

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS

PAULO HENRIQUE DA MOTA

**FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E VALORIZAÇÃO  
DO TRABALHO HUMANO EM FACE DA DEMISSÃO  
COLETIVA: O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO**

POUSO ALEGRE – MG  
2013

PAULO HENRIQUE DA MOTA

**FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E VALORIZAÇÃO  
DO TRABALHO HUMANO EM FACE DA DEMISSÃO  
COLETIVA: O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como exigência parcial  
para obtenção do Título de Mestre em Direito, ao  
Programa de Pós-Graduação da Faculdade de  
Direito do Sul de Minas.

Orientador: Prof. Dr. Elias Kallás Filho.

PAULO HENRIQUE DA MOTA

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM  
FACE DA DEMISSÃO COLETIVA: O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Elias Kallás Filho  
Orientador  
FDSM

---

Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira  
Doutor pela USP

---

Prof. Dr. Eduardo Henrique Lopes Figueiredo  
FDSM

Pouso Alegre-MG  
2013

À minha dedicada esposa, Júnia.  
Sua compreensão e companheirismo foram essenciais  
para que esse trabalho se tornasse realidade.

# AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Elias Kallás Filho, pela sua disposição, paciência e sabedoria ímpar com as quais soube conduzir com maestria os trabalhos de orientação.

Aos Profs. Drs. Alexandre Gustavo Melo Franco Bahia, Eduardo Henrique Lopes Figueiredo e Rafael Lazzarotto Simioni pela interlocução acadêmica que me propiciou ensinamentos importantes para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, em especial, Bruno Henrique, Daniel Teixeira e Deivison Monteiro.

Ao Dr. José Henrique Orrin Camassari, um mestre no trabalho e na vida, pela sua generosidade e confiança em oportunizar-me esse desafio, sem os quais a conclusão dessa obra jamais teria sido possível.

Aos meus pais, Sebastião Mota e Rosária, pelo apoio na realização desse projeto tão importante para minha carreira.

À minha querida “Tia Lazineha”, pelo acolhimento, motivação e costumeiro apoio em superar meus desafios profissionais e acadêmicos.

“A atitude do direito é construtiva: sua finalidade, no espírito interpretativo, é colocar o princípio acima da prática para mostrar o melhor caminho para um futuro melhor, mantendo a boa-fé com relação ao passado”.

Ronald Dworkin  
(O Império do Direito)

## RESUMO

MOTA, Paulo Henrique da. Função social da empresa e valorização do trabalho humano em face da demissão coletiva: o papel da negociação coletiva de trabalho. 155p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito, Pouso Alegre, MG, 2013.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a função social da empresa no âmbito das relações de trabalho, em consonância com a valorização do trabalho humano, discutindo a utilização da negociação coletiva de trabalho como um instrumento legitimador da demissão coletiva. Primeiramente, busca-se compreender os fundamentos que sustentam a construção da função social da empresa como um princípio da ordem econômica na Constituição da República de 1988. Posteriormente, passa-se a analisar a função social da empresa em conformidade com o princípio da valorização do trabalho humano a partir da condição deste como um direito fundamental. Num terceiro momento, o trabalho volta-se para uma identificação do cumprimento da função social da empresa por meio da negociação coletiva de trabalho, segundo o seu alcance e limites estabelecidos pela Constituição. Por fim, partindo de uma análise do atual sistema de proteção ao emprego e da decisão paradigmática proferida pela Justiça do Trabalho envolvendo a demissão coletiva de empregados pela EMBRAER, o trabalho busca compreender a força normativa do princípio da função social da empresa como argumento capaz de sustentar a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia como premissa para a demissão coletiva de trabalhadores. Foi possível concluir que pela força normativa do princípio da função social da empresa, em consonância com o princípio da valorização do trabalho humano a empresa está obrigada a realizar uma negociação coletiva quando verificar a necessidade de proceder com a demissão coletiva de seus empregados. A pesquisa foi desenvolvida com o emprego da metodologia analítica, com estudo da doutrina, da legislação e da jurisprudência.

Palavras-chave: Função. Social. Empresa. Valorização. Trabalho. Demissão. Negociação. Coletiva.

## **ABSTRACT**

MOTA, Paulo Henrique da. The company's social function and the valuing of the human work in the face of collective dismissal: the role of the employment collective bargaining. 155p. Dissertation (Master Degree in Law) – Sul de Minas Law School. Graduate Program in Law, Pouso Alegre (MG), 2013.

The purpose of this work is to analyze the company's social function within the employment relations scope, in keeping with the human work valuing, discussing the use of the employment collective bargaining as an instrument to legitimate a collective dismissal. First of all, one seeks to understand the fundamentals that sustain the construction of the company's social function as an economic order principle in the Republic Constitution of 1988. Subsequently, one starts reviewing the company's social function in keeping with the human work valuing principle from the condition of this as a fundamental right. On a third moment, the work is dedicated to an identification of the company's social function performance by means of a collective bargaining agreement, according to its reach and the limits set forth by the Constitution. Finally, starting from an analysis of the current job protection system, and the paradigmatic decision pronounced by the Labor Court involving the collective dismissal of employees by EMBRAER, the work seeks to understand the regulatory force of the company's social functional principle as an argument capable of sustaining the compulsoriness of the previous collective bargaining as an assumption for the collective dismissal of workers. According to the regulatory force of the company's social function principle, in keeping with the human work valuing principle, it was possible to conclude that the company is compelled to holding a collective bargaining when it verifies the need to proceed to a collective dismissal of its employees. The research was developed using the analytical methodology with a study of the doctrine, legislation and jurisprudence.

Keywords: Function. Social. Company. Valuing. Work. Negotiation. Dismissal. Collective.



## LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADCT	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
CADE	Conselho administrativo de defesa econômica
CCB/2002	Código Civil brasileiro de 2002
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DEJT	Diário eletrônico da Justiça do Trabalho
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PLR	Participação nos lucros e resultados
SBDC	Sistema brasileiro de defesa da concorrência
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
SDI	Seção de Dissídios Individuais
TRT-15	Tribunal Superior do Trabalho da 15ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>I. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO PRINCÍPIO DA ORDEM ECONÔMICA NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988</b> .....	17
1.1. Aproximação conceitual .....	18
1.2. A propriedade e sua função social .....	25
1.3. A função social da empresa na ordem econômica .....	30
1.4. A relação da função social da empresa com os demais princípios da ordem econômica .....	40
<b>II. A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA</b> .....	48
2.1. Constitucionalismo e democracia no processo de valorização do direito ao trabalho .....	49
2.2. A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil .....	54
2.3. O trabalho como direito fundamental .....	60
2.4. A função social da empresa nas relações de trabalho .....	68
<b>III. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b> .....	79
3.1. A negociação coletiva na solução de conflitos da relação de trabalho ....	80
3.2. O alcance e os limites da negociação coletiva de trabalho .....	88
3.3. A negociação coletiva como instrumento para a efetividade da função Social da empresa no âmbito das relações de trabalho .....	100
<b>IV. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A DEMISSÃO COLETIVA</b> .....	110
4.1. O sistema de proteção ao emprego e a demissão coletiva no ordenamento jurídico brasileiro .....	111
4.2. A proteção jurisdicional do emprego em face da demissão coletiva .....	122
4.3. O princípio da função social da empresa e a negociação coletiva de trabalho como premissa para a demissão coletiva .....	129
<b>CONCLUSÃO</b> .....	142
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	147

## INTRODUÇÃO

A atuação da empresa contemporânea tem sido objeto de relevante importância não apenas pela sua capacidade de geração e circulação de riquezas, mas, também, pela constância com que sua função social tem sido abordada, quer em razão de sua interatividade nas mais diversas esferas sociais, quer por se revelar como um agente capaz de proporcionar a melhoria do cenário socioeconômico em que se encontra inserida.

Contudo, a função social da empresa tem se apresentado como um tema instigante no que concerne ao alcance de sua efetividade, ou seja, como norma capaz de conduzir, de orientar as ações da atividade empresarial com observância ao interesse da coletividade, tendo em vista o elevado grau de abstração encontrado em sua conceituação.

No que tange à conduta da empresa perante as relações de trabalho, segundo a valorização do trabalho humano, revela-se desafiadora a compreensão do alcance efetivo de sua função social a partir da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho no processo nº 30900-12.2009.5.15.000, que fincou um marco em sua jurisprudência, ao estabelecer a obrigatoriedade da empresa em proceder com a negociação prévia como premissa para demissão coletiva de trabalhadores.

Nesse caso paradigmático, em que se debateu a abusividade da demissão coletiva de cerca de 4000 empregados pela EMBRAER, cuja justificativa empresarial seria a queda abrupta de demanda do mercado gerada pela crise econômica mundial instaurada no final de 2008, o Poder Judiciário trabalhista construiu uma argumentação ancorada na força normativa dos princípios constitucionais atinentes ao valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana, do Direito Coletivo do Trabalho e da função socioambiental da empresa.

A partir desse cenário, emerge o questionamento sobre a efetividade da função social da empresa quanto a ser concebida como um princípio dotado de força normativa capaz de se apresentar como forte argumento que sustente a obrigatoriedade da negociação coletiva de trabalho como premissa para a demissão coletiva de trabalhadores.

Ao se propor uma melhor compreensão acerca da função social da empresa, a investigação poderá conduzir a sua concepção como um princípio constitucional, insito na ordem econômica da Constituição da República de 1988.

Por conseguinte, a busca pelo entendimento acerca da efetividade da função social da empresa perante a seara justralhista ensejará a identificação de sua eficácia quando do cumprimento dos ditames legais, cujos resultados venham expressar uma consonância com a valorização do trabalho humano.

Para tanto, a empresa necessita utilizar-se de mecanismos que sejam capazes de assegurar o atendimento desses preceitos legais. Com efeito, eis que a negociação coletiva de trabalho poderá ser compreendida como um instrumento capaz de conduzir a empresa ao atendimento de sua função social no âmbito das relações de trabalho.

Contudo, não por raras vezes a empresa se vê obrigada a praticar ações que se revelem contrárias a sua função social, notadamente, quando da necessidade de promover a demissão coletiva de seus empregados, objetivando adequar seus custos de produção, diante de uma queda acentuada de demanda provocada por uma crise no mercado em que atua como fornecedora de bens e serviços.

A partir desse difícil cenário, ao se proceder com uma análise do sistema de proteção ao trabalho existente no ordenamento jurídico pátrio, a partir de uma interpretação baseada em argumentos de princípios, será possível identificar os fundamentos que sustentam a negociação coletiva como condição imprescindível para a demissão coletiva de trabalhadores.

Diante desse contexto, vislumbra-se que o presente trabalho poderá contribuir, inicialmente, para a discussão acerca dos fundamentos teóricos da função social da empresa enquanto princípio constitucional inserido na ordem econômica da Constituição da República de 1988.

Denota-se que essa ordem econômica está projetada tendo como objetivo o desenvolvimento socioeconômico, sustentado pelos pilares da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, o qual deve ser orientado a propiciar a dignidade da pessoa humana segundo os ditames da justiça social.

É nesse cenário que a empresa contemporânea tem ocupado um importante espaço, ao resultar de um exercício legítimo da livre iniciativa cujas ações produzem reflexos diretos e indiretos perante todo o ambiente com que se relaciona, de forma

mais direta com o trabalho, com o mercado de consumo, com a tecnologia e com a natureza.

Através desse relacionamento, nascido da Revolução Industrial, no final do século XVIII, verifica-se a empresa passou a utilizar a mão de obra em larga escala para alavancar sua produção manufatureira, alterando de forma substancial o modo de vida das pessoas e do meio social constituído ao seu redor.

Com efeito, não tardou em aflorar os primeiros conflitos decorrentes dessa relação, em especial, quanto às relações de trabalho, na medida em que se externavam as disparidades entre os objetivos traçados pela atividade empresarial e aqueles almejados pela classe operária.

A empresa, então, surge, a um só tempo, como uma fonte geradora de riqueza e de pobreza; como vetor de desenvolvimento econômico e como geradora de instabilidade social, razão pela qual se externaram as preocupações acerca das consequências positivas e negativas provocadas pela atividade empresarial.

Passe-se, então, a ser questionada qual a função que empresa também deveria exercer afim de que, concomitantemente, fosse capaz de atingir seus objetivos primários e atender aos anseios da sociedade com que se relacionava.

Semelhante ao que ocorrera com a relativização do uso propriedade privada, que culminou na reflexão sobre a função social que ela desempenhava, a atividade empresarial que era conduzida de modo absoluto também passou a ser submetida a uma análise crítica, conclamando-se a observância de um dever de praticar suas ações em consonância com sua função socioambiental.

Assim, a empresa detentora de poder sobre os bens de produção mostra-se, também, como atividade dotada de um dever para com a coletividade, uma vez que o seu funcionamento, por si só, não se sustenta como argumento plausível o bastante que venha demonstrar o cumprimento de sua função social.

O elo entre a atividade empresarial e o desenvolvimento econômico fortaleceu-se de tal forma que não se pode pensar mais em sua dissociabilidade. No entanto, ao se interpretar a função social da empresa como um princípio que está inserido na Constituição da República de 1988 verifica-se sua relação direta com os demais princípios que direcionam a ordem econômica. Com efeito, suas ações devem também passar a ter o dever de assegurar a promoção da dignidade da pessoa humana com vistas à prática da justiça social.

No que tange a relação existente entre a atividade empresarial e o trabalho, o desenvolvimento do presente estudo possibilitará compreender a efetividade da função social da empresa quando resultar na valorização do trabalho humano.

Uma vez consagrado pela Constituição como direito fundamental, o trabalho deixa de se apresentar como um simples componente da produção de bens e serviços pela atividade empresarial, passando a ser concebido como um valor estruturante da República Federativa do Brasil, no qual se funda a ordem econômica e a ordem social.

A conquista desse mais elevado patamar remete à necessidade de se analisar o longo caminho trilhado pela classe trabalhadora, desde as primeiras vitórias identificadas na legislação esparsa até que atingisse o ápice de direito constitucional.

Nesse processo de conquista, verifica-se a importância que o atual constitucionalismo representa para a valorização do trabalho como direito fundamental social, ao garantir a preservação dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito.

Outrossim, não menos importante é também o papel desempenhado pela democracia efetivada pela atuação participativa do cidadão-trabalhador, na medida em que caminhou lado a lado com o constitucionalismo durante esse processo de conquista de mais direitos e melhores condições para a classe trabalhadora.

Não se pode olvidar que a posição alcançada pelo trabalho na Constituição da República de 1988 é precedida de um interessante trajeto percorrido pelo direito ao trabalho nas Constituições anteriores, o que demonstra o seu merecido valor nos âmbitos social, econômico e jurídico atuais.

A consagração do trabalho como direito fundamental no Estado Democrático de Direito evidencia o seu papel na promoção da dignidade da pessoa humana e na construção de uma sociedade desenvolvida e mais justa, corroborando sua razão de encontra-se inserido entre os direitos e garantias fundamentais.

Entretanto, em que pese seu prestígio constitucional, a constante luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho tem evidenciado a relação conflituosa entre o capital e o trabalho, o que enseja a uma maior reflexão sobre o papel da empresa nas relações de trabalho, provocando uma investigação sobre a efetividade da função social da empresa através de ações que resultem na valorização do trabalho humano.

O presente estudo contribuirá, ainda, para uma maior compreensão acerca da negociação coletiva de trabalho como um instrumento legítimo, democrático e eficaz na solução de conflitos decorrentes da relação de trabalho e, assim, como um mecanismo a ser utilizado pela empresa com vistas ao cumprimento de sua função social na seara justralhista.

Por corresponder tradicionalmente a um processo de caráter democrático no âmbito de uma relação privada, através do diálogo entre as partes, a negociação coletiva tem sido capaz de normatizar a relações individuais de trabalho, de conduzir a um relacionamento mais equilibrado entre empresa e empregado, com vistas à sempre perseguida paz social.

Em razão de sua importância como método de solução de conflitos na sociedade contemporânea, podem ser identificadas na negociação coletiva além da função de geração de normas, as funções sociopolíticas e econômicas.

Diante de sua destacada importância e multifuncionalidade, a Constituição da República de 1988 garantiu o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho pactuados entre empresa e empregados, ou entre empresas e sindicatos, segundo suas respectivas representações.

O avanço nas conquistas de melhores condições de trabalho, de mais benefícios e novos direitos tem ocorrido graças às possibilidades oferecidas pela negociação coletiva de trabalho, que se traduzem assim em efeitos benéficos não apenas para a classe trabalhadora, mas também para toda a sociedade.

De outro lado, a negociação coletiva também propicia uma regular continuidade da atividade empresarial na medida em que seu processo democrático favorece o diálogo aberto e o entendimento da classe trabalhadora sobre as dificuldades e as limitações enfrentadas pela empresa em decorrência das flutuações de demandas do mercado no qual seus serviços e produtos são ofertados.

Nada obstante, as condições e direitos para serem negociados devem observar previamente a orientação trazida pelo princípio da adequação setorial negociada, tendo em vista que este estabelece o alcance e os limites do que pode ser realmente objeto de negociação, considerando-se que sua autonomia é relativa, não podendo diminuir ou suprimir os direitos trabalhistas mínimos assegurados tanto pela lei quanto pela Constituição.

