uno stadio ancora fluido del processo di aggregazione degli interessi e vada pertanto riservata a quelle posizioni di vantaggio riconosciute ai singoli dall’ordinamento, di uguale contenuto e dirette anche verso il medesimo fine (medesimo bene giuridico), epperò non organizzate, e quindi non legate da vincoli capaci di far loro perdere rilevanza giuridica, come posizione individuali, per far loro assumere rilievo come elementi di un interesse più vasto”. VIGORITI, Vincenzo. **Interessi collettivi e processo**: la legittimazione ad agire. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore, 1979. p. 39-40.

³⁶ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

No tocante aos interesses que, por natureza, são difusos, há um elemento que é complicador, que se deve ao fato de que eles não comportam aglutinação em grupos sociais definidos *a priori*. Essa indeterminação dos sujeitos deriva, em grande parte, do fato de que não existe um vínculo jurídico coalizador dos sujeitos atingidos por esses interesses: em verdade, eles se reúnem ou se agregam ocasionalmente, em virtude de certas contingências, como o fato de habitarem certa região, de consumirem certo produto, de viverem numa certa comunidade, por compartilharem pretensões semelhantes, por serem afetados pelo mesmo evento originário de obra humana ou da natureza.³⁷ Por exemplo, quando se refere aos interesses difusos dos usuários de automóveis, abarca-se uma indefinida massa de indivíduos das mais variadas situações, esparsos ou espalhados por todo o País, sem qualquer especial característica jurídica homogênea, pois apenas praticaram, aos milhares ou milhões, um mesmo ato jurídico instantâneo: a compra de um veículo.³⁸

É importante a observação de Teori Albino Zavaski, que ressalta que:

Nem sempre são perceptíveis com clareza as diferenças entre os direitos difusos e os direitos coletivos, ambos transindividuais e indivisíveis, o que, do ponto de vista processual, não tem maiores consequências, já que, pertencendo ambos ao gênero de direitos transindividuais, são tutelados judicialmente pelos mesmos instrumentos processuais. Pode-se, pois, sem comprometer a clareza, identifica-los em conjunto, pela sua denominação genérica de direitos coletivos ou de direitos transindividuais. No entanto, os direitos individuais, não obstante homogêneos, são direitos subjetivos individuais. Peca por substancial e insuperável antinomia afirmar-se possível a existência de direitos individuais transindividuais. Entre esses e os direitos coletivos, portanto, as diferenças são mais acentuadas e a sua identificação, conseqüentemente, é mais perceptível.³⁹

³⁷ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesse difusos: conceito e legitimação para agir**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

³⁸ Assim: “Diversa é a situação com relação aos interesses difusos. Aqui, além da contraposição clássica indivíduo X autoridade, há um conflito de interesses de caráter meta-individual: o interesse à contenção dos custos de produção e dos preços contrapõe-se ao interesse à criação de novos postos de trabalho, à duração dos bens colocados no comércio etc. O interesse à preservação das belezas naturais contrapõe-se ao interesse da indústria edílicia, ou à destinação de áreas verdes a outras finalidades; o interesse ao transporte automobilístico não poluente e barato contrapõe-se ao interesse por um determinado tipo de combustível; o interesse à informação correta e completa contrapõe-se ao interesse político em manter um mínimo de controle sobre os meios de comunicação em massa”. GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; WAMBIER, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). **Processo Coletivo: do surgimento à atualidade**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 41.

³⁹ ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos**. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 38.

Como observa Rodrigo Coimbra, nas relações de trabalho⁴⁰, ainda que o Direito Coletivo do Trabalho contemple os exemplos talvez mais típicos de direito coletivo *stricto sensu* – de que seja titular categoria ou grupo de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, que, no caso, geralmente é o contrato de emprego –, existem também significativos direitos com objeto difuso. Assim, apresentam-se alguns casos envolvendo direitos com objeto difuso provenientes das relações de trabalho: a) greve em serviços ou atividades considerados essenciais, em que as atividades inadiáveis da comunidade não foram cumpridas pelos sujeitos da relação de trabalho – empregados e empregadores, causando prejuízos à coletividade (pessoas indeterminadas, não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de mera circunstância de fato); b) tutela inibitória (obrigação de não fazer) com relação a uma empresa que exige dos inúmeros e indeterminados candidatos a emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico) certidão negativa da Justiça do Trabalho sobre a inexistência do ajuizamento de eventual ação trabalhista (novamente tem-se o caso de pessoas indeterminadas- qualquer sujeito que potencialmente fosse fazer tal entrevista seria lesado – indeterminação absoluta dos titulares); c) discriminação na seleção para vaga de emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico de emprego), atingindo pessoas indeterminadas, como em relação a negros ou portadores de deficiências físicas, mulheres grávidas, idosos, índios, estrangeiros, menores, ou a prática de qualquer outro tipo de discriminação vedada pela Constituição Federal, inclusive portadores de HIV ou outra enfermidade grave que suscite discriminação. Outro exemplo de direitos com objeto difuso na área trabalhista é a situação de redução análoga à condição de escravo, com atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de Juízes do Trabalho.⁴¹