Além de se constituir em um direito do trabalhador, a negociação coletiva adquiriu expressiva importância que transcendeu sua natureza primária para também passar a ser concebida como um legítimo instrumento a ser utilizado pela empresa na busca do equilíbrio entre o capital e o trabalho.

É, pois, segundo essa perspectiva que a empresa pode encontrar na negociação coletiva de trabalho um caminho adequado para o cumprimento eficaz de sua função social no âmbito das relações de trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a função social da empresa no âmbito das relações de trabalho, em consonância com a valorização do trabalho humano, discutindo a utilização da negociação coletiva como um instrumento legitimador da demissão coletiva.

No capítulo 1, buscar-se-á analisar os fundamentos que norteiam as bases conceituais da função social da empresa, sua origem e relação com a propriedade, desaguando na sua concepção como princípio constitucional inserido na ordem econômica na Constituição da República de 1988.

No capítulo 2, será analisada a aplicação do princípio da função social da empresa nas relações de trabalho, segundo o princípio da valorização do trabalho humano. Tem-se como ponto de partida buscar uma reflexão sobre a importância do constitucionalismo e da democracia para a valorização do trabalho e para o processo de constitucionalização do direito do trabalho no Brasil, culminando na sua condição como direito fundamental social.

No capítulo 3, o trabalho se propõe a revisitar os fundamentos atinentes à natureza da negociação coletiva de trabalho e sua importância para a solução de conflitos de natureza trabalhista. Serão analisados o alcance e os limites da negociação coletiva segundo as contemporâneas interpretações produzidas pela doutrina e pela jurisprudência para, assim, verificar a plausibilidade de sua utilização como um instrumento eficaz para a efetivação da função social da empresa no âmbito das relações de trabalho.

Por fim, no capítulo 4, será realizada uma análise do sistema de proteção ao trabalho existente no atual ordenamento jurídico brasileiro em relação ao que preconizam os princípios constitucionais atinentes ao valor social do trabalho e da função social da empresa.

Analisar-se-á, ainda, os fundamentos extraídos do marco jurisprudencial lançado pela Justiça do Trabalho no processo nº 30900-12.2009.5.15.000 quanto à



exigência da negociação coletiva como premissa para a demissão coletiva de trabalhadores.

Instigado por esta decisão paradigmática, promover-se-á uma análise acerca da efetividade do princípio da função social da empresa na construção da premissa em questão, segundo as concepções teóricas de Ronald Dworkin, em especial quanto à aplicação de seus argumentos de princípios, de dimensão da moralidade política e a solução de casos difíceis pela coerência e integridade do direito.

A pesquisa será desenvolvida com o emprego da metodologia analítica, com estudo da doutrina, da legislação e da jurisprudência pertinentes ao tema.

## I. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO PRINCÍPIO DA ORDEM ECONÔMICA NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), em seu artigo 170<sup>1</sup>, projetou uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, cuja finalidade precípua é assegurar uma existência digna a todos, conforme os preceitos da justiça social.

A ordem econômica, por sua vez, apresenta-se sob a regência de princípios, dentre os quais estão a propriedade e sua função social. Como princípio basilar dessa ordem econômica, a propriedade passa a assumir uma função perante a sociedade em que está inserida, uma função social; pelo que perde o absolutismo de sua forma individual para que atue também observando os efeitos que venha a produzir perante a coletividade.

Sobre essa propriedade instala-se a empresa que, tal qual hoje é concebida, não é mais aquela mera transformadora de bens colocados no mercado. É, agora, um verdadeiro poder. Revela-se como um ente dotado de expressiva força sócio-econômico-financeira e, com efeito, de uma potencialidade enorme de geração de emprego e desenvolvimento socioeconômico, influenciando, pois, de forma relevante, principalmente as decisões locais de onde se encontra instalada<sup>2</sup>.

Muito se tem argumentado que essa nova empresa, dotada de um poder propulsor e impactante na vida econômica e coletiva, é chamada a assumir não apenas uma função lucrativa, mas, também, uma função que venha a atender os interesses da sociedade em que está inserida.

Constata-se, pois, a existência de uma condição híbrida, própria de um Estado sócio-liberal, que visa tanto ao interesse capitalista previsto na valorização

---

<sup>1</sup> “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]” Cf. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5/10/1988, publicada no D.O.U. n. 191-A.

<sup>2</sup> ARNOLDI, P. R. Colombo. MICHELAN, T. C. C. Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada. In: *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. Ano XXXIX, janeiro-março. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 159.

da livre iniciativa quanto ao interesse social disposto na valorização do trabalho e na garantia de uma existência digna, orientando-se pelos caminhos da justiça social<sup>3</sup>.

Neste Capítulo, serão analisados os fundamentos que norteiam essa nova função da empresa com vistas ao interesse social, bem como, ainda, se é possível realmente caracterizar a função social da empresa como um princípio ínsito na ordem econômica da CF/88, reservando-se o Capítulo 2 para um estudo detido sobre a valorização do trabalho humano e sua relação com a função da atividade empresarial.

### 1.1. Aproximação conceitual<sup>4</sup>.

A expressão função social<sup>5</sup> apareceu na filosofia e, conseqüentemente, transferiu-se para o direito, surgindo na forma de função social da propriedade. São Tomás de Aquino teria sido o primeiro a formular o conceito de função social, quando afirmou que o homem deveria respeitar a destinação comum para os bens que ele apropriou individualmente<sup>6</sup>.

Auguste Comte, filósofo e sociólogo do século XIX, defendeu que o ser humano tinha a necessidade de passar por uma profunda mudança intelectual. Para tanto, dentre suas diversas ideias, propôs a construção de uma sociologia que fosse capaz de permitir uma reforma prática das instituições sociais, ao estabelecer a estrutura e os processos de modificação da sociedade<sup>7</sup>. Com efeito, seguindo sua

---

<sup>3</sup> Luiz Antonio Ramalho Zanoti sintetiza essa relação sob o prisma de que não existe uma liberdade econômica absoluta, uma que “o exercício do direito da livre-iniciativa depende da garantia de que os detentores deste direito proporcionam à valorização do trabalho e à efetiva existência digna do homem.” Cf. ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. *Empresa na ordem econômica: princípios e função social*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 77

<sup>4</sup> Importa esclarecer que não se tem a pretensão de estabelecer um conceito para o termo função social diante de sua complexidade, mas, simplesmente, trazer elementos que possam suportar as investigações a que esta dissertação se propõe.

<sup>5</sup> O termo *função* deriva do latim *functio, de fungi*, que significa “exercer”, “desempenhar”<sup>5</sup>. Já o vocábulo *social*, por sua vez, corresponde à noção de sociedade, tendo por acepção adjetiva: “concernente a uma comunidade, a uma sociedade humana, ao relacionamento entre indivíduos” etc. Cf. FERREIRA, Antonio G. *Dicionário de Latim-Português*. Porto: Porto Editora, 1996. p. 507

<sup>6</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. In: *Revista dos Tribunais*. ano 92. v. 810. Abril. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 34.

<sup>7</sup> GIANNOTTI, José A. *Comte – vida e obra*. Prefácio de *Os pensadores – Auguste Comte*. São Paulo: Nova Cultural, 1996. p. 8.

linha de pensamento, formulou o conceito de função social como sendo um dever de agir<sup>8</sup>.

Segundo a concepção de Comte, existia o binômio ordem e progresso, ao passo que este condicionava aquele. Dessa forma, os seres humanos deveriam agir conforme essa ordem, tendo em vista que eram tidos como funcionários públicos. De acordo com essa idéia, propunha que cada ser humano não poderia agir livremente, mas, sempre em benefício ou em função da sociedade, na medida em que deveria trabalhar sendo orientado pela ordem social<sup>9</sup>.

No campo da ciência jurídica, a noção de função social foi difundida por dois notáveis juristas, todavia, por compreensões claramente distintas sobre o assunto: de um lado, Karl Renner e, de outro, Léon Duguit.

Karl Renner<sup>10</sup>, influenciado pela idéia marxista, defendeu que a função social de um instituto jurídico tinha correspondência com sua função econômica e, portanto, era a evolução da sociedade e da economia que ditava a evolução dos institutos jurídicos<sup>11</sup>. A noção de função social foi abstraída do processo econômico, pelo que a função social de um instituto jurídico teria equivalência direta com a imagem da função econômica desse mesmo instituto. Assim, a imagem da função social, no âmbito do direito, seria sempre alterada na medida em que o domínio econômico também fosse alterado<sup>12</sup>.

Constata-se, pois, que o conceito proposto por Renner procurava considerar o ser, as coisas como elas realmente eram, e não o que deveriam ser, ou, as coisas como deveriam ser, aproximando-se, portanto, de uma ideia de papel social, o que

---

<sup>8</sup> Comte defendia que: “Em todo o estado normal da humanidade, todo cidadão, qualquer que seja, constitui realmente um funcionário público, cujas atribuições, mais ou menos definidas, determinam, por sua vez, obrigações e pretensões. Este princípio universal deve certamente estender-se até a propriedade, na qual o positivismo vê, acima de tudo, uma indispensável função social destinada a formar e a administrar os capitais, com os quais cada geração prepara os trabalhos da seguinte”. Cf. DUGUIT, Léon. *Las transformaciones del derecho (público y privado)*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1975. p. 240.

<sup>9</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 34.

<sup>10</sup> Socialista austríaco. Em 1907 foi eleito deputado. No período de 1919-1920 exerceu a função de chanceler e, posteriormente, de 1931 a 1933 exerceu a presidência do Parlamento da Áustria. Com o fim do regime nazista, elegeu-se presidente de Áustria. Escreveu sua famosa obra *Die Sociale Funktion der Rechtinstitute (Os institutos de direito privado e sua função social)*. Cf. TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 35.

<sup>11</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 35.

<sup>12</sup> Cf.: “Qualquer processo econômico que observo de modo isolado, do ponto de vista técnico, é por conseguinte uma parte do todo do processo social de produção e reprodução, estando separado pelo pensamento. Caso esse processo seja visto em conjunto, a função econômica passa a ser função social do instituto jurídico.” Texto traduzido livremente. RENNEN, Karl. *Gli istituti del diritto privato e la loro funzione sociale*. Trad. Cornelia Mittendorfer. Bologna: Il Mulino, 1981. p. 49.

realmente é exercido, segundo a prática econômica. Todavia, conforme bem explica Tomasevicius Filho,

[...] esse conceito não consubstancia a idéia de função social. Prova disso é o conteúdo da função econômica da propriedade. Uma propriedade improdutivo exerce uma função econômica de reserva de valor. Se a função social fosse uma imagem da função econômica, a propriedade improdutivo também atenderia à sua função social. Tendo em vista ser inaceitável a existência de propriedades improdutivas, isso significa que a função social não coincide com a função econômica do instituto jurídico. [...] **Além disso, esta visão da função é equivocada, porque o direito não está em função da economia. A economia muda, sem que o direito mude e vice-versa[...]**<sup>13</sup>. (grifo nosso)

Já consoante Léon Duguit<sup>14</sup>, a concepção de função social deveria substituir aquela ideia de direito subjetivo, tendo em vista que este decorre da expressão da vontade humana individualista, a qual não poderia ser analisada objetivamente, e não se preocupava, pois, com a legitimidade do exercício de institutos como a propriedade<sup>15</sup>, por exemplo.

Estando sob a influência do Positivismo de Comte, Duguit sustentava que todo ser humano teria, assim, uma função social a ser exercida e, para tanto, deveria desenvolver, com a máxima plenitude, sua individualidade física, moral e intelectual<sup>16</sup>. Como exercício dessa concepção, ao estabelecer essa mesma relação entre o direito não mais absoluto, agora relativizado, e a propriedade, sustentou que esta era vista como indispensável para o desenvolvimento da sociedade, não mais se constituindo em um direito, mas numa função social<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 35.

<sup>14</sup> Jurista francês, tornou-se um expoente do sociologismo jurídico ao se especializar em Direito Público defendendo suas ideias sobre a interdependência inevitável do ser humano. Para ele, deveria existir uma harmonia entre a atividade particular e as atividades dos demais, encontrando na solidariedade a explicação para os fenômenos de convivência entre os seres humanos. Cf. REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 441.

<sup>15</sup> Segundo Duguit, a função social é “[...] a la vez y socialista: realista, porque descansa en el hecho de la función social observado y comprobado directamente; socialista, porque descansa en las condiciones mismas de la vida social. La regla jurídica, que se impone a los hombres, no tiene por fundamento el respecto y la protección de derechos individuales que no existen, de una manifestación de voluntad individual que por sí misma no puede producir ningún efecto social. Descansa en le fundamento de la estructura social, la necesidad de mantener coherentes entre si los diferentes elementos sociales por el cumplimiento de la función que incumbe a cada individuo, a cada grupo. Y así es como realmente una concepción socialista del Derecho sustituye a la concepción individualista tradicional”. Cf. DUGUIT, Léon. Ob. cit. p. 181.

<sup>16</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 36.

<sup>17</sup> Duguit então concluía que “Pero la propiedad no es un derecho; es una función social. El propietario, es decir, el poseedor de una riqueza tiene, por el hecho de poseer esta riqueza, una función social que cumple; mientras cumple esta misión sus actos de propietario están protegidos.” Cf. DUGUIT, Léon. Ob. cit. p. 179.

Vislumbra-se, pois, que Duguit preocupava-se com uma forma mais solidária de utilização da propriedade, criticando o modo extremamente individualista pelo qual o direito a protegia. Argumentava que a ausência do uso da propriedade também para o bem comum trazia como consequência negativa sua utilização pouco evoluída no meio social em que se encontrava inserida, o que propiciava a permanência de propriedades utilizadas simplesmente com a finalidade de especulação comercial e elevação da riqueza daqueles que as detinham.

Duguit, por suas acepções, transformou o conceito de propriedade em propriedade-função, o que fragilizava o direito subjetivo de ser proprietário, desprotegendo-o na medida em que garantia apenas a liberdade do proprietário quando este utilizava sua riqueza de modo que cumprisse sua função social. Essa condição levava notoriamente à socialização da propriedade, constatada a partir de sua produção de efeitos para toda a sociedade<sup>18</sup>.

Entretanto, seus argumentos assim apresentados não conseguiram alcançar uma necessária aceitação pela comunidade jurídica, tendo em vista que sua percepção de função social acabava por suprimir excessivamente a liberdade individual, olvidando-se, pois, que o homem é um fim em si próprio.

O conceito de função social defendido por Duguit recebera, ainda, outras severas críticas, em especial por apresentar dois problemas: (i) seu conceito era considerado falho porque não distinguia suficientemente a subordinação de um bem da definição de um direito, segundo entendimentos produzidos por Georges Ripert e Gaston Morin<sup>19</sup>; (ii) seu conceito de função social revelava uma dificuldade de determinar qual era o conteúdo dos deveres positivos que preconizavam a função social daquele instituto<sup>20</sup>.

Em razão de tais críticas, ideias mais modernas passaram a ser formuladas sobre a função social. Sob o “paradigma da propriedade”, sua noção passou a ser discutida por meio de uma nova categoria de bens, conforme o destino destes, pelo que foram divididos em bens de produção e bens de consumo<sup>21</sup>. Contudo, somente

---

<sup>18</sup> DUGUIT, Léon. Ob. cit. p. 240.

<sup>19</sup> COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*. São Paulo: Ícone, 1997. p. 41.

<sup>20</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 36.

<sup>21</sup> GAMA, Guilherme Calmon Nogueira. BARTHOLLO, Bruno Paiva. Função social da empresa. In: *Revista dos Tribunais*. ano 96. v. 857. março. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 16.

os bens de produção devem exercer uma função social, uma vez que os destinados ao consumo não podem servir à produção de riquezas<sup>22</sup>.

Revela-se, pois, mais razoável essa concepção, tendo em vista que os bens de produção são as fontes de riqueza no meio social<sup>23</sup> e, de outro lado, os bens de consumo têm como destino certo sua utilização pelo proprietário, não sendo, portanto, possível exigir que esses últimos venham atender a uma função social. Eles apenas constituem a identidade da pessoa que os possui<sup>24</sup>.

Como um dos precursores dessa moderna doutrina sobre a função social, Fábio Konder Comparato assim se dispõe a elucidar seu conceito:

Se analisarmos mais de perto esse conceito abstrato de função, em suas múltiplas espécies, veremos que o escopo perseguido pelo agente é sempre o interesse alheio, e não o próprio do titular do poder. O desenvolvimento da atividade é, portanto, um dever, mais exatamente, um **poder-dever**; e isto, não no sentido negativo, de respeito a certos limites estabelecidos em lei para o exercício da atividade, **mas na acepção positiva, de algo que deve ser feito ou cumprido**<sup>25</sup>. (grifo nosso)

A estruturação desse novo conceito passa, necessariamente, conforme se extrai da concepção acima transcrita, por uma análise mais detida do binômio direito subjetivo e dever jurídico. Há, pois, uma relação direta com o termo função que, em linhas gerais, tem o significado de *direito* ou *dever de agir* que é instituído por uma lei a uma pessoa, a fim de que se assegure o cumprimento de uma missão<sup>26</sup>.

Compreender o conceito de dever jurídico é mais fácil frente ao de direito subjetivo, uma vez que o direito é entendido pacificamente por autores diversos “como um conjunto de regras e princípios que exigem a realização de condutas humanas, das quais o indivíduo não pode se desvencilhar. É um vínculo objetivo criado pelo direito em face do indivíduo<sup>27</sup>”.

<sup>22</sup> COMPARATO, Fábio Konder. Função social da propriedade dos bens de produção. In: *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. 1986. p. 63, 71-79.

<sup>23</sup> Segundo Eros Roberto Grau, através do capitalismo pode-se verificar um dinamismo com que os bens de produção são ativados, consoante um regime de empresa. Entende, assim, que é na incidência sobre a propriedade dos bens de produção que se realiza a função social da propriedade. Cf. GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na constituição de 1988*. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 242.

<sup>24</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 37.

<sup>25</sup> COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. In: *Revista dos Tribunais*. ano 85. v. 732. outubro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 41.

<sup>26</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 1963. p. 722-723.

<sup>27</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 37.

Segundo explica Tercio Sampaio Ferraz Jr., “a idéia de dever atua assim como um motivo para o comportamento lícito que se cumpre, primariamente, não pelo temor de sanções, mas por respeito desinteressado ao direito<sup>28</sup>”. Vê-se, pois, que o dever jurídico não pode ser confundido com a norma jurídica, não deixando, contudo, de nela encontrar-se consubstanciado, tendo em vista que ela orienta a conduta do indivíduo.

Quanto ao conceito de direito subjetivo, sua compreensão passa por uma complexidade que não pode ser olvidada. Em seus estudos, Hans Kelsen sustentou que os direitos subjetivos não existiam como uma categoria jurídica própria, mas, seriam concebidos como um simples direito reflexo, ou seja, o reflexo de um dever jurídico que já existe para com o indivíduo. E ainda, em sentido restrito, os direitos subjetivos seriam o poder jurídico que um indivíduo possuía para fazer valer o não-cumprimento de um dever jurídico<sup>29</sup>.

Já para Goffredo da Silva Telles Jr., o direito subjetivo pode ser concebido como uma autorização concedida através das normas jurídicas. Assim, o direito subjetivo é *subjetivo* uma vez que as permissões, baseadas na norma jurídica e em face dos demais integrantes da sociedade, são próprias das pessoas que as possuem, as quais podem ou não se utilizar de tais permissões<sup>30</sup>.

Pietro Perlingieri explica, enfim, que o direito subjetivo, ao ser analisado como um interesse tutelado pelo ordenamento, encontra limites, não possuindo um fim em si mesmo. Tais limites são constituídos por deveres e obrigações do sujeito titular do direito e que incidem “de tal modo sobre o direito subjetivo que, em vez de resultar como expressão de um poder arbitrário, acaba por funcionalizá-lo e por socializá-lo<sup>31</sup>”.

Destarte, a doutrina tem no conceito de direito subjetivo um instrumento que visa facilitar a execução do direito, mediante a reunião de deveres em volta dessa categoria jurídica. Aquilo que não é um dever ou direito objetivo, então, para se tornar um direito subjetivo necessita de permissão pela norma jurídica.

---

<sup>28</sup> FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito – Técnica, decisão, dominação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 161.

<sup>29</sup> KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Trad. João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p. 162.

<sup>30</sup> TELLES JR., Goffredo da Silva. Direito Subjetivo. In: *Enciclopédia Saraiva do Direito*. Coord. Rubens Limongi França. vol. 28. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 298-299.

<sup>31</sup> PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil Constitucional*. Trad. Maria Cristina De Cicco. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 120-121.



Ao se delinear a estruturação do conceito de função social, vislumbra-se uma relação estreita entre dever, direito e poder. Santi Romano, ao analisar e estabelecer essa relação sustenta que “as funções são poderes que se exercem não por interesse próprio, ou exclusivamente próprio, mas por interesse de outrem ou por um interesse objetivo<sup>32</sup>”.

Consoante explica Tomasevicius Filho, quando se fala em função social, verifica-se a ocorrência de uma superposição da estrutura do direito-dever em direções recíprocas, pelo que o titular do direito é também obrigado a cumprir com obrigações e ou abstenções em relação a outros<sup>33</sup>. Dessa forma, salienta que a função social

não retira a liberdade de o indivíduo ou a sociedade agir em seu próprio interesse, impondo, através de deveres, um sacrifício dos mesmos em benefício da sociedade. Esse interesse público é determinado pelos diversos princípios e normas jurídicas, positivadas ou não, variáveis conforme o desenvolvimento da sociedade<sup>34</sup>.

Destarte, o embasamento do conceito de função social é o direito subjetivo, somente podendo ser exigida quando do exercício desse direito subjetivo e naquilo que estiver estritamente relacionado a ele, sob pena de tudo passar a assumir uma função social<sup>35</sup>.

Portanto, pode-se compreender o conceito de função social como sendo o poder-dever, no exercício de seu direito subjetivo, em atender ao interesse coletivo, quer seja mediante a observância de restrições a sua conduta ou na efetividade de ações que produzam efeitos benéficos para a sociedade.

## 1.2. A propriedade e sua função social

Pelas balizas conceituais compreendidas que estruturam a função social, pode-se, agora, prosseguir na investigação dos fundamentos que tratam da função

---

<sup>32</sup> ROMANO, Santi. *Princípios de direito constitucional geral*. Trad. Maria Helena Diniz. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977. p. 145.

<sup>33</sup> TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Op. cit. p. 39.

<sup>34</sup> Idem. p. 40.

<sup>35</sup> Idem. p. 40.

social da empresa. Há quem entenda inexistir uma associação entre a função social da propriedade e a da empresa<sup>36</sup>; no entanto, a maioria da doutrina sustenta a existência desse liame funcional<sup>37</sup>. Para tanto, mister se faz, primeiramente, ainda que com certa brevidade<sup>38</sup>, delinear as concepções jurídicas percorridas pela inserção da função social no instituto da propriedade, como verdadeira precursora da função social da empresa.

A utilização da propriedade com vistas ao bem comum, ou seja, com efeitos benéficos à coletividade, tem sido objeto de estudo por séculos, o que remonta às concepções filosóficas de Aristóteles, que previa três modos de lidar com o seu uso: (1) a propriedade privada e o uso comum; (2) a propriedade comum e seu uso privado e (3) a propriedade e usos comuns<sup>39</sup>. Apesar de defender o caráter privado da propriedade, Aristóteles professava o entendimento de que ela deveria ser comum quanto ao seu uso, o que não alterava sua essencialidade de bem privado<sup>40</sup>.

Já na Idade Média, o direito a se ter uma propriedade era concebido apenas para determinada classe social, constituindo-se a condição de proprietário numa forma de distinção de um estamento social para com os demais que não a possuíam; a exemplo disso, recorde-se a figura do Senhor Feudal como uma classe hierarquicamente superior àquelas outras sem propriedade<sup>41</sup>.

Como bem explica Gilberto Bercovici<sup>42</sup>, a partir da Idade Média o conceito romano de propriedade fora recepcionado e reelaborado até que se manifestou de forma plena, sob a noção de propriedade liberal, nas Revoluções Liberais do século XVIII. Constata-se a expressão positivada dessa construção liberal pela Declaração

<sup>36</sup> GAMA, Guilherme Calmon Nogueira. BARTHOLO, Bruno Paiva. Função social da empresa. In: *Revista dos Tribunais*. ano 96. v. 857. março. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 17.

<sup>37</sup> Cf. LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & Função Social*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 152. E ainda, Cf. FABRETTI, Lúcio Camargo. *Direito de empresa no novo Código Civil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 25. Vide ainda: "E a resposta haverá de ser positiva, pois na medida em que a propriedade, segundo o dispositivo sob comento, deve atender à função social, e não tendo havido distinção entre qualquer espécie de propriedade, por certo aqui se inclui a propriedade empresária." Cf. PETTER, Lafayette Josué. *Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 243.

<sup>38</sup> Não se pretende aprofundar no estudo detalhado de todos os fundamentos históricos e de direito que norteiam a construção da função social da propriedade na medida em que esse tema não é o objeto central desse trabalho.

<sup>39</sup> ARISTÓTELES. *A Política*. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2012. p. 84.

<sup>40</sup> MOTA, Maurício Jorge Pereira da. Fundamentos teóricos da função social da propriedade: a propriedade em Tomás de Aquino. In: *Revista Jurídica*. v. 10, n. 92. out./2008 a jan./2009. p. 15.

<sup>41</sup> TAVARES, André Ramos. *Direito constitucional econômico*. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 148.

<sup>42</sup> BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento – uma leitura a partir da Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 138.

dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, pelo Código de Napoleão e pela Escola Pandectística<sup>43</sup>.

A propriedade dos bens, então, era vista como uma manifestação interior do indivíduo, tornando-se uma propriedade absoluta ao corresponder a uma vocação natural do indivíduo de conservar e fortalecer aquilo que era seu. Com efeito, a propriedade liberal era a expressão máxima da soberania do indivíduo<sup>44</sup>. Constatase, pois, que até então não se concebia o uso da propriedade com vistas ao bem comum, ao bem da sociedade, mas, tão somente, como um direito individual e absoluto<sup>45</sup> de seu proprietário.

Ocorre que, essa mesma propriedade, dotada de características sumamente individualísticas no século XVIII, passa por mudanças profundas no campo desse direito provocadas pela irrupção das novas necessidades de uma hipercomplexa sociedade de massas<sup>46</sup>.

A Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919, constitui-se num marco histórico que formaliza a superação do paradigma individualista e absoluto da propriedade, vigentes até então. Dá-se início a um processo de relativização do conceito de propriedade que irá transpor aquela concepção romana de *dominium* como atributo da personalidade do indivíduo.

A relativização dos direitos privados pela função social traz como característica principal a noção de que os direitos individuais não mais devem ser compreendidos como pertencentes ao indivíduo para seu uso exclusivo e da forma como bem lhe aprouver<sup>47</sup>. Não se apresenta mais plausível conceber que um interesse particular seja tão individualizado a ponto de se tornar completamente livre da influência do interesse público<sup>48</sup>.

---

<sup>43</sup> Gilberto Bercovici esclarece que a Escola Pandectística Alemã foi a que melhor construiu o conceito liberal de propriedade que, inclusive, passou a ser modelo de referência para o Capitalismo, tendo como base a retórica da liberdade e igualdade formais como instrumentos que possibilitaram a garantia da desigualdade material. Cf. BERCOVICI, Gilberto. Ob. cit. p. 139.

<sup>44</sup> Ibidem. p. 139.

<sup>45</sup> Consoante explica Paolo Grossi, a descoberta pelo indivíduo de que ele era proprietário tornou-se o destaque da revolução do conceito de propriedade que o Liberalismo consagrou. Essa interiorização do domínio segregou-o de uma condição externa para o seu exercício, pois, estava dentro do indivíduo, era imanente a ele, o que o tornava indiscutível, diante de sua absolutividade. Cf. GROSSI PAOLO, *La Propriedad y Las Propriedades. – Un Análisis Histórico*. Madrid, Editorial Civitas, 1992. p. 109-113.

<sup>46</sup> MOTA, Maurício Jorge Pereira da. Ob. cit. p. 25.

<sup>47</sup> BERCOVICI, Gilberto. Ob. cit. p. 143.

<sup>48</sup> PERLINGIERI, Pietro. Ob. cit. p. 38.

Nessa perspectiva, destaca-se o preceito contido no artigo 153 da Constituição de Weimar, que institui a função social como uma nova feição da propriedade, *in verbis*: “A Constituição garante a propriedade. O seu conteúdo e os seus limites resultam de lei. [...] A propriedade obriga e o seu uso e exercício devem, ao mesmo tempo, representar uma função no interesse social”.

A Lei Fundamental da República Alemã, de 1949, que sucedeu a Constituição de Weimar, também dispôs sobre a utilização da propriedade com vistas ao bem comum, consoante disposto em seu artigo 14, 2, ao estabelecer que a “propriedade obriga. Seu uso deve estar a serviço do bem comum”.

Paulatinamente, essa nova concepção da propriedade foi sendo incorporada por outros ordenamentos jurídicos, em especial, pelo fenômeno do constitucionalismo nos países europeus, podendo-se citar, como exemplos, a Constituição da Itália de 1948<sup>49</sup> e a Constituição da Espanha de 1978<sup>50</sup>.

No Brasil, essa concepção social sobre a propriedade ingressa<sup>51</sup> pela Constituição de 1946<sup>52</sup>, que inseriu a regulamentação da propriedade dentre os princípios da ordem econômica e social<sup>53</sup>.

Assim, formaliza-se, pelos textos constitucionais, o desejo crescente de que a propriedade venha a atender não somente a vontade individual, mas, também, seja utilizada no sentido de produzir efeitos benéficos em prol da sociedade. Insurge-se, pois, a idéia de função social da propriedade, relativizando aquele conceito de absolutismo, através do processo de constitucionalização do Direito Civil<sup>54</sup>.

<sup>49</sup> Constituição da Itália, artigo 42: “A propriedade é pública ou privada. Os bens econômicos pertencem ao Estado, ou a entidades ou a particulares. A propriedade privada é reconhecida e garantida pela lei, que determina as suas formas de aquisição, de posse e os limites, no intento de assegurar sua função social e torná-la acessível a todos”. (grifo nosso)

<sup>50</sup> Constituição da Espanha, artigo 33: “1. O direito à propriedade e à sucessão é reconhecido. 2. A função social destes direitos delimitará o seu conteúdo, conforme as leis...”

<sup>51</sup> TEPEDINO, Gustavo. Ob. cit. p. 7.

<sup>52</sup> BRASIL. Constituição de 1946, art. 147: “O uso da propriedade será condicionado ao bem estar social. A lei poderá, com observância do disposto no art. 141, § 16, promover a justa distribuição da propriedade, com igual oportunidade para todos.”

<sup>53</sup> “Sem dúvida alguma, este preceptivo é um marco jurídico. Com efeito, não apenas se prevê a desapropriação por interesse social, mas se aponta, no aludido art. 147, para um rumo social da propriedade, ao ser prefigurada legislação que lhe assegure justa distribuição, buscando mais que a tradicional igualdade perante a lei, igualdade perante a oportunidade de acesso à propriedade.” Cf. MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Novos aspectos da função social da propriedade no direito público*. Revista de Direito Público. São Paulo. n. 84. out./dez. 1987. p. 40.

<sup>54</sup> Gustavo Tepedino esclarece com clareza esse processo de constitucionalização do direito civil ao explicar que os “novos fatos sociais dão ensejo a soluções objetivistas e não mais subjetivistas, a exigirem do legislador, do intérprete e da doutrina uma preocupação com o conteúdo e com as finalidades das atividades desenvolvidas pelo sujeito de direito [...]. Assumem as Constituições compromissos a serem levados a cabo pelo legislador ordinário, demarcando os limites da autonomia

A Constituição, por esse processo, sucedeu o Código Civil na condição de centro do sistema de direito privado, pelo que passou a exercer o papel de unificar o sistema, tanto nos aspectos civilísticos quanto publicistas<sup>55</sup>. Seguindo essa linha de sucessão, com o advento da CF/88, a função social da propriedade consolidou-se como um dos princípios regentes da ordem econômica, conforme menção expressa em seu artigo 170, inciso III<sup>56</sup>.

Nada obstante, importa esclarecer que muito embora a CF/88, em seu artigo 5º, incisos XXII e XXIII, respectivamente, garanta expressamente “o direito de propriedade” e que esta “atenderá sua função social”, está a tratar da propriedade como um direito eminentemente individual, uma vez que inserida no Capítulo dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos<sup>57</sup>. Sob esse fundamento, não se concebe a aplicação da função social da propriedade como um princípio voltado para a ordem econômica.

Aliás, pertinente destacar a crítica de Eros Roberto Grau no sentido de não se justificar a afirmação de função social contida no inciso XXIII. Isto ocorre porque o direito de propriedade garantido pelo artigo 5º, inciso XXII se refere à garantia da propriedade como subsistência individual e familiar, pelo que essa propriedade<sup>58</sup>, então, cumpre uma função individual, e não social.

Outro ponto que merece ser salientado, pois pode passar despercebido, refere-se ao fato de que ao se tratar de função social da propriedade, tem-se como pressuposto o uso da propriedade privada. Falar-se em função social da propriedade pública seria um verdadeiro pleonasma, tendo em vista que, qualitativamente, a

---

privada, da propriedade e do controle de bens. [...] O Código Civil perde, assim, definitivamente, o seu papel de Constituição do direito privado. Os textos constitucionais, paulatinamente definem princípios relacionados a temas antes reservados exclusivamente ao Código Civil e ao império da vontade: a função social da propriedade, os limites da atividade econômica, a organização da família, matérias típicas do direito privado, passam a integrar uma nova ordem pública constitucional.” Cf. TEPEDINO, Gustavo. *Premissas Metodológicas para a Constitucionalização do Direito Civil*. In: *Temas de direito civil*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 6-7.

<sup>55</sup> PERLINGIERI, Pietro. Ob. cit. p. 6.

<sup>56</sup> “III – função social da propriedade.”

<sup>57</sup> GRAU, Eros Roberto. Ob. cit. p. 238-240.