Conforme Marcos Neves Fava, desnecessário é avaliar a impossibilidade de defesa individual dos interesses desses trabalhadores, semicidadãos, isolados, desamparados e combatidos pela submissão escravocrata. As hipóteses de violação encetam direitos difusos – resumidos pela proteção da ordem jurídica justa – e

⁴⁰ O objetivo fundamental de um Estado Democrático de Direito deve ser o de garantir a todos os **homens o direito de trabalhar e de viver com dignidade**. A atuação das pessoas e da sociedade diante da ordem econômica contemporânea deve pautar-se, sempre, por dar **ênfase ao valor social do trabalho**. Afinal, somente através do trabalho é que se promoverá a diminuição das desigualdades regionais e sociais pela inclusão dos menos favorecidos. ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 95.

⁴¹ COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 106, Julho/Setembro de 2014.

individuais homogêneos – consistentes nos créditos individuais dos trabalhadores, para quitação de salário, descanso remunerado, adicionais de pagamento por trabalho insalubre ou perigoso, entre outros direitos.⁴²

Segundo Marcos Neves Fava, a questão do meio ambiente do trabalho comportaria também dupla dimensão de interesses, tal qual ocorre com a questão acima aludida no que tange ao trabalho escravo:

A proteção ao meio ambiente em geral constitui-se em interesse difuso, compartilhado, indeterminadamente, por toda a comunidade que do referido ambiente se serve; a degradação do ambiente de trabalho prejudica, de forma direta e definitiva, os trabalhadores que no local militam e, ainda mesmos danos podem ser identificados individualmente, segundo as sequelas mais ou menos graves que provoquem. Na primeira hipótese, haverá proteção do interesse difuso por meio de ação civil pública – *retius*, ação coletiva – para impedir ou reparar a ação danosa, com cobrança de indenização revertida ao fundo de que trata o art. 13 da LAC; na segunda hipótese, por meio da mesma ação ou do mandado de segurança coletivo, alcançar-se-á a tutela de interesse coletivo em sentido estrito, beneficiando-se, com a atuação jurisdicional, a coletividade dos membros daquela categoria; e, por fim, através de ação coletiva para proteção de interesses homogêneos, os que têm natureza comum, porque decorrentes da degradação do meio ambiente do trabalho, arquitetará a reparação do dano individual (ação civil coletiva, nos termos da Lei Complementar n. 75/93).⁴³

Desse modo, para a efetivação dos direitos fundamentais de terceira dimensão foi criado um sistema de jurisdição civil denominado de microssistema de tutela dos direitos ou interesses coletivos. Tal sistema é formado pela integração sistemática da Constituição Federal de 1988, da Lei da Ação Popular, da Lei da Ação Civil Pública, do Código de Defesa do Consumidor e de forma subsidiária do Código de Processo Civil. Na seara trabalhista deve-se acrescentar a todos esses diplomas legais a Lei Orgânica do Ministério Público da União e a Consolidação das Leis do Trabalho, denominada essa junção como sistema de jurisdição trabalhista metaindividual.⁴⁴

O poder constituinte originário, com o fito de tornar dinâmica a atividade jurisdicional, institucionalizou atividades profissionais (tanto públicas como privadas),

⁴² FAVA, Marcos Neves. **Ação Civil Pública Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005. p. 104.

⁴³ FAVA, Marcos Neves. **Ação Civil Pública Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005. p. 109.

⁴⁴ EÇA, Vitor Salino de Moura; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

conferindo-lhes o *status* de funções essenciais à justiça, estabelecendo regras, no que tange à instituição do Ministério Público, definidas nos artigos 127 a 130 da Constituição Federal de 1988.⁴⁵

Com fulcro no art. 127, *caput*, da Carta Magna de 1988, define-se que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos cidadãos. Além disso, dita instituição vem ocupando lugar cada vez mais de destaque na organização do Estado, haja vista o alargamento de suas funções de proteção dos direitos indisponíveis e de interesses coletivos.