<sup>58</sup> Ressalta-se a observação de Fábio Konder Comparato ao esclarecer que “a propriedade foi justificada como modo de proteger o indivíduo e sua família contra as necessidades materiais, ou seja, como forma de prover à sua subsistência. Acontece que na civilização contemporânea, a propriedade privada deixa de ser o único, senão o melhor meio de garantia da subsistência individual ou familiar. Em seu lugar aparecem, sempre mais, a garantia de emprego e salário justo e as prestações sociais devidas ou garantidas pelo Estado, como a previdência contra os riscos sociais, a educação e a formação profissional, a habitação, o transporte, e o lazer.” COMPARATO, Fábio Konder. *Função social da propriedade dos bens de produção*. Ob. cit. p. 63-73.

função social da propriedade estatal já está dinamizada pelo exercício de uma função pública<sup>59</sup>.

Esclarecida essa distinção entre a propriedade dotada de função social e de função individual, verifica-se que o Código Civil brasileiro de 2002 (CCB/2002), em seu artigo 1.228, § 1º, adotando essa concepção social de uso da propriedade, trouxe importante inovação no campo do direito positivado, ao expressamente instituir o dever de usar a propriedade em consonância com sua função social, o que se coaduna com o princípio constitucional em comento, *in verbis*:

§ 1º O direito de propriedade **deve** ser exercido em consonância com as suas **finalidades econômicas e sociais** e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas. (grifo nosso)

Por fim, é importante esclarecer que a função social não trouxe limitações negativas que afetam o direito de propriedade. Como bem explica Bercovici:

[...] A função social é mais que uma limitação. Trata-se de uma concepção que consubstancia-se no fundamento, razão e justificação da propriedade. A função social da propriedade não tem inspiração socialista, antes é um conceito próprio do regime capitalista, que legitima o lucro e a propriedade privada dos bens de produção, ao configurar a execução da atividade do produtor de riquezas, dentro de certos parâmetros constitucionais, como exercida dentro do interesse social<sup>60</sup>.

Destarte, a função social, ao integrar o conceito de propriedade, atuou no sentido de justificar e legitimar o seu uso, segundo o poder-dever que lhe é inerente. Com efeito, a relativização do direito ao uso da propriedade com orientação também para o interesse social tornou-se o fundamento sólido que norteou a instituição do princípio constitucional da função social da propriedade no ordenamento brasileiro.

Ao se compreender os caminhos percorridos pela propriedade e sua função social até a sua constitucionalização como um princípio da ordem econômica, permite-se, agora, aprofundar o estudo sobre os fundamentos que justificam a aplicação da função social também para a atividade empresarial.

---

<sup>59</sup> Idem. p. 237.

<sup>60</sup> BERCOVICI, Gilberto. Ob. cit. p. 147.

### 1.3. A função social da empresa na ordem econômica

De acordo com as línguas modernas, o vocábulo empresa nasceu da incorporação pelo idioma italiano: *impresa*. Já no que se refere à sua origem etimológica, verifica-se que é encontrada no verbo *imprehendere (imprehensu)*, na sua forma de particípio passado<sup>61</sup>. Segundo uma definição sociológica, o vocábulo “empresa” tem por significado “uma ação que persegue fins de uma determinada classe, de modo contínuo<sup>62</sup>”.

No fim do século XVIII, a empresa surgiu no cenário histórico como resultado da Revolução Industrial. Através de sua constituição, a produção manufatureira passou a ser explorada em larga escala, utilizando-se, para tanto, da mão-de-obra assalariada e dos novos maquinários desenvolvidos para o aprimoramento produtivo<sup>63</sup>.

A empresa, então, passou a apresentar uma evolução para a manufatura de produtos, pois, no princípio, esse tipo de indústria se desenvolvia essencialmente num âmbito doméstico. Essa transformação manufatureira fez aparecer novas estruturas com elevado grau de complexidade, pelo que se constatava um método mais elaborado de coordenação do trabalho humano aliado à utilização de novas tecnologias dotadas de maior eficiência<sup>64</sup>.

Denota-se que, desde o surgimento da empresa, impactos de sua transformação foram imediatos na sociedade, pois, até então, esta apresentava necessidades pessoais mais simples, que eram supridas pelos frutos do trabalho individual ou da família<sup>65</sup>.

A nova gama de produtos ofertados pela empresa aguçou o consumo da sociedade, acarretando em perceptíveis efeitos diretos: o aumento cada vez maior dos volumes de produção para atender a crescente demanda de consumo; a

<sup>61</sup> MACHADO, José Pedro. *Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa*. Lisboa: Horizonte, 1977, v. 2. p. 393.

<sup>62</sup> WEBER, Max. *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica, 1944. p. 52.

<sup>63</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & função social*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 46.

<sup>64</sup> Idem. p. 49.

<sup>65</sup> Em que pese desenvolvimento econômico proporcionado pela Revolução Industrial, Eric J. Hobsbawm evidencia a criação de um cenário paradoxal, tendo em vista que ela “não representou um simples processo de adição e subtração, mas sim uma mudança social fundamental. Ela transformou a vida dos homens a ponto de torná-las irreconhecíveis.” Cf. HOBBSAWN, Eric. *Da revolução industrial inglesa ao imperialismo*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011. p. 70.

necessidade de modernização da incipiente indústria daquela época para atender a demanda que se elevava; e a busca por uma maior e melhor forma de organização da prática do comércio<sup>66</sup>.

A necessidade de regular essa prática produtiva e comercial tornou-se iminente. No entanto, no campo do Direito pátrio, o Código Comercial brasileiro<sup>67</sup> não tratou especificamente sobre a empresa, pois, naquela época, a atividade mercantil era o centro das atenções, ao passo que as atividades de empresas eram incluídas na prática mercantilista.

Contudo, mesmo tendo sido elaborado para regular as questões atinentes à prática comercial, deixava dúvidas sobre o que poderia ser considerado como atos de comércio, consoante se extrai de uma simples leitura do seu artigo 4<sup>o</sup><sup>68</sup>. Essa questão somente foi esclarecida pelo Decreto 737, de 25/11/1850 e pelo Regulamento 737, desse mesmo ano, que normatizou as regras atinentes ao processo comercial.

As inúmeras atividades propiciadas pela empresa, em decorrência de sua condução e prática produtivas não eram mais passíveis de serem incluídas dentro daquele conceito de mercancia que havia sido regulamentado. Tem-se, com efeito, o início da transmutação do Direito Comercial que, paulatinamente, foi se afastando do comércio e se aproximando da empresa que, por sua vez, passava a inserir-se no centro do Direito Mercantil<sup>69</sup>.

A atividade da empresa, com visto, passava a adquirir grande importância como elemento central e aglutinador do Direito Comercial, em razão da condição anacrônica de seu modelo adotado desde 1850<sup>70</sup>.

Essa relevância alcançada pela empresa levou a uma mudança de concepção sobre o núcleo do Direito Comercial que, antes elaborado para regular os

---

<sup>66</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 49.

<sup>67</sup> BRASIL. Lei 556, de 25/06/1850.

<sup>68</sup> BRASIL. Código Comercial, artigo 4<sup>o</sup>: “Ninguém é reputado comerciante para efeito de gozar da proteção que este Código liberaliza em favor do comércio, sem que se tenha matriculado em algum dos Tribunais do Comércio do Império, e faça da mercancia profissão habitual”.

<sup>69</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 78.

<sup>70</sup> CRETELLA JÚNIOR salientava que “no sistema do Código de 1850, ainda em vigor, a matéria é definida em função da teoria do ato de comércio, pela mercancia, que significa a prática profissional de atos de comércio por natureza e, incidentemente, de atos a ela ligados por dependência ou conexão. Mas esta conceituação perde prestígio na doutrina, dada sua insuficiência e artificialismo, e tende a ser substituída pela noção de empresa, uma vez que: a atividade é a de atos coordenados entre si pelo agente, visando a uma finalidade comum; a atividade econômica é organizada sob a forma de empresa; comerciante ou empresário é quem exerce a atividade comercial [...]”. CRETELLA JÚNIOR, José. Ato de comércio. In: *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo: Saraiva, 1978. p. 3.



atos mercantilistas, hoje praticamente se confunde com o Direito de Empresa, restando-lhe apenas a antiga nomenclatura<sup>71</sup>.

Diante da unificação legislativa do Direito Privado, o CCB/2002 dedicou à empresa o Livro II, procurando regular a atividade empresarial, consoante disposto nos artigos 966 a 1.195. Entretanto, o novel Código Civil não cuidou de definir a empresa de forma explícita, trazendo apenas o conceito de empresário pelo teor de seu artigo 966<sup>72</sup>.

Todavia, bem esclarece Lemos Júnior que

Não é correto concluir que a empresa se confunde com o empresário ou o estabelecimento. Um, como sujeito, é o destinatário da norma; o outro, enquanto complexo de bens, unitariamente considerado, é alvo de regulação em certos aspectos pela lei, sem que, no entanto, reste esmaecida a empresa. É importante ter-se em conta que é a empresa que qualifica o empresário e não o contrário.<sup>73</sup>

Para Luiz Antonio Soares Hentz, não se pode confundir a figura da empresa, do estabelecimento e do empresário:

A definição jurídica de empresa se vale do seu conceito econômico, de forma a se considerar distintas as figuras da empresa, do estabelecimento e do empresário. Este é o titular; o estabelecimento é o conjunto de elementos corpóreos e incorpóreos sobre os quais assenta a empresa – o movimento empreendido pelo empresário sobre o estabelecimento<sup>74</sup>.

Portanto, segundo o entendimento mais atual, trata-se a empresa de uma atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços, ou ainda, uma sucessão de atos orientados, coordenados, objetivando o atendimento de uma finalidade comum. Para o pleno exercício dessa atividade, quatro fatores de produção<sup>75</sup> revelam-se fundamentais: o capital, o trabalho<sup>76</sup>, a matéria-prima e a tecnologia.

<sup>71</sup> ASCARELLI, Tullio. *Panorama do Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 1947. p. 19.

<sup>72</sup> BRASIL. Código Civil brasileiro, art. 966: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.”

<sup>73</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 120.

<sup>74</sup> HENTZ, Luiz Antonio Soares. *Direito Comercial Atual*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 47.

<sup>75</sup> “[...] Subsume-se, pois, que esses bens de produção possam produzir os resultados esperados, do homem e para o homem, se forem empregados de forma coordenada. Daí o fato de que, na conceituação de empresa, impõe-se a exigência de que ela seja um ente organizado.[...]”. ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Ob. cit. p. 17.

O CCB/2002 confere um tratamento de forma unitária à empresa, pelo que não faz grandes distinções tanto qualitativas (no que se refere ao tipo de atividade desempenhada, se industrial, comercial ou rural) quanto quantitativas (conforme o tamanho da empresa: de porte pequeno, médio ou grande), com exceção a alguns aspectos de cunho formal concernentes à pequena empresa ou à empresa rural.

Nada obstante, não se olvida na atualidade de que a empresa contribui de forma significativa no âmbito socioeconômico, contudo, evidencia-se uma peculiar relevância de algumas empresas que, em razão de seu grande porte econômico e industrial<sup>77</sup>, passam a ser estruturadas em forma de sociedades anônimas. Com efeito, constituindo-se em “núcleos socioeconômicos proeminentes, empregam um número significativo de pessoas e influenciam em maior ou menor grau o desenvolvimento das localidades onde estão estabelecidas<sup>78</sup>”.

Diante da importância que a empresa assumiu como vetor de desenvolvimento socioeconômico, emergiu-se a preocupação sobre como manter os efeitos benéficos de seu exercício e, ao mesmo tempo, limitar suas ações a fim de evitar os também possíveis efeitos negativos do exercício ilimitado desse novo poder.

Ora, a empresa como controladora de quatro importantes fatores de produção, em especial, do capital e do trabalho, passava a se tornar o centro de desenvolvimento da região em que viesse a se instalar. A geração de riquezas propiciada pela atividade empresarial, notadamente pelas empresas de grande porte, produzia efeitos diretos na sociedade em geral.

Desde o primeiro ato de sua instalação, qual seja a utilização da propriedade para edificação de suas instalações prediais, já é possível vislumbrar seus efeitos benéficos ao fomentar, inicialmente, a criação de novos postos de trabalho nas empresas de construção civil. O resultado passa a ser sentido por toda uma rede de atividades, em especial pelo comércio, que recebe parcela dos salários das novas pessoas que estão empregadas e, assim, sucessivamente, espalhando-se por todos os demais setores da sociedade.

---

<sup>76</sup> Há casos em que a empresa poderá não estar organizada necessariamente por pessoal, diante do avanço tecnológico de algumas atividades, em especial aquelas que atuam pela internet, ou ainda, a novel empresa individual.

<sup>77</sup> Fábio Konder Comparato destacou a importância e a função social da grande empresa no cenário econômico. COMPARATO, Fábio Konder. A reforma da empresa. In: *Direito Empresarial – estudos e pareceres*. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 3-26.

<sup>78</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 121

Pode-se verificar o nascer do reconhecimento expresso de sua função social pela Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404, de 15/12/1976<sup>79</sup>), que foi a primeira a tratar expressamente da função social da empresa, o fazendo em seu artigo 116, parágrafo único e artigo 154, *in verbis*:

Art. 116. Omite-se.

[...]

Parágrafo único. O acionista controlador **deve usar o poder com o fim** de fazer a companhia realizar seu objetivo **e cumprir sua função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (grifo nosso)

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, **satisfeitas as exigências** do bem público e **da função social da empresa**.(grifo nosso)

Em que pese os artigos acima transcritos limitarem-se apenas a prescrever a função social da empresa, sem, entretanto, definirem seu conteúdo, a interpretação da doutrina já assumia essa condição, mesmo que de forma incipiente, procurando esclarecer o alcance da função social da empresa, consoante se denota das palavras de Modesto Carvalhosa:

[...] Tem a empresa uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado, que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. A função social da empresa deve ser levada em conta pelos administradores, ao procurar a consecução dos fins da companhia. Aqui se repete o entendimento de que cabe ao administrador perseguir os fins privados da companhia, **desde que atendida a função social da empresa**.<sup>80</sup> (grifo nosso)

Carvalhosa esclarece que a empresa possui quatro modernas funções sociais, sendo a primeira atinente às condições de trabalho e às relações com seus empregados. A segunda está relacionada aos interesses dos consumidores quanto aos serviços e produtos colocados à disposição destes. A terceira se refere aos interesses dos concorrentes quanto à prática de uma concorrência leal e livre de condutas abusivas do poder econômico. Por fim, e não menos importante, a empresa possui uma função social relacionada diretamente com os interesses de

<sup>79</sup> Alterada pela Lei 9.457, de 5/5/1997 e pela Lei 10.303, de 31.10.2001.

<sup>80</sup> CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*. v. 3. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 237-238.

preservação ecológica, o que transcende os aspectos simplesmente comunitários para se instalar num patamar universal<sup>81</sup>.

Nada obstante, parte da doutrina ainda vacila quanto a um entendimento consolidado sobre a aplicação efetiva da função social da empresa, em razão da condição abstrata como ela era tratada pelo texto legal, entendendo-se, pois, pelo alcance limitado ou, talvez, até nulo do conceito de função social, diante de um conflito entre os interesses da empresa e os da coletividade<sup>82</sup>.

Certamente, essa corrente minoritária, ainda que respeitada, acabou não conquistando adeptos, perdendo sua fundamentação. Por conseguinte, uma vez vislumbrado que a empresa passava a exercer, portanto, um papel de relevante importância para toda uma coletividade e, não apenas para si própria em razão de seu lucro, tornou-se imperioso criar mecanismos no âmbito jurídico que pudessem ser utilizados em momentos de dificuldade econômica, a fim de evitar-se a decretação de sua falência e, por conseguinte, o retrocesso de todos os benefícios produzidos até aquele momento.

Ocorre que as primeiras Leis de Falências brasileiras surgiram como instrumentos jurídicos de caráter nitidamente liquidatório, destinados a solucionar o conflito de interesses entre o comerciante e seus credores, em razão da ausência de pagamento de suas obrigações na data de seu vencimento. Havia, portanto, por essa Lei, a intenção de eliminar as empresas deficitárias que atuavam no mercado, o fazendo através de liquidação judicial de seus ativos com vistas à satisfação dos credores. Por esta via, as consequências eram drásticas: a empresa encerrava suas atividades e dispensava todos os seus empregados.

Diante da relevância que a empresa assumia no cenário econômico, essa interpretação literal do texto legal foi-se alterando com o tempo, pelo que o instituto

---

<sup>81</sup> Ibidem. p. 238.

<sup>82</sup> Fábio Konder Comparato, em seu artigo publicado em outubro de 1996, revelou-se cético quanto a uma efetividade prática da função social da empresa ao afirmar que: "O simples enunciado dessas questões mostra, claramente, o alcance limitado, senão nulo, do conceito de função social das empresas. [...] É imperioso reconhecer, por conseguinte, a incongruência em se falar numa função social das empresas. No regime capitalista, o que se espera e exige delas é, apenas, a eficiência lucrativa, admitindo-se que, em busca do lucro, o sistema empresarial como um todo exerça a tarefa necessária de produzir ou distribuir bens e de prestar serviços no espaço de um mercado concorrencial. Mas é uma perigosa ilusão imaginar-se que, no desempenho dessa atividade econômica, o sistema empresarial, livre de todo controle dos Poderes Públicos, suprirá naturalmente as carências sociais e evitará os abusos; em sua, promoverá a justiça social." COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. Ob. cit. p. 44-45.

da falência passava a ter como preocupação central não mais a garantia creditícia, e sim, acertadamente, a permanência da empresa<sup>83</sup>.

A antiga Lei de Falências de 1945, diante de sua concepção literal que não mais se amoldava às necessidades atuais das empresas, acabou por ser substituída pela Lei 11.101, de 09/02/2005, assim conhecida como Lei de Recuperação Judicial da Empresa. Pela mesma, em seu artigo 47, pode-se observar de forma mais explícita os motivos que ensejaram a sua criação: a preservação da empresa e de sua função social, objetivando a manutenção de empregos e o estímulo à atividade econômica<sup>84</sup>.

Ocorre que toda a concepção limitada sobre o alcance e a efetividade da função social da empresa, como visto, era decorrente de uma interpretação isolada da norma infraconstitucional. Olvidava-se, assim, que o fundamento normativo para aplicação efetiva da função social da empresa encontrava-se num patamar superior.

É, pois, na CF/88, em seu artigo 170, que se revelam os parâmetros que atuam na construção dos deveres positivos para a função social da empresa. Ao cuidar da ordem econômica e financeira, a Constituição instituiu os princípios dirigentes da atividade econômica com vistas a assegurar a existência digna segundo os ditames da justiça social, *in verbis*:

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:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

<sup>83</sup> Rubens Requião esclarecia que “Na verdade, os institutos da falência e da concordata se revelaram estreitos para atender os vultosos interesses, privados e públicos, envolvidos nas grandes empresas modernas, que manipulam poderosos valores econômicos e sociais. O conceito moderno de empresa, como atividade do empresário destinada à produção ou circulação de bens ou de serviços, fatalmente acarretaria a tomada de outras posições do direito falimentar. Vivemos, assim, em pleno terceiro estágio, no qual a falência passa a se preocupar com a permanência da empresa e não apenas com a sua liquidação judicial.” Cf. REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito falimentar*. 14 ed. v.1. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 11.

<sup>84</sup> BRASIL. Lei 11.101, 2005. “Art. 47: A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômica-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.” Sebastião José Roque ratifica essa intenção do legislador ao expor que: “O objetivo do novo direito está expresso na Lei; é o de sanear a situação de crise econômico-financeira da empresa devedora, salvaguardando a manutenção da fonte produtora do emprego de seus trabalhadores e os interesses dos credores, e viabilizando dessa forma, a realização da função social da empresa. Mais precisamente, visa a Lei a defender os interesses coletivos, pela preservação da empresa, denominada por ela também de “unidade produtiva” e “agente econômico”. Carece de glosa a consideração da empresa como poderoso agente da economia e da satisfação do mercado consumidor. Urge, pois que seja ela preservada” Cf. ROQUE, Sebastião José. USP. Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Comercial. *A lei de recuperação de empresas cria novos destinos para a empresa*. Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Comerciais/doutcom02.htm.>. Acesso em: 08/04/2013.

III – função social da propriedade;  
 IV – livre concorrência;  
 V – defesa do consumidor;  
 VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e seus processos de elaboração e prestação; (redação da EC nº 42/2003)  
 VII – redução das desigualdades regionais e sociais;  
 VIII – busca do pleno emprego;  
 IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.  
 (grifo nosso)

A ordem econômica brasileira, assentada sobre dois pilares, o trabalho e o capital, dispõe que ambos devem atuar no desenvolvimento econômico com similar importância, complementando-se. Através do capital, torna-se possível o exercício da livre iniciativa que, por sua vez, necessita do trabalho humano para a consecução de seus fins.

Mas para que essa ordem econômica possa assegurar uma existência digna segundo os preceitos da justiça social, imperioso se faz a observância de determinados princípios, pelo que, no estudo em questão, destaca-se a função social da propriedade como núcleo do fundamento da função social da empresa.

O inciso III, do artigo 170 da CF/88, ao exigir o atendimento da função social da propriedade, não limita, nem faz distinção entre qualquer espécie de propriedade, incluindo-se, portanto, em seu conceito, a propriedade empresária, a propriedade dos bens de produção<sup>85</sup>. Vislumbra-se, pois, um direito novo que “implica prospecção de uma nova fase (um aspecto, um perfil) do direito de propriedade, diversa e distinta da tradicional: a fase dinâmica<sup>86</sup>”.

Eros Grau salienta de forma apropriada essa relação:

Aí, incidindo pronunciadamente sobre a propriedade dos bens de produção, é que se realiza a *função social da propriedade*. Por isso se expressa, em regra, já que os bens de produção são postos em dinamismo, no capitalismo, em regime de empresa, como *função social da empresa*<sup>87</sup>.

Nesse sentido, Calixto Salomão Filho também ressalta a origem da função social da empresa na função social da propriedade:

<sup>85</sup> “Bens de produção, chamados também capital instrumental, são os que se aplicam na produção de outros bens ou rendas, como as ferramentas, máquinas, estradas de ferro, docas, navios, matérias-primas, a terra, imóveis não destinados à moradia do proprietário mas à produção de rendas. Estes bens não são consumidos, são utilizados para a geração de outros ou de rendas.” Cf. SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 744.

<sup>86</sup> GRAU, Eros R. Ob. cit. p. 242.

<sup>87</sup> Ibidem. p. 242.

No Brasil, a ideia de função social da empresa também deriva da previsão constitucional sobre a função social da propriedade (art. 170, inciso III). Estendida à empresa, a ideia de função social da propriedade é talvez uma das noções de mais relevante influência prática e legislativa no direito brasileiro. É o principal princípio norteador da “regulamentação externa” dos interesses envolvidos pela grande empresa<sup>88</sup>.

Dessa forma, quando a CF/88 institui a função social da propriedade como um dos princípios basilares da ordem econômica, tem-se configurada sua vinculação direta com a propriedade dos bens de produção, o que é imputado à empresa por meio da qual o poder econômico é realizado e efetivado.

Disso decorre que se tornam sinônimas as expressões *função social da propriedade dos bens de produção* e *função social da empresa*<sup>89</sup>.

Ao estar vinculada a um dever para com o meio social em que está inserida, a propriedade dos bens de produção<sup>90</sup>, e, assim, a empresa detentora desses bens passa a ser dotada de um dever social, uma função perante a sociedade. Com efeito, ainda que a atividade empresarial tenha como finalidade precípua a obtenção do lucro, assim como ocorreu com a propriedade, a atuação da empresa não pode mais ser concebida como um exercício absoluto de um direito privado.

A função social passa a exigir da empresa o cumprimento de deveres para com a coletividade, tendo em vista que o seu simples funcionamento não é suficiente para sustentar que sua função social esteja sendo cumprida<sup>91</sup>.

Consoante disposto no *caput* do artigo 170, da CF/88, a finalidade central da ordem econômica é *assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social*. A função social da empresa, portanto, emerge nesta ordem econômica como um de seus princípios que deverá direcionar a atividade empresarial também para a busca dessa finalidade comum<sup>92</sup>.

Portanto, a função social da empresa revela-se como um verdadeiro princípio da ordem econômica constitucional, não porque irá assegurar o desenvolvimento social e econômico, isto será uma consequência, mas porque é proveniente de uma

---

<sup>88</sup> SALOMÃO FILHO, Calixto; COMPARATO, Fábio Konder. *O poder de controle da sociedade anônima*. Forense: Rio de Janeiro, 2005. p. 132-133.

<sup>89</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso*. Ob. cit. p. 745

<sup>90</sup> PETTER, Lafayete Josué. Ob. cit. p. 243

<sup>91</sup> TAVARES, André Ramos. *Direito constitucional da empresa*. São Paulo: Método, 2013. p. 106.

<sup>92</sup> LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Propriedade – função social e abuso do poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 282.

obrigação para com os ditames da justiça social, o que se coaduna com a lição de Ronald Dworkin, *in verbis*:

Denomino “princípio” um padrão que deve ser observado, não porque vá promover ou assegurar uma situação econômica, política ou social considerada desejável, mas porque é uma exigência de justiça ou equidade ou alguma outra dimensão da moralidade<sup>93</sup>.

Cumprе ressaltar que, atuando como um princípio constitucional inserido na ordem econômica da CF/88, a função social da empresa não tem como objetivo aniquilar as liberdades e os direitos da atividade empresarial, nem tampouco de converter a empresa num simples meio para os fins sociais<sup>94</sup>.

A finalidade lucrativa da empresa deve continuar sendo o objetivo de sua constituição, porém, não se admite sua consecução como sendo uma razão absoluta. Como princípio, segundo a precisa observação de Alfredo Lamy Filho, “a função social da empresa traz em si uma proposta de reumanização, a fim de que os indivíduos possam ser reconhecidos como valores supremos e não como meros instrumentos da atividade econômica<sup>95</sup>”.

Há, portanto, uma sintonia entre o princípio da função social da empresa com os fundamentos principiológicos da República Federativa do Brasil, constantes nos artigos 1º e 3º da CF/88<sup>96</sup>, o que, por conseguinte, impõem condicionamentos, deveres à atividade empresarial.

Com efeito, o exercício da atividade empresarial deve sempre observar os demais princípios regentes da ordem econômica, harmonizando-se a eles com o propósito de proporcionar a condução de uma empresa que exerça sua função social, ratificando, assim, o seu papel institucional em face das atribuições que lhe são conferidas pela ordem econômica<sup>97</sup>.

A existência de um liame forte entre a função social da empresa e os demais princípios da ordem econômica permite vislumbrar o alcance de sua atuação no

<sup>93</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010. p. 36.

<sup>94</sup> FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As*. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 199-200.

<sup>95</sup> LAMY FILHO, Alfredo. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. In: *Revista de Direito Administrativo – RDA*. n. 90, out/dez. 1992. p. 59-60.

<sup>96</sup> Destaca-se a congruência da função social da empresa com os fundamentos da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa instituídos pelo artigo 1º, da CF/88, assim como aqueles instituídos pelo artigo 3º inerentes a construção de uma sociedade justa e solidária com vistas a redução das desigualdades sociais e regionais.

<sup>97</sup> VAZ, Isabel. *Direito econômico das propriedades*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 481-482.



âmbito dessa ordem constitucional quando no exercício da livre iniciativa empresarial se verifica o respeito à livre concorrência, à defesa do consumidor, à defesa do meio ambiente, à contribuição para a redução das desigualdades regionais e sociais e à busca pelo pleno emprego.

Impende, portanto, fazer uma análise desse elo com os demais princípios da ordem econômica, ainda que de forma mais comedida<sup>98</sup>, a fim de que se tenha uma compreensão da abrangência e do alcance efetivo da função social da empresa como um princípio da ordem econômica na CF/88.

#### 1.4. A relação da função social da empresa com os demais princípios da ordem econômica

A primeira relação da função social da empresa que se pode constatar na ordem econômica, ainda no *caput* do artigo 170, refere-se à livre iniciativa, que se constitui num dos fundamentos da ordem econômica. Trata-se, pois, do “princípio básico do liberalismo econômico<sup>99</sup>”; “o direito que todos têm de se lançarem ao mercado de produção de bens e serviços por sua conta e risco<sup>100</sup>”.

Pela liberdade que o agente econômico possui em escolher trilhar os caminhos que bem lhe convier, não é demasiado constatar que a cada dia o exercício dessa liberdade surpreende, levando a caracterizar o mercado, e assim o meio empresarial, como o sistema econômico mais dinâmico e produtivo que se conhece. De outro lado, constata-se que esse mesmo mercado e meio empresarial tendem a abusar do poder econômico que alcançaram em razão dessa mesma liberdade<sup>101</sup>.

Esse abuso de poder não é admitido pela própria ordem econômica e pelo Estado Democrático de Direito, pelo que o parágrafo único<sup>102</sup> do artigo 170 dispõe claramente a possibilidade de intervenção do Estado nos casos previstos em lei.

---

<sup>98</sup> Não se pretende fazer nesse trabalho uma abordagem mais profunda da relação entre a função social da empresa e todos os princípios que regem a ordem econômica a fim de que o mesmo não seja conduzido a uma demasiada extensão, o que acabaria por desviá-lo de seu propósito específico.

<sup>99</sup> SILVA, José Afonso da. Ob. cit. p. 725.

<sup>100</sup> PETER, Lafaiete Josué. Ob. cit. p. 178.

<sup>101</sup> Idem. p. 181.

<sup>102</sup> BRASIL. CF/88. Art. 170, § único: “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”.

Com efeito, essa liberdade de iniciativa econômica da esfera privada, como bem explica Silva, somente terá legitimidade

[...] enquanto exercida no interesse da justiça social. Será ilegítima, quando exercida com objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário. Daí por que a iniciativa econômica pública, embora sujeita a outros tantos condicionamentos constitucionais, se torna legítima, por mais ampla que seja, quando destinada a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social<sup>103</sup>.

Ao deixar de ser absoluta a liberdade de atuação da empresa em face do dever que a função social lhe impõe, tem-se que essa nova empresa, ao planejar seus lucros, deve analisar antecipadamente quais serão os impactos de suas ações perante o ambiente socioeconômico<sup>104</sup>.

Vislumbra-se, pois, um elo muito estreito entre a livre iniciativa e a função social da empresa, atuando esta última como uma espécie de moderador para se evitar os possíveis excessos de liberdade. Destarte, o exercício livre da atividade empresarial tem o dever de se orientar também pela função social da empresa, uma vez que esta se constitui como parte integrante dos “ditames da justiça social”.

A função social da empresa também está relacionada com o princípio da livre concorrência, instituído pelo inciso IV, do artigo 170, da CF/88. Pela liberdade de concorrência, que é complementar ao princípio da livre iniciativa, pretendeu-se assegurar um nível de competitividade que venha possibilitar o direito de se inserir e permanecer no mercado<sup>105</sup>.

A liberdade de concorrência, nas palavras de Tavares, pode ser concebida como a “abertura jurídica concedida aos particulares para competirem entre si, em segmento lícito, objetivando o êxito econômico pelas leis de mercado e a contribuição para o desenvolvimento nacional e a justiça social<sup>106</sup>”.

A atividade empresarial, então, não pode atentar contra este princípio, diante de seu valor instrumental para o alcance dos diversos objetivos econômicos, dentre eles, as denominadas eficiências produtiva e alocativa. Esta consiste no objetivo de

<sup>103</sup> SILVA, José Afonso da. Ob. cit. p. 726.

<sup>104</sup> Nesse sentido, ZANOTI salienta que existe “[...] um compromisso social do empresário para com a sociedade, pois se de um lado tem o direito a contabilizar lucros em decorrência de sua atividade empresarial, de outro deve pugnar para que seja assegurada uma existência digna, dentre de um quadro de justiça social, ao homem que está inserido no contexto em que ele se ativa.” Cf. ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Ob. cit. p. 86.

<sup>105</sup> FRAZÃO, Ana. Ob. cit. p. 194.

<sup>106</sup> TAVARES, André R. Ob. cit. p. 256.

se utilizar dos recursos sociais nas atividades de que os consumidores mais têm necessidade. Já a eficiência produtiva consiste em utilizar a menor quantidade possível de recursos sociais para a produção de bens de consumo, mediante a garantia de igualdade de competição entre os agentes econômicos<sup>107</sup>.

Sob a ótica das estruturas dos mercados, a livre concorrência tem como objetivo evitar que uma determinada atividade econômica seja exercida por um único agente, o que se admite apenas em casos excepcionais, diante da observância estabelecida pelo § 4º, do artigo 173, da CF/88, quanto à repressão ao abuso do poder econômico e a dominação dos mercados.

Orientando-se pelos auspícios do § 4º, do artigo 173, da CF/88, a Lei 8.884, de 11/06/1994 instituiu o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), estabelecendo mecanismos jurídicos para compelir, ainda na esfera administrativa, a concentração econômica, evitando-se os abusos que possam prejudicar o equilíbrio do sistema de livre concorrência constitucionalmente instituído.

Recentemente, a Lei 8.884, supramencionada, foi revogada com a entrada em vigor<sup>108</sup> da Lei 12.529, de 30/11/2011, reformulando o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC) com o objetivo de tornar mais eficaz a atuação<sup>109</sup> do CADE. A principal alteração introduzida pela nova lei consiste na exigência de submissão prévia ao CADE dos pedidos de fusões e aquisições de empresas que possam ter efeitos anticompetitivos, uma vez que, na lei anterior, essas operações podiam ser comunicadas depois de consumadas. Destaca-se, pois, o parágrafo único de seu artigo 1º ao dispor que “a coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta Lei”.

Dessa forma, a concentração de mercado pelo agente econômico somente pode ser admitida quando houver razões fundamentadas no sentido de demonstrar as vantagens que a sociedade receberá em decorrência dessa concentração<sup>110</sup>.

---

<sup>107</sup> SALOMÃO FILHO, Calixto. *Direito concorrencial – As estruturas*. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 167 et seq.

<sup>108</sup> A Lei 12.529 passou a vigorar após o cumprimento do período de vacância de 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação ocorrida em 1º/12/2011 e retificada em 2/12/2011.

<sup>109</sup> O CADE possui uma dupla função: (a) de prevenir, por meio do controle de atos de concentração que alterem a estrutura dos mercados (fusões, aquisições de empresas, etc) e, (b) de reprimir, por meio do controle de condutas potencialmente anticompetitivas, as infrações contra a ordem econômica.