Nessa esteira de entendimento, considerando que o Ministério Público da União compreende, entre outros, o Ministério Público do Trabalho, torna-se imperioso analisar suas atribuições e prerrogativas, precipuamente na defesa dos direitos difusos e coletivos. Com isso, pretende-se realçar que é defensável que o MPT atue frente às dispensas coletivas, posto que estas atingem direitos difusos, de titularidade indeterminada.

Faz-se, assim, importante salientar que a organização e as atribuições do Ministério Público do Trabalho estão disciplinadas na Lei Complementar n. 75, de 20.05.1993, em seus artigos 83 a 115, a qual define como chefe da instituição o Procurador-Geral do Trabalho, com a função de representá-la, entre outras atribuições elencadas no artigo 91 da referida lei.⁴⁶ Ademais, impõe informar que o Ministério Público da União tem como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, este último, inclusive, tem relevância nas ações propostas pela instituição em defesa dos interesses difusos e coletivos do cidadão, em especial, dos trabalhadores. Evidencia-se, portanto, que uma das atribuições do Ministério Público do Trabalho é justamente perseguir modelos de relações de trabalho que valorize a dignidade da pessoa humana, relação essa que indubitavelmente não se compatibiliza com as relações de trabalho que incentivam ou não previnam a dispensa em massa.

A lei n. 7.347 de 24 de julho de 1985, a qual disciplina a ação civil pública, é taxativa ao dispor em seu artigo 1º que “Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais

⁴⁵ LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 601.

⁴⁶ BRASIL. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em 10 de maio de 2016.

causados: “[...] IV – qualquer outro interesse difuso e coletivo”; bem como a Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dispõe, em seu artigo 83, que

compete ao Ministério Público do Trabalho no exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...] III- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos constitucionalmente.⁴⁷

Afasta-se, portanto, qualquer divergência acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses coletivos violados nos casos de dispensa coletiva. A Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 (CDC), enuncia em seu artigo 81, parágrafo único que a defesa coletiva será exercida quando se tratar de

[...] I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.⁴⁸

Assim sendo, evidenciada a esfera extrapatrimonial da coletividade, possuindo natureza de interesse difuso, resta claro a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa de tais interesses, através da Ação Civil Pública, no plano judicial, ou através do Termo de Ajustamento de Conduta, no plano extrajudicial. Este último, com imposição de multa diária para tentar garantir a sua efetividade.

6. AS DISPENSAS COLETIVAS NO SANTANDER: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Em São Paulo, a desembargadora Rilma Aparecida Hemetério, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (capital e região metropolitana de São Paulo), deferiu liminar solicitada pelo Sindicato dos Bancários e suspendeu, em 06 de dezembro de 2012, todas as demissões sem justa causa feitas pelo Santander em São Paulo, Osasco e região, base do Sindicato, em dezembro. De acordo com a juíza, todas as dispensas que ainda não foram homologadas estariam suspensas. Na terça-feira 11, às 16h, foi realizada uma nova audiência de conciliação, sem sucesso. Caso a direção do

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 422.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 425.

Santander desobedecesse a liminar que proibia as demissões, a instituição financeira pagaria multa diária de R\$ 100 mil.⁴⁹

O corte registrado no final de 2012 afetou trabalhadores do Santander em todo o País. Em quase dois meses, o banco demitiu cerca de cinco mil empregados. Quase metade deles em apenas 15 dias. Em São Paulo, os profissionais ainda conseguiram fazer um acordo.⁵⁰

Situação diferente de onze bancários dispensados da instituição na Paraíba. O sindicato dos trabalhadores no estado foi o único que seguiu com a ação trabalhista, contestando a legalidade da rescisão do contrato. O representante dos trabalhadores disse que a demissão em massa foi motivada por problemas financeiros. A instituição, segundo o sindicato, alegou que estaria tendo prejuízo ao manter as operações no Brasil. O TRT paraibano determinou a anulação das demissões e a reintegração dos empregados. Mas a decisão não chegou a ser cumprida porque foi contestada pelo banco.⁵¹

Durante o julgamento na seção de Dissídios Coletivos, a relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, destacou que, pela jurisprudência da SDC, só são consideradas demissões em massa as rescisões cujas características fogem aos parâmetros habituais de rotatividade normal de mão de obra de um segmento econômico em determinado período de tempo.⁵² Segundo ela:

ocorre que inexistindo um conceito de dispensa coletiva em nossa legislação, além de que a lei não estabelece um percentual que sirva de parâmetro para a sua caracterização, essa corte tem considerado que fora o aspecto quantitativo pertinente ao número de empregados desligados deve ser levada em conta a repercussão econômica, social, política e assistencial que a

⁴⁹ BRASIL. **Paralisação continua contra demissões no Santander.** Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=3327>. Acesso em 05 de maio de 2016.

⁵⁰ BRASIL. **TST não reconhece demissão em massa em caso de trabalhadores dispensados pelo Banco Santander na Paraíba.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-nao-reconhece-demissao-em-massa-em-caso-de-trabalhadores-dispensados-pelo-banco-santander-na-paraiba/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em 15 de maio de 2016.

⁵¹ BRASIL. **TST não reconhece demissão em massa em caso de trabalhadores dispensados pelo Banco Santander na Paraíba.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-nao-reconhece-demissao-em-massa-em-caso-de-trabalhadores-dispensados-pelo-banco-santander-na-paraiba/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em 15 de maio de 2016.

⁵² BRASIL. **TST não reconhece demissão em massa em caso de trabalhadores dispensados pelo Banco Santander na Paraíba.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-nao-reconhece-demissao-em-massa-em-caso-de-trabalhadores-dispensados-pelo-banco-santander-na-paraiba/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em 15 de maio de 2016.

dispensa possa ter acarretado. No caso em tela, analisando-se a questão dentro dos limites da representatividade do sindicato suscitante não há como considerar que a dispensa de 11 empregados do banco Santander do estado da Paraíba possa ser considerada como dispensa massiva, seja por não se constatar o impacto social que as dispensas ocasionaram na região onde ocorreram, seja por inexistir uma causa real única, vinculadora, justificada em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais do empregador.⁵³

O TST assim se pronunciou:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO QUE JULGOU OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Embora contrárias aos interesses do Banco suscitado, as considerações traçadas pelo Tribunal Regional, ao julgar os segundos embargos de declaração, afastam as alegações de negativa de prestação jurisdicional. Ainda que assim não fosse, o efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário devolve ao TST toda a matéria envolvida no pedido discutido, a teor do art. 515, § 1º, do CPC, e da Súmula nº 393 do TST. Assim, ante a ausência de prejuízos às partes, não há como declarar a nulidade do julgado e, por essa razão, **nega-se provimento** ao recurso, no aspecto. **2. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE AD CAUSAM DO SINDICATO PROFISSIONAL. CONVOCAÇÃO E REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS DE TRABALHADORES.** Na inteligência dos arts. 8º da CF e 513, "a", da CLT, o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica insere-se nas prerrogativas conferidas ao sindicato, na defesa dos interesses da categoria que representa, razão pela qual não é exigível a convocação e a realização da assembleia de trabalhadores com a finalidade de que seja autorizado a ajuizar a referida ação. Assim, **nega-se provimento** ao recurso, no tópico. **3. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA DE COMUM ACORDO.** No entendimento desta Seção Especializada, nos dissídios coletivos de natureza jurídica - cuja sentença tem cunho meramente declaratório -, a legitimidade para o ajuizamento da ação é ampla, não sendo exigível o mútuo consenso das partes, a que se refere o art. 114, § 2º, da Constituição Federal (Precedentes). **Nega-se provimento** ao recurso, no particular. **4. DISPENSA EM MASSA. NÃO CONFIGURAÇÃO.** *A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que a dispensa em massa de trabalhadores, cujas características fogem aos parâmetros habituais de rotatividade normal de mão de obra do segmento econômico, em determinado período de tempo, não constitui direito potestativo do empregador,*

⁵³ BRASIL. TST não reconhece demissão em massa em caso de trabalhadores dispensados pelo Banco Santander na Paraíba. Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-nao-reconhece-demissao-em-massa-em-caso-de-trabalhadores-dispensados-pelo-banco-santander-na-paraiba/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em 15 de maio de 2016.