<sup>110</sup> Adam Smith já afirmava os possíveis efeitos prejudiciais que a concentração de mercado pelo agente econômico poderia acarretar para a sociedade, notadamente, no que se refere ao preço dos produtos: “O preço do monopólio é, em qualquer momento, o mais alto que pode obter-se. O preço natural, ou preço de concorrência livre, pelo contrário, é o mais baixo que é possível praticar, não, na

Portanto, pelo princípio da função social da empresa a prática da livre concorrência deve proporcionar uma destinação econômica socialmente mais vantajosa para a sociedade.

O mesmo pode-se afirmar no que se refere à defesa do consumidor, duplamente assegurada pela CF/88, ao garanti-la no âmbito dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, conforme disposto no artigo 5º, inciso XXXII; e ao instituí-la como um princípio da ordem econômica, segundo previsão contida no inciso V, do artigo 170.

O Direito, em razão das formas assimétricas<sup>111</sup> do mercado, adquire uma relevante tarefa de proporcionar um equilíbrio justo entre as empresas e os seus consumidores<sup>112</sup>, tendo em vista a vulnerabilidade destes como indivíduos hipossuficientes<sup>113</sup>.

Na defesa dos direitos individuais e coletivos dos consumidores, seguindo a determinação do inciso XXXII, do artigo 5º, da CF/88, a Lei nº 8.078, de 11/9/1990, introduziu o Código de Defesa do Consumidor (CDC)<sup>114</sup>. Estabeleceu-se, pois, um novo referencial normativo que, de um lado, fortaleceu o indivíduo-consumidor e, de outro, impôs uma série de deveres<sup>115</sup> a serem observados pelas empresas quando do oferecimento de seus produtos e serviços no mercado<sup>116</sup>.

Mesmo diante da proteção prevista no artigo 5º supramencionado, a CF/88 demonstrou sua preocupação em resguardar a proteção do consumidor também num aspecto mais abrangente, ou seja, constituindo essa defesa como um princípio de sua ordem econômica, dada a magnitude e dinamismo das relações de consumo no cenário nacional.

---

verdade, em qualquer momento, mais em qualquer período de tempo considerável tomando conjuntamente. O primeiro é, em todas as ocasiões, o mais elevado que é possível esportular aos compradores, ou que se supõe que eles consentirão em pagar; o outro é o mais baixo que os vendedores podem cobrar sem ter de desistir do seu negócio". Cf. SMITH, Adam. *Riqueza das nações*. 4. ed. v. 1. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 168-169.

<sup>111</sup> GRAU, Eros Roberto. Ob. cit. p. 255.

<sup>112</sup> PETER, Lafaiete Josué. Ob. cit. p. 260.

<sup>113</sup> ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Ob. cit. p. 93.

<sup>114</sup> Consoante disposto no artigo 4º do CDC, seu objetivo é o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo.

<sup>115</sup> Esses não conduzem necessariamente a deveres de abstenção, mas também de ação, como os deveres positivos decorrentes da boa-fé objetiva, ou seja, os deveres de informar, de proteger e de lealdade.

<sup>116</sup> PETER, Lafaiete Josué. Ob. cit. p. 261.

O consumo de produtos e serviços atua, pois, como parte integrante do motor da economia de um país<sup>117</sup>, pelo que a empresa assume papel fundamental nesse processo, tendo em vista os perigos iminentes que a má qualidade de um produto pode representar a saúde e a segurança dos consumidores, notadamente, ao ser colocado no mercado em escala nacional.

A empresa, diante de sua função social como princípio da ordem econômica, adquire papel fundamental nesse processo de observância aos direitos do consumidor. A atividade empresarial tem, pois, a função de produzir e colocar produtos ou prestar serviços que não sejam causa de prejuízo ou lesão aos consumidores<sup>118</sup>.

Quanto à defesa do meio ambiente, há uma inter-relação entre o sistema econômico e o sistema ecológico. Por essa relação, verifica-se que as atividades econômicas constituem-se num ciclo em que são utilizados os recursos naturais, ao passo que estes são transformados pelos diversos meios de produção e disponibilizados para o comércio e para o consumo e, por conseguinte, devolvidos ao meio ambiente na etapa final desse ciclo<sup>119</sup>.

Dessa forma, pelo inciso VI do artigo 170, a CF/88, ao elevar a defesa do meio ambiente à condição de princípio da ordem econômica, externou sua preocupação quanto à necessidade de uma conciliação entre o desenvolvimento econômico e a preservação do meio ambiente, a partir da afirmação de que “a exploração dos recursos ambientais necessários ao desenvolvimento econômico do país deve ser pautada pelas diretrizes do chamado desenvolvimento sustentável, opondo-se à devastação ambiental inconsequente e desmedida<sup>120</sup>”.

A função de defender e preservar o meio ambiente para as futuras gerações, nos termos do que preconiza o artigo 225<sup>121</sup> da CF/88, não é incumbência apenas do Estado, mas de toda a coletividade, ou seja, abrange todos os indivíduos, tanto as pessoas físicas quanto as jurídicas, aí se incluindo, pois, a empresa.

---

<sup>117</sup> Conforme lembra TAVARES, grande parte da economia norte-americana, por exemplo, está baseada no consumo de produtos e serviços. TAVARES, André Ramos. Ob. cit. p. 175.

<sup>118</sup> Consoante disposto nos artigos 8º a 25 do CDC, pode-se constatar a responsabilidade assumida pela empresa quanto a qualidade de seus produtos e serviços colocados à disposição do consumidor.

<sup>119</sup> NUSDEO, Fábio. *Desenvolvimento e ecologia*. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 15-16.

<sup>120</sup> TAVARES, André R. Ob. cit. p. 185-186.

<sup>121</sup> CF/88. “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” A empresa, portanto, está inserida dentro do conceito de coletividade utilizado pela CF/88 para abarcar todos aqueles que se inter-relacionam com o meio ambiente.

Assim, a proteção ao meio ambiente atua também como um limitador<sup>122</sup> constitucional ao exercício da livre iniciativa, respaldando, ainda, a imposição de deveres positivos à atividade empresarial, como exemplo, a cobrança de compensação devida pela implantação de empreendimentos que gerem significativos impactos no meio ambiente.

Com efeito, a atividade empresarial, ao atuar como partícipe da ordem econômica, no que se refere a sua relação com o meio ambiente, deve pautar sua função social pelas práticas de ações voltadas para a sustentabilidade<sup>123</sup>, ou seja, utilizando os recursos naturais de maneira justa e reduzindo ao mínimo os impactos dessas ações, cuja consequência será sempre a manutenção de um ambiente ecologicamente equilibrado.

Vislumbra-se de maneira mais sensível a atuação da função social da empresa na contribuição para a redução das desigualdades regionais e sociais, e no tratamento diferenciado para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

No que se refere à redução das desigualdades regionais e locais, é certo a incumbência do Estado que, segundo o disposto no § 7º, do artigo 165, da CF/88, os anuais orçamentos fiscais e de investimento deverão ter entre suas funções a de reduzir as desigualdades inter-regionais. E ainda, conforme preceitua o art. 43, da CF/88, a União tem o respaldo de articular suas ações dentro de um mesmo complexo geoeconômico e social, com o objetivo de gerar desenvolvimento e redução das desigualdades regionais, coadunando-se com um dos objetivos

---

<sup>122</sup> Cabe ressaltar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal pelo trecho da ementa da ADI 3540 (Relator Ministro Celso de Mello, publicada no DJ em 3/2/2006): “A atividade econômica não pode ser exercida em desarmonia com os princípios destinados a tornar a tornar efetiva a proteção ao meio ambiente. A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a ‘defesa do meio ambiente’ (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral.”

<sup>123</sup> Eloy Pereira Lemos Júnior esclarece que sustentabilidade “é um conceito sistêmico, relacionado à continuidade dos aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade humana.. De tal forma que uma empresa, através de seus membros e no contexto de sua economia regional e quiçá mundial, possa alcançar suas necessidades e expressar seu maior potencial e, ao mesmo tempo, preservar a biodiversidade e os ecossistemas naturais, planejando e agindo de forma a atingir eficiência na manutenção desses ideais.” Cf. LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 238.

fundamentais da República (art. 3º, inciso III<sup>124</sup>, da CF/88), e com o princípio em comento, disposto no inciso VII, do artigo 170, da CF/88.

Entretanto, não se deve olvidar que o princípio em questão traz em seu conteúdo uma imposição no sentido de que o desenvolvimento econômico e a estruturação das normas que fundamentam o seu crescimento devam estar direcionadas também à redução das desigualdades regionais e sociais em todas as regiões do país<sup>125</sup>.

Estando inserida como um dos agentes do desenvolvimento econômico, a empresa exerce um papel de suma importância em relação à redução das desigualdades regionais. Ao se instalar em determinada localidade, a empresa passa a obter seus lucros contando, especialmente, com mão de obra local e regional, propiciando a geração de empregos e, assim, movimentando toda a economia no âmbito em que está inserida.

Nada obstante, a finalidade lucrativa, consoante já mencionado alhures, não se reveste de caráter absoluto, não sendo legítimo o lucro que não propiciar a redução das desigualdades no âmbito regional e socioeconômico em que a empresa está instalada.

O tratamento jurídico favorecido às empresas de pequeno porte revela o importante papel que essas empresas desempenham perante o meio social e econômico, na medida em que são elas as que mais efetivam a geração de empregos diretos, necessitando de menos investimentos para sua instalação e desenvolvimento, além de atuar de forma mais próxima aos consumidores do que em comparação com as grandes empresas<sup>126</sup>.

Dessa forma, a empresa somente deverá auferir os lucros, os benefícios oriundos de sua atividade produtiva, quando proporcionar a todos uma melhoria das condições de vida da sociedade. Ao atuar como princípio da ordem econômica, não pode relegar a um segundo plano o seu papel de contribuir para que essa mesma ordem possa atingir sua finalidade que é de assegurar a existência digna, segundo os ditames da justiça social.

A empresa estará cumprindo seu papel social na medida em que observar os efeitos que sua atividade irá acarretar para a sociedade, notadamente, naquilo que

---

<sup>124</sup> BRASIL. CF/88. "Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]. III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais."

<sup>125</sup> TAVARES, André R. Ob. cit. p. 200.

<sup>126</sup> PETTER, Lafaiete Josué. Ob. cit. p. 302.

se relacionar diretamente com as ações que envolverem os demais princípios da ordem econômica.

Por fim, há ainda uma relação direta e de suma importância da atividade empresarial e sua função social quanto à efetivação do pleno emprego como princípio da ordem econômica, disposto no inciso VIII, do art. 170, da CF/88, o que está relacionado diretamente com o valor social do trabalho (fundamento da República Federativa do Brasil) e a valorização do trabalho humano (fundamento da ordem econômica).

O estudo da função social da empresa no que se refere a esse relacionamento tão estreito com o direito ao trabalho e sua valorização será objeto, pois, de análise no Capítulo seguinte, a fim de que se possa produzir um estudo mais amplo e com maior profundidade.



## II. A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Destacando-se como um dos fundamentos da ordem econômica da CF/88, consoante observado pelo *caput* de seu artigo 170, a valorização do trabalho humano apresenta-se umbilicalmente relacionada com a livre iniciativa, identificada especialmente pela liberdade da atividade empresarial.

Essa mesma relação estreita revela-se perceptível ao serem ambas consagradas como fundamentos da República Federativa do Brasil, em razão da importância de seus valores sociais<sup>127</sup>, conforme se denota pelo inciso III, do artigo 1º, da CF/88.

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

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

Dessa forma, mostra-se importante compreender a importância do trabalho e seu processo de valorização pelo caminho do constitucionalismo aliado ao exercício da democracia.

---

<sup>127</sup> Conforme bem salienta Elias Kallás Filho: “[...] Note-se que não se mencionam simplesmente o trabalho e a livre-iniciativa, mas os *valores sociais* que neles se incorporam, de forma que a Constituição, sem ser socializante, faz opção por um modelo econômico capitalista livre-concorrencial que busca, por meio da liberdade de iniciativa e do trabalho, enquanto atividades socialmente úteis, promover o bem-estar e a justiça social.” KALLÁS FILHO, Elias. A constituição econômica de 1988: fundamentos, funções e enunciado – síntese. In: *Constitucionalismo e Democracia*. Coords. Eduardo Henrique Lopes Figueiredo. et. al. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p. 129.

## 2.1 Constitucionalismo e democracia no processo de valorização do direito ao trabalho

Ao longo da história do Direito ao Trabalho, constata-se que o mesmo esteve e ainda está intimamente relacionado com os aspectos econômicos<sup>128</sup>. Entretanto, sua importância para o homem e para sociedade não poderia se ater apenas a esse aspecto, o que provocou uma reflexão<sup>129</sup> e o início da busca de sua afirmação como um direito fundamental.

A legislação ordinária, todavia, já não se mostrava eficiente como norma capaz de assegurar o cumprimento dos direitos nela previstos, diante da atenção deslocada para o processo denominado constitucionalismo, pelo que cada nação buscava estabelecer uma norma que regulasse as ações do Estado e ao mesmo tempo limitasse as ações de poder pela garantia de uma seara de direitos essenciais para a vida e dignidade do homem, considerados, então, como direitos fundamentais.

Essa luta pelo reconhecimento do trabalho como um direito essencial para uma nova cidadania emerge com as Revoluções Burguesas ao longo dos séculos XVII e XVIII. Constata-se que a Revolução Gloriosa (1688) e Revolução Industrial (1750), na Inglaterra<sup>130</sup>, e a Revolução Francesa (1789) proporcionaram a criação de

---

<sup>128</sup> O trabalho é concebido como um dos fatores de produção pelo pensamento econômico, consoante pode ser mais bem compreendido, principalmente, pelo florescimento do mercantilismo (na Europa, de 1450 a 1750), pela Escola Fisiocrática (surgida a partir de 1750), pela Escola Clássica Liberal (vislumbrada no período de 1723 a 1790, representada por Adam Smith), dentre outras que se sucederam. Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 44-46. Friedrich Engels relata, como resultado de seus estudos sobre a condição vivida pela classe operária na Inglaterra que “a relação entre o industrial e o operário não é uma relação humana: é uma relação puramente econômica – o industrial é o “capital”, o operário é o “trabalho”. E quando o operário afirma que não é apenas “trabalho”, mas um homem que, entre outras faculdades, dispõe de capacidade de trabalhar, quando se convence que não deve ser comprado e vendido enquanto “trabalho” como qualquer outra mercadoria no mercado, então o burguês se assombra. Ele não pode conceber uma relação com o operário que não seja a da compra-venda; não vê no operário um homem, vê *mãos (hands)*, qualificação que lhe atribui sistematicamente.” ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 308.

<sup>129</sup> Como exemplo dessa reflexão, Friedrich Engels assinala que a Revolução Industrial, apesar de não ser a causadora de uma vida indigna dos trabalhadores, extremou essa condição, o que provocou uma alteração no estado de ânimos daqueles, “incitando-os a pensar e a exigir uma condição humana”. Cf. ENGELS, Friedrich. Ob. cit. p. 47.

<sup>130</sup> Eric Hobsbawn evidencia os problemas sociais acentuados com a Revolução Industrial ao esclarecer que: “A classe média vitoriosa e os que aspiravam a essa condição estavam contentes. O mesmo não acontecia aos pobres, aos trabalhadores (que, pela própria essência, constituíam a maioria), cujo mundo e cujo estilo de vida tradicionais tinham sido destruídos pela Revolução

bases que motivassem a “ruptura da sujeição pessoal absoluta do trabalhador em relação aos detentores dos meios de produção<sup>131</sup>”.

A luta<sup>132</sup>, então, uma vez iniciada, não poderia retroceder, e a garantia de melhores condições de trabalho somente poderia se apresentar mais estabilizada diante da positivação dos direitos alcançados. A lei ordinária, pois, passa a reger as condições laborais, o que representa um avanço. Nada obstante, o direito ao trabalho, na medida em que se via tratado com olhares mais econômicos do que sociais, não adquiria força o suficiente para robustecer-se perante os demais ramos do direito que eram tratados com maior relevância pelo Estado.

O constitucionalismo<sup>133</sup>, emergido inicialmente como meio de garantia dos direitos fundamentais, passa a ser o meio adequado para a instituição, de forma definitiva, do direito ao trabalho no âmbito Constitucional, como um direito eminentemente fundamental, dando-se, início, pois, ao processo que alguns preferem denominar de constitucionalismo social<sup>134</sup>.

O constitucionalismo tem seu nascedouro formal, com o advento das Constituições escritas e rígidas dos Estados Unidos da América, no ano de 1787, ou seja, após a Independência de suas, então, 13 (treze) Colônias e, também, da França, no ano de 1789, quando aflorou a Revolução Francesa, revelando duas características marcantes: (i) a organização do Estado e a (ii) limitação do poder estatal, através da previsão de direitos e garantias fundamentais.

Industrial, sem que fossem substituídos automaticamente por qualquer outra coisa. É essa desagregação que forma o cerne da questão dos efeitos sociais da industrialização.” Cf. HOBBSAWN, Eric J. Ob. cit. p. 75.

<sup>131</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 144.