*fazendo-se imprescindível a negociação prévia com o sindicato que representa os trabalhadores. Ocorre que, inexistindo um conceito de dispensa coletiva em nossa legislação, além de a lei não estabelecer um percentual que sirva de parâmetro para a sua caracterização, esta Corte tem considerado que, afora o aspecto quantitativo, pertinente ao número de empregados desligados, deve ser levada em conta a repercussão econômica, social, política e assistencial que a dispensa possa ter acarretado. No caso em tela, analisando-se a questão dentro dos limites da representatividade do Sindicato suscitante, não há como considerar que a dispensa de onze empregados do Banco Santander, no Estado da Paraíba, possa ser considerada como dispensa massiva, seja por não se constatar o impacto social que as dispensas ocasionaram, na região onde ocorreram, seja por inexistir uma causa real única, vinculadora, justificada em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais do empregador. Desse modo, dá-se provimento ao recurso ordinário para afastar a declaração de dispensa em massa e de ilegalidade dos desligamentos, em razão de terem sido efetuados sem a prévia negociação com o ente sindical profissional. Em consequência, **julga-se extinto** o processo, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV, do CPC, quanto à questão da inadequação da via processual eleita, no que é pertinente à pretensão de reintegração dos empregados atingidos, bem como quanto à condenação do Banco suscitado em obrigação de não fazer, consistente em que se abstenha de efetuar novas dispensas, sem a observância da prévia negociação coletiva, sob pena de aplicação de multa de R\$10.000,00 por trabalhador demitido, **julgando prejudicado**, em consequência, o exame dos demais temas trazidos no recurso ordinário, relacionados à decisão regional de reintegração. **5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** A jurisprudência atual desta Seção Especializada segue no sentido de que é incabível, nos dissídios coletivos, a condenação a honorários advocatícios, na medida em que, nessas ações, o sindicato não atua na qualidade de substituto processual (Súmula nº 219 do TST), mas como representante da categoria, dotado de legitimação ordinária para defender os interesses gerais do grupo representado (Precedente). Assim, dá-se provimento ao recurso para excluir os honorários advocatícios. **Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.** (destaques em itálico nossos)⁵⁴*

Deveria o Tribunal Superior do Trabalho ter se posicionado de forma diferente, pois a proteção ao emprego é o que estava em jogo no caso acima analisado. Mas não o fez.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela presente análise, verifica-se que as dispensas coletivas (em massa) precisam ser enxergadas pela ótica de ofensa aos direitos difusos, pois não atingem tão-somente os trabalhadores dispensados (no caso em tela, os bancários), mas toda a coletividade. É

⁵⁴ BRASIL. TST. PROCESSO Nº TST-RO-60900-44.2012.5.13.0000. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearch.do>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

preciso que os sindicatos tenham maior e melhor forma de atuação, através da Ação Coletiva, na defesa dos interesses difusos. E o Ministério Público do Trabalho também pode e deve utilizar-se de Ação Civil Pública na defesa dos direitos difusos atingidos nas dispensas em massa. Ainda mais no caso dos bancários, categoria tão negligenciada em sua remuneração, e que sofre tantas pressões no trabalho.

A reforma trabalhista brasileira, em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, autoriza, no seu art. 477-A, as dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. É um grande retrocesso social no que tange aos direitos fundamentais sociais de todos e quaisquer trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em 10 de maio de 2016.

BRASIL. **Paralisação continua contra demissões no Santander**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=3327>. Acesso em 05 de maio de 2016.

BRASIL. **TST não reconhece demissão em massa em caso de trabalhadores dispensados pelo Banco Santander na Paraíba**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-nao-reconhece-demissao-em-massa-em-caso-de-trabalhadores-dispensados-pelo-banco-santander-na-paraiba/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em 15 de maio de 2016.

BRASIL. **TST. PROCESSO Nº TST-RO-60900-44.2012.5.13.0000**. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearch.do>. Acesso em: 28 de maio de 2016.

COIMBRA, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 100-124, Julho/Setembro de 2014.

EÇA, Vitor Salino de Moura; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique; EÇA, Vitor Salino de

Moura (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2014.

FAVA, Marcos Neves. **Ação Civil Pública Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

GALIA, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto**. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 292.

GOES, Mauricio de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa. **Revista LTR**, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul. 1974.

GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; WAMBIER, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). **Processo Coletivo: do surgimento à atualidade**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 39-60.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed. rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coordenadores). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 15-74.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

VIGORITI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo*: la legittimazione ad agire. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore, 1979.

ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015.

ZAVASKI, Teori Albino. **Processo Coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

Esse artigo é publicado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0](#). Você tem o direito de: *Compartilhar* — copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato; *Adaptar* — remixar, transformar, e criar a partir do material para qualquer fim, mesmo que comercial. [Clique aqui](#) e saiba mais sobre essa licença.