<sup>132</sup> Destacam-se, na história da luta operária, dois movimentos conhecidos como Luddita (com referência a Ned Ludd) e Cartista. O primeiro, iniciado no século XVII, estava associado aos atos extremos de destruição de máquinas pelos trabalhadores, mas que, a isso não se resumia, pois, conforme explica Hobsbawn “para muitos não especialistas os termos ‘destruidor de máquinas’ e Luddita são intercambiáveis”. Cf. HOBBSAWN, Eric. J. *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*. Trad. Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 19-31. Já o segundo, iniciado em 1835 pela Associação Geral dos Operários de Londres, tem como característica uma forma de luta política ao elaborar e publicar a “Carta do Povo” que reivindicava seis direitos à participação de todos no processo eleitoral. A importância dessa nova forma de luta teve como resultado a aprovação de leis de proteção ao trabalho, como esclarece Engels: “[...] os movimentos contra a nova lei sobre os pobres e pela lei da limitação da jornada de trabalho a dez horas ligaram-se estreitamente ao cartismo”. Cf. ENGELS, Friedrich. Ob. cit. p. 262-264.

<sup>133</sup> “Por ‘constitucionalismo’ quero dizer um sistema que estabelece direitos jurídicos individuais que o legislador dominante não tem o poder de anular ou comprometer. O constitucionalismo, assim entendido, é um fenômeno político cada vez mais popular. Vem se tornando cada vez mais comum supor que um sistema jurídico respeitável deve incluir a proteção constitucional de direitos individuais.[...]” Cf. DWORKIN, Ronald. *Constitucionalismo e democracia*. Trad. Emílio Peluso Neder Meyer (manuscrito) do original publicado no *European Journal of Philosophy*, n. 3:1. 1995. p. 1.

<sup>134</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 13-18.

A constituição de um Estado revela-se, pois, em uma norma de caráter fundamental, estrutural, como “mãe” de todo o ordenamento jurídico e que seja capaz de estabelecer as condições jurídicas necessárias para que o Estado, então, livre, possa se organizar, porém, sem olvidar de suas limitações quanto a premissa também maior de respeito aos direitos e garantias fundamentais de seu povo.

A constitucionalidade, segundo Silva, passa a ser considerada como um princípio pelo qual

no Estado Democrático de Direito, é a Constituição que dirige a marcha da sociedade e vincula, positiva e negativamente, os atos do Poder Público. Assenta-se na técnica da rigidez constitucional, que decorre da maior dificuldade para a mudança formal da Constituição que para a alteração da legislação ordinária ou complementar. Da rigidez decorre, como primordial consequência, o princípio da supremacia constitucional, que – no dizer de Pinto Ferreira – “é um princípio basilar do direito constitucional moderno”. Significa que a Constituição se coloca no vértice do sistema jurídico do País, ao qual confere validade, e que todos os Poderes estatais só são legítimos na medida em que ela os reconheça e na proporção em que por ela distribuídos. Nisso se consubstancia o princípio da conformidade dos atos do Poder Público às normas e princípios constitucionais<sup>135</sup>

O entendimento, portanto, da relevância jurídica de uma constituição para seu povo, passa pela necessidade de se compreender o conceito do que se extrai do papel e o valor dos princípios que a sustentam. Como bem dispõe Ruy Samuel Espíndola:

O *conceito de Constituição* deve ser entendido a partir do sentido que lhe atribuí, na contemporaneidade, o Direito Constitucional, e a partir da *função* e da *estrutura* que caracterizam a Constituição nas ordens jurídicas contemporâneas, que são, em última instância, as ordens jurídicas dos Estados constitucionais de modelo democrático e social. Isso implica que se desenhe, para as exigências deste discurso de dissertação, um conceito temporal e espacialmente adequado de Constituição. Ou seja, que o sentido de constituição, a função e a estrutura da lei fundamental estejam em consonância não só com os discursos teórico-constitucionais mais atuais, mas também em conformidade com as novas positavações constitucionais, mormente as configuradas nas últimas décadas deste século (Constituição Portuguesa, Alemã e Espanhola), como é o caso da Constituição brasileira de 1988, que se definem como positavações constitucionais instituintes do tipo “Estado Democrático (e Social) de Direito”<sup>136</sup>.

<sup>135</sup> SILVA, José Afonso da. *O constitucionalismo brasileiro – evolução institucional*. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 99. Apud FERREIRA, Luiz Pinto. *Princípios gerais do direito constitucional moderno*, 5ª ed., São Paulo: RT, 1982, p. 29 e ss. Cf. CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 1986, p. 21.

<sup>136</sup> ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. *Conceito de princípios constitucionais – elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada*. São Paulo: RT, 1999, p. 85-86.

Diante da função que a Constituição assume a partir dos conceitos que ora são expostos, é, pois, de se permitir indagar qual o papel da democracia perante o constitucionalismo?

Quando Maurizio Fioravanti reconstruiu a história do conceito de Constituição, localizou, no interior do constitucionalismo atual, aquilo que se pode chamar de uma tensão entre a democracia e o constitucionalismo, ou ainda, a ideia de Constituição, de poder estatal limitado. Numa análise mais profunda vislumbrou uma tensão permanente e, inclusive, inarredável entre a dimensão da democracia, ou seja, da soberania popular, de um lado, e, de outro, a da Constituição, dos direitos individuais<sup>137</sup>.

Esta tensão é verificada na situação em que quanto mais democrático é um regime político, ou seja, em que a vontade popular impera de forma mais incisiva, na mesma proporção mais limites constitucionais são impostos a essa vontade do povo e às suas dimensões e, de outro lado, quanto mais limites constitucionais existirem, mais obstáculos são colocados ao avanço da vontade popular, reduzindo-se o campo de atuação dos representantes eleitos.

Numa primeira impressão, pode-se imaginar que constitucionalismo e democracia revelam-se como princípios opostos, contraditórios; essa fotografia era veementemente apresentada no constitucionalismo anterior, pois, no atual constitucionalismo, expressado pelo atual conceito de Estado Democrático de Direito, ambos atuam mutuamente, tornando-se extramente necessária a tensão revelada como meio de co-existência de ambos, e, portanto, garantia permanente de direitos fundamentais e atuação da representação popular.

Quando se pensa em democracia, remete-se inicialmente ao conceito primário de vontade do povo na medida em que todo o poder estatal emana do povo. Mas, a vontade do povo seria, então, a vontade da maioria? Como, então, o exercício democrático teria conduzido o trabalho a alcançar um valor fundamental na atual CF/88, se, por outro lado, a maioria dos parlamentares, ao longo do constitucionalismo brasileiro, antes de 1988, representavam interesses setorizados, no caso em destaque, da indústria, dos latifundiários, etc., ou seja, da minoria?

---

<sup>137</sup> FIORAVANTI, M. *Constitución: de la antigüedad a nuestros días*. Madrid: Editorial Trotta, 2001, p. 142-164.

Alexandre Gustavo Melo Franco Bahia evidencia esse problema de obstáculos à efetividade democrática em nossa história, pelo cenário político, quando recorda que:

Olhando para nossa história “republicana”, percebemos que, desde o golpe militar que lhe deu origem até o advento da Constituição de 1988, pouquíssimos momentos democrático-institucionais ficaram entremeados do que foi a tônica desse período, a saber, a ausência de democracia e de república e a presença de uma “cultura de golpe”: a partir do momento em que setores conservadores de elite se veem na impossibilidade de manter seu *status quo* pela via democrática, dela abrem mão, se valendo, para isso, das forças militares<sup>138</sup>,

Como explica Friedrich Müller, “o povo enquanto cidadania ativa abrange apenas os eleitores; o povo enquanto instância de atribuição compreende, em regra, os cidadãos do respectivo país<sup>139</sup>”.

Denota-se que no processo democrático que fecundou a elaboração da CF/88 está presente a participação ativa do trabalhador como povo no exercício de sua cidadania. Pode-se evidenciar uma mobilização da classe trabalhadora com o objetivo de transpor as barreiras há anos instaladas nas Cartas anteriores que traziam abismos que impediam a liberdade e valorização do trabalho como um direito fundamental do homem em estreita relação com o princípio da dignidade da pessoa humana.

O Direito ao trabalho somente poderia obter maior condição de efetividade na medida em que alcançasse o “prestígio” de direito fundamental social, quando assim o fosse inserido no texto constitucional como fruto de árdua luta representativa da classe trabalhadora, também considerada como “povo”.

Somente através do caráter de fundamentalidade atribuído pela Constituição é que o direito ao trabalho poderia ser efetivamente encarado como um princípio fundamental da República e não apenas e tão-somente como um dos requisitos da ordem econômica: a partir da CF/88, o direito ao trabalho, como valor fundamental, não pode mais ser interpretado simplesmente por um viés econômico<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup> BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco. Fundamentos de teoria da constituição: a dinâmica constitucional no Estado Democrático de Direito brasileiro. In: *Constitucionalismo e Democracia*. Coords. Eduardo Henrique Lopes Figueiredo. et. al. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p. 103.

<sup>139</sup> MÜLLER, Friedrich. *Quem é o Povo? A questão fundamental da democracia*. 6ª edição. São Paulo: RT, 2011. p. 66.

<sup>140</sup> Maurício Godinho Delgado salienta que: “A partir do marco do novo constitucionalismo, sabe-se ser inviável garantir-se efetiva centralidade à pessoa humana na vida econômica, social e institucional, tangendo-se sua dignidade, sem lhe assegurar patamar civilizatório mínimo no mundo

A participação democrática do povo, nele inserida a classe trabalhadora, torna-se, pois, essencial para a garantia da efetivação no texto Constitucional, dos anos de anseios, lutas e sofrimentos, de direitos a melhorias das condições de trabalho e sua valorização definitiva como fundamento da República.

## 2.2 A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.

Ao longo da história do Brasil como nação independente, as normativas constitucionais acompanharam as mudanças de regimes políticos e formas de governo. A valorização do trabalho humano no Brasil pode ser melhor compreendida pelo tratamento que lhe fora concedido durante sua constitucionalização.

As Constituições brasileiras de 1824 e 1891 indiretamente adotaram o conceito de soberania nacional<sup>141</sup> como fonte de poder, em vez de soberania popular. Importa lembrar que o processo constitucional brasileiro iniciou-se com uma questão muito singular, qual seja, quando o Brasil ainda era um Reino Unido a Portugal, ou seja, antes de sua Independência. Ora, o normal seria que o Brasil tivesse primeiro conquistado sua independência para que, após, desse início ao seu processo de constitucionalização.

Iniciaram-se cerca de 4 (quatro) meses antes da proclamação da independência, em 7/9/1822, os atos e procedimentos para eleição dos 100 (cem) deputados constituintes que seriam eleitos pelas Províncias em número proporcional a seus habitantes, processo eleitoral este que demorou quase um ano, de sorte que

---

do trabalho que caracteriza a economia e a sociedade reais. O instrumento historicamente testado para essa garantia reside na generalização do Direito do Trabalho e de seu estuário normativo próprio. Da mesma maneira, o novo constitucionalismo apreendeu ser imprescindível à democratização da sociedade política e especialmente da sociedade civil a presença de sistema normativo interventivo no contrato de emprego, mecanismo racional e eficiente para viabilizar maior equilíbrio de poder na principal relação de trabalho existente no capitalismo.” DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 53.

<sup>141</sup> O conceito de soberania nacional foi introduzido pela construção doutrinária de Sieyès, solidamente justificada em raciocínio de realidade jurídico-social bem mais tangível, porém, de corte conservador que mereceu severa crítica de Duguit, uma vez que dela, de modo algum poderia derivar o sufrágio universal. Cf. SILVA, José Afonso da. *O constitucionalismo brasileiro – evolução institucional*. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 43-44.

apenas em 3/5/1823 a Assembleia se reuniria no Rio de Janeiro, então Capital do Império<sup>142</sup>.

Esta Assembleia-Geral Constituinte e Legislativa nunca estivera completa com a totalidade do número de 100 (cem) integrantes inicialmente estabelecidos, caracterizando-se por uma Assembleia composta da aristocracia intelectual brasileira, graduada em Coimbra, e da Nobreza rural assentada sobre a base dos grandes latifúndios, tratando-se, portanto, do que se podia denominar de elite mental, econômica e política<sup>143</sup>.

Constata-se, pois, que a primeira Constituição Brasileira (Constituição do Império) carregou consigo as marcas dos limites impostos pelo processo de independência, cujo resultado foi um Estado que não permitia aos poderes locais um mínimo de autonomia perante o governo em razão da intensa centralização estabelecida pelo mesmo.

No que tange ao Direito do Trabalho, os limites impostos pelo Poder Central fixado pelo movimento independentista proporcionaram a manutenção da escravidão, não representando qualquer avanço no campo da valorização do indivíduo como ser humano e, conseqüentemente, do trabalho como instrumento de garantia de sua liberdade, fortalecimento de sua dignidade e prática de cidadania<sup>144</sup>.

Em 1888, diante da abolição da escravatura, os cafeicultores passaram a não enxergar mais o Império que tivesse condições de garantir seus interesses, o que os levou a aliar-se aos militares rotulados de positivistas no movimento que culminou com a Proclamação da República em 1889. Desta forma, a Abolição da Escravatura e a Proclamação da República deram início ao processo de formação do Estado Burguês no Brasil, complementado pela Constituição de 1891<sup>145</sup>.

A Constituição de 1891, em seu artigo 72, § 24, garantia “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”. Apesar desta liberdade de exercício profissional não era atribuído “ao Congresso Nacional competência para legislar sobre o tema”. Nela, nenhum princípio fora estabelecido quanto à necessidade de proteção ao trabalho e ao trabalhador, omissão justificada, à época, pela concepção da soberania da vontade individual, ficando a cargo do próprio

---

<sup>142</sup> SILVA, José Afonso da. *O Constitucionalismo Brasileiro – Evolução Institucional*. Ob. cit. p. 46.

<sup>143</sup> Idem. ob. cit. p. 46.

<sup>144</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 73.

<sup>145</sup> Cf. explica SAES, Décio. *A formação do Estado Burguês no Brasil (1888-1891)*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.



trabalhador fazer a defesa de seus interesses, o que, contudo, ficava limitada a intervenção do Estado na medida em que tais interesses individuais entravam em conflito com os interesses coletivos<sup>146</sup>.

Dessa forma, segundo Luca, a circunstância de inexistir qualquer obstáculo constitucional favorecia notoriamente o poder patronal que podia fazer valer seus interesses e impor suas condições no momento de contratar a mão de obra trabalhadora<sup>147</sup>.

Evidencia-se, pelo texto da Constituição de 1891 que as autoridades governantes eram dotadas de exaustivo poder sobre os cidadãos, bem como, ainda, permitia que a superexploração da mão de obra pelo poder patronal do setor fabril através de um rígido exercício de controle sobre o ambiente de trabalho.

O desgaste da classe operária externou-se pelas lutas travadas pelos trabalhadores pela implantação de direitos sociais em contraposição à ordem então imposta, impulsionando, assim, as greves operárias ao longo da denominada República Velha, como, e.g., a grande greve nacional de 1917.

A crise política do café com leite, resultado desse movimento de oposição dos trabalhadores em face do poder vigente, abriu as brechas para a Revolução de 1930 e a chegada ao poder de Getúlio Vargas. A partir de então, institui-se “um Estado centralizador corporativo-assistencialista influenciado, sobre maneira, pelo fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais do início do século XX”<sup>148</sup>.

Promulgada aos 16 de julho de 1934, a nova Constituição conservou sua estrutura de República federativa, trazendo inúmeras inovações quanto à ordem econômica, à independência dos poderes e aos problemas sociais.

Dentre as referidas inovações, no campo do Direito do Trabalho, a Constituição de 1934 assegurou a autonomia sindical, concedeu a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinou que a lei promovesse o apoio à produção e também estabelecesse as condições do trabalho observando-se a proteção social do trabalhador; instituiu a proibição da diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; instituiu também o salário mínimo; proibiu o trabalho dos menores de 14 anos e o trabalho noturno dos menores de 16 e nas indústrias

---

<sup>146</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 73.

<sup>147</sup> LUCA, Tânia Regina. Direitos sociais no Brasil. In: PINSKY, Jaime & PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). *História da Cidadania*. São Paulo: Contexto, 2010. p. 471.

<sup>148</sup> DELGADO, Gabriela Neves. ob. cit. p. 74.

insalubres às mulheres e menores de 18 anos; assegurou a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário<sup>149</sup>.

Constata-se, com visto, um grande avanço na valorização do trabalho e do Direito do Trabalho no âmbito Constitucional brasileiro; mesmo estando afastada a Carta de 1934, em determinados pontos, das linhas mestras que guiam as constituições liberal-democráticas, procurou atender mais de perto as necessidades apresentadas pela realidade brasileira.

Três anos mais tarde, porém, foi outorgada a Constituição de 1937, sob o manto do regime ditatorial do Estado Novo, iniciado com o golpe de 1937, firmada, assim, em um Estado unitário e fortemente centralizador. Como consequências, alguns retrocessos foram inevitáveis.

A liberdade de associação passou a estar condicionada a não contrariedade “a lei penal e aos bons costumes”. No mesmo sentido, foram proibidos a realização de greve e o *lock-out* por serem considerados “recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (art. 122, inc. 8º e 9º, artigo 139).

Paradoxalmente aos retrocessos evidenciados na Carta de 1937, as constantes reivindicações do movimento organizado levaram à normatização e fiscalização por parte do judiciário, culminando na aprovação, na esfera infraconstitucional da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, representando, assim, um relevante avanço no direito de proteção ao trabalho.

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18/9/1946, dentre os avanços que trouxe com seu caráter democrático, no que se refere aos direitos trabalhistas, ficou marcada como a primeira Constituição que tratou da valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Em seu artigo 145, a nova Constituição democrática dizia que “a todos é assegurado trabalho que possibilite a existência digna”, ao mesmo tempo, o “trabalho é obrigação social”. O artigo 157, em seu inciso IV, previa “a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa”, e o inciso VI estabeleceu, por sua vez, o “repouso semanal remunerado”, e o inciso XII a “estabilidade”

---

<sup>149</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. ob. cit. p. 76.

decorrente do emprego. Já o artigo 158 assegurava o direito de greve, “cujo exercício a lei regulará”<sup>150</sup>.

A Constituição de 1967, aprovada em 24/1/1967, em relação do direito do trabalho, criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em substituição a estabilidade garantida àqueles trabalhadores que completassem dez anos de trabalho na empresa.

A atual Constituição da República, promulgada em 5/10/1988, marcou o restabelecimento<sup>151</sup> do Estado Democrático e de Direito, trazendo consigo o ápice da valorização social do trabalho como um dos fundamentos enunciados pela República Federativa do Brasil.

Desde o seu “Preâmbulo”, vislumbra-se o valor do trabalho no texto constitucional como um dos pilares desse novel Estado e fruto do pleno exercício da democracia, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – **a dignidade da pessoa humana;**

IV – os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa. (grifo nosso)

Assim, Flávia Piovesan constata, com propriedade, que:

A constituição brasileira de 1988 simboliza o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país. O texto constitucional demarca a ruptura com o regime autoritário militar instalado em 1964, refletindo o consenso democrático “pós-ditadura”. Após 21 anos de regime autoritário, objetiva a constituição resgatar o Estado de Direito, a separação dos poderes, a Federação, a Democracia e os Direitos Fundamentais, à luz do princípio da dignidade humana [...]”<sup>152</sup>.

O papel do trabalho como sustentáculo de nosso Estado Democrático de Direito encontra destaque na sua atuação como instrumento necessário para o

<sup>150</sup> BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. 18/9/1946.

<sup>151</sup> Não se mostra pertinente aprofundar-se nessa questão, uma vez que não é objeto deste trabalho; nada obstante, a expressão restabelecimento remonta a Constituição de 1946, considerada, então, a primeira que realmente instituiu um regime democrático no Brasil. Cf. SILVA, José Afonso da. *O Constitucionalismo Brasileiro – Evolução Institucional*. Ob. cit. p. 71.

<sup>152</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia & CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2010. p. 26.

alcance dos objetivos fundamentais de nossa República, prescritos no artigo 3º, da CF/88, vejamos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Em comparação com as anteriores, a CF/88 avançou profundamente no reconhecimento do valor trabalho para a formação do Estado Democrático. Constitucionalizou-se o Direito do Trabalho como um direito social inserido no Título II que trata cuidadosamente “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” de nossa República, conforme se constata pelo disposto nos **artigos 6º e 7º , especialmente:**

Art. 6º **São direitos sociais** a educação, a saúde, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores** urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** [...] (grifo nosso)

Compreende-se, portanto, que o direito ao trabalho alcançou sua fundamentalidade na Constituição da República de 1988, pautando-se pelo critério formal, ou seja, estando inserido no Título I, artigo 1º, III, no Título II, Capítulo II, artigo 6º, que cuida de dispor especificamente quais são os direitos fundamentais sociais regidos pela mesma<sup>153</sup>.

<sup>153</sup> Através de uma análise sistemática do texto Constitucional quanto a garantia expressa do *direito ao trabalho*, José Afonso da Silva explica que esse direito “[...] ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). Cf. SILVA. José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. Ob. cit. p. 280-281.

### 2.3 O trabalho como direito fundamental

A valorização do direito ao trabalho passa por um processo de construção que revela a imprescindibilidade da atuação ativa da classe trabalhadora na luta pela conquista de melhores condições de trabalho. O exercício da democracia pelo trabalhador, em constante tensão com o constitucionalismo, trouxe como resultado, conforme demonstrado anteriormente, a inserção do direito ao trabalho como um direito basilar da Constituição da República de 1988.

Werner Keller<sup>154</sup>, explica, ainda, que a valorização do trabalho está relacionada diretamente com a dignidade da pessoa humana, garantindo o artigo 5º, XIII, a liberdade de trabalho e as condições mínimas de trabalho pelos direitos elencados no artigo 7º, ambos da Constituição da República de 1988, consignando que o direito ao trabalho não está adstrito apenas ao artigo 6º, mas também evidenciado como condição de sua relevância para o desenvolvimento econômico do país.

Nesse contexto, a análise do direito ao trabalho como sendo um direito fundamental social demanda inicialmente uma melhor compreensão terminológica sobre o termo “direitos fundamentais”, tendo em vista que comumente é utilizado como sinônimo<sup>155</sup> dos termos “direitos do homem” ou “direitos humanos”.

Sérgio Resende de Barros<sup>156</sup> sustenta que não se deve conceber uma segregação entre “direitos humanos” e “direitos fundamentais”, contrapondo-se ao entendimento de que sejam institutos jurídicos distintos, sob o argumento de que essa dicotomia retira a condição humana do fundamental e a condição fundamental do humano.

Paulo Bonavides<sup>157</sup> também entende que quando se diz “direitos humanos”, diz-se “direitos fundamentais”, e quando se diz estes, estar-se-á dizendo aqueles,

---

<sup>154</sup> KELLER, Werner. *O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade*. São Paulo: LTr, 2011. p. 61.

<sup>155</sup> BARRETO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos humanos. In: *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Org. SARLET, Ingo Wolfgang. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 123.

<sup>156</sup> BARROS, Sérgio Resende de. *Direitos Humanos: paradoxo da civilização*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 36-48.

<sup>157</sup> BONAVIDES, Paulo. Os Direitos Humanos e a Democracia. In: *Direitos Humanos como Educação para a Justiça*. Reinaldo Pereira e Silva org. São Paulo: LTr, 1998. p. 16. Nada obstante, Bonavides assinala que, por razões de melhor compreensão didática, recomenda-se o uso de tais expressões com leve variação de percepção, pelo que o termo “direitos humanos”, por conta de suas raízes

posicionando-se como sendo plenamente aceitável a utilização dessas duas expressões na condição de sinônimas, ou seja, de forma indistinta.

De outro lado, Jorge Miranda se posiciona contrário à adoção indiscriminada dessas expressões no âmbito do Direito Constitucional. Ele argumenta que os direitos fundamentais seriam aqueles instituídos por uma norma jurídica específica, estando “presentes na generalidade das Constituições do século XX [...]”, bem como, ainda, não são reduzidos a “direitos impostos pelo Direito natural”<sup>158</sup>.

Seguindo essa linha de pensamento, Ingo Wolfgang Sarlet prescreve que

direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que do ponto de vista do direito constitucional positivo foram, por seu conteúdo e importância, integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos, bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhe ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não na Constituição Formal<sup>159</sup>.

Nesse sentido, José Joaquim Gomes Canotilho explicita essa distinção entre os termos em comento, vejamos:

As expressões “direito do homem” e “direitos fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta<sup>160</sup>.

Portanto, segundo essa última corrente, com a qual esta obra é adepta, os direitos humanos são dotados de uma característica atemporal, em razão de sua dimensão universal, distinguindo-se, mas, podendo se tornar direitos fundamentais quando forem positivados pela Constituição de um determinado Estado.

---

históricas, é adotado quando estiver se referindo aos direitos da pessoa humana antes de sua constitucionalização ou positivação nos ordenamentos nacionais. Já o termo “direitos fundamentais” tende a ser utilizado quando designar os direitos humanos transportados para os textos normativos.

<sup>158</sup> MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. Tomo IV – Direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 1988. p. 48-49.

<sup>159</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 82.

<sup>160</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1995. p. 259.

Da concepção de direitos fundamentais nasce o conceito de direitos fundamentais sociais que, segundo Ingo Wolfgang Sarlet, constituem-se em

[...] direitos que atribuem ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social [...]. Não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado [...]. Caracterizam-se, ainda hoje por outorgarem ao indivíduo direitos e prestações sociais estatais como assistência social, saúde, educação, trabalho etc., relevando uma transição das liberdades formais abstratas, para as liberdades materiais concretas<sup>161</sup>.

Segundo José Afonso da Silva, os direitos sociais

[...] são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.<sup>162</sup>

Dessa forma, depreende-se que os direitos sociais encontram-se umbilicalmente ligados ao direito de igualdade, tendo em vista que sua existência tem como pressuposto promover a igualdade social, pela criação de condições materiais que possibilitam a efetivação de uma igualdade real entre os indivíduos.

No que tange ao estudo dos direitos fundamentais, verifica-se que eles são classificados pela doutrina moderna de forma cronológica e em dimensões<sup>163</sup>, conforme os três momentos evidenciados em sua história: (i) os direitos de primeira dimensão; (ii) os direitos de segunda dimensão e, (iii) os direitos de terceira dimensão.

Os direitos fundamentais de primeira dimensão são aqueles em que estão compreendidos os direitos e garantias individuais e os direitos políticos. Denota-se, pois, que são constituídos pelos direitos de liberdade, com raízes nas revoluções

<sup>161</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Ob. cit. p. 52-53.

<sup>162</sup> SILVA. José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. Ob. cit. p. 277.

<sup>163</sup> Alguns autores ainda utilizam as expressões “gerações” ou “famílias” para classificar os direitos fundamentais. Entretanto, estas nomenclaturas podem levar a uma equivocada hermenêutica semântica, tendo em vista que tais expressões podem levar a compreensão de que uma geração ou família pode ser sucedida ou substituída por outra, o que não ocorre com os direitos fundamentais, uma vez que são complementares entre si. Paulo Bonavides, assim, explica que: “[...] caso este último a induzir sucessão cronológica e, portanto, suposta caducidade dos direitos das gerações antecedentes, o que não é verdade.” Cf. BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 572.

burguesas deflagradas nos séculos XVII e XVIII como enfrentamento aos excessos praticados pelo poder intervencionista do Estado Absolutista Monárquico<sup>164</sup>.

Posteriormente, surgiram os direitos fundamentais de segunda dimensão que representam os direitos econômicos, sociais e culturais. Encontram-se suas origens no final do século XIX e início do século XX, notadamente nos países industrializados da Europa, quando se passou a exigir do Estado uma atuação mais ativa com o objetivo de reduzir os problemas sociais gerados pelas deficitárias condições de vida da classe operária<sup>165</sup>.

Ao analisar os direitos fundamentais de segunda geração, Themistocles Brandão Cavalcanti salientou que

[...] o começo do nosso século viu a inclusão de uma nova categoria de direitos nas declarações e, ainda mais recentemente, nos princípios garantidores da liberdade das nações e das normas de convivência internacional. Entre os direitos chamados sociais, incluem-se aqueles relacionados com o trabalho, o seguro social, a subsistência, o amparo à doença, à velhice etc<sup>166</sup>.

Há, pois, nada obstante, uma diferença de atuação do Estado para a efetivação dos direitos fundamentais de primeira e de segunda geração. Enquanto aqueles prezam pela ausência de intervenção do Estado para a garantia do exercício da liberdade, estes demandam uma prestação mais ativa do Poder Estatal mediante a promoção de políticas públicas<sup>167</sup>.

Permite-se evidenciar, ainda, que os direitos fundamentais de primeira e segunda geração são complementares, na medida em que estes visam estabelecer as condições que possibilitem a efetiva prática daqueles<sup>168</sup>.

<sup>164</sup> KELLER, Werner. Ob. cit. p. 26.

<sup>165</sup> Ibidem. p. 26.

<sup>166</sup> CAVALCANTI, Themistocles Brandão. *Princípios gerais de direito público*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1966. p. 202.

<sup>167</sup> Evaristo de Moraes Filho prescreve que “os direitos sociais são garantias positivas [...] em favor dos grupos sociais, da sociedade e de suas manifestações. O papel do Estado aqui não é negativista, de absenteísmo, de omissão; pelo contrário, manifesta-se concretamente, intervindo em favor de certas realizações materiais ou culturais.” Cf. MORAES FILHO, Evaristo de. *Da ordem social na Constituição de 1967*. In: CAVALCANTI, Themistocles Brandão. et al. *Estudos da Constituição de 1967*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1968. p. 179.

<sup>168</sup> Celso Lafer salienta que os direitos fundamentais de segunda geração “buscam assegurar as condições para o pleno exercício do primeiro, eliminando ou atenuando os impedimentos ao pleno uso das capacidades humanas. Por isso, os direitos de crédito, denominados direitos econômico-sociais e culturais, podem ser encarados como direitos que tornam mais reais direitos formais: procuram garantir a todos o acesso aos meios de vida e de trabalho num sentido amplo.” Cf. LAFER, Celso. *A ruptura totalitária e a reconstrução dos direitos humanos – um diálogo com Hanna Arendt*.



Norberto Bobbio salienta, nesse contexto, que os direitos sociais

[...] expressam o amadurecimento de novas exigências – podemos mesmo dizer, de novos valores –, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado<sup>169</sup>.

Modernamente, os direitos fundamentais de terceira dimensão são protegidos constitucionalmente identificando-os como sendo, numa compreensão geral, os direitos de solidariedade ou fraternidade, ou seja, mais conhecidos como direitos difusos e coletivos. Nestes, estão englobados o direito a um meio ambiente equilibrado, o direito à paz, e o direito ao desenvolvimento<sup>170</sup>.

Segundo a conclusão de Manoel Gonçalves Ferreira Filho, pode-se vislumbrar uma interessante correlação entre a complementaridade das dimensões dos direitos fundamentais com o lema da Revolução Francesa: *liberdade* (direitos de primeira dimensão), *igualdade* (direitos de segunda dimensão) e *fraternidade* (direitos de terceira dimensão)<sup>171</sup>.

Pela abrangência das dimensões em estudo, no dizer de J.J. Canotilho, os direitos fundamentais cumprem, sob uma dupla perspectiva, a função de direitos instituídos para a defesa dos cidadãos, veja-se:

“(1) constituem, num plano jurídico-objectivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam, num plano jurídico-subjectivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa)<sup>172</sup>.”

Com efeito, ao estar elencado dentre os direitos sociais garantidos pelo artigo 6º, da CF/88 e, considerando a abrangência de sua dimensão, não é forçoso concluir que o trabalho constitui-se num direito fundamental social de suma importância para a redução da desigualdade social<sup>173</sup>.

---

São Paulo: Companhia das Letras, 1988. p. 127. No mesmo sentido: WEIS, Carlos. *Direitos humanos contemporâneos*. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 57.

<sup>169</sup> BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 32.

<sup>170</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. Ob. cit. p. 572

<sup>171</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 57.

<sup>172</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional*. Coimbra: Almedina, 1993. p. 541.

<sup>173</sup> Marcus Orione Gonçalves Correia recorda que os direitos sociais elencados no artigo 6º da CF/88 são vistos como programas, o que possibilita elencar o tratamento de questões não muito similares

Pode-se constatar, assim, a existência de uma dimensão dupla e combinada nos direitos trabalhistas, segundo a estrutura normativa da CF/88, na medida em que são direitos e garantias individuais dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, também são direitos sociais<sup>174</sup>.

Maurício Godinho Delgado evidencia no trabalho sua condição de direito fundamental ao destacar que

Sob a ótica da pessoa humana que vive do trabalho, especialmente o trabalho empregatício, tais direitos são o principal instrumento de concretização dos princípios, valores e regras constitucionais da prevalência da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e, particularmente, do emprego, da subordinação da propriedade à sua função social, da efetivação da justiça social e da democratização da sociedade civil<sup>175</sup>.

O trabalho, portanto, não pode mais ser concebido como uma *sujeição* do indivíduo. Assim como a educação e a saúde, e.g., na ordem jurídica do Estado Democrático de Direito o trabalho passa a ser concebido como um direito fundamental, um direito dotado de uma vantagem protegida juridicamente cujo exercício se torna essencial para a subsistência e a vida do homem<sup>176</sup>.

Diante dessa destacada importância do direito ao trabalho como instrumento para a redução da desigualdade social, revela-se necessário compreender como seria a eficácia desse direito fundamental social nas relações que envolvem o Estado e seus cidadãos, bem como, nas relações entre particulares.

---

como habitação, lazer, educação ou trabalho. Nada obstante, o direito social permeia tanto as áreas do direito público quanto as do direito privado. Dessa forma, conclui que a solidariedade deve ser valorizada como forma de se obter as verdadeiras liberdade e igualdade, superando-se a antiga construção burguesa. Para tanto, argumenta que “toda e qualquer interpretação jurídica busque almejar a proteção efetiva do homem escondido atrás do contrato (ou relação) trabalhista. Há que se buscar o posicionamento do trabalhador como verdadeiro sujeito, não apenas no momento em que coloca a mercadoria (força de trabalho) à disposição do empregador, mas em todos os instantes da relação de trabalho.” Cf. CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Interpretação dos direitos fundamentais sociais, solidariedade e consciência de classe*. In: *Direitos fundamentais sociais*. Coord. J.J. Gomes Canotilho, et. al. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 147-151.

<sup>174</sup> DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 49.

<sup>175</sup> Idem. p. 49.

<sup>176</sup> Amauri Mascaro Nascimento declara essa condição: “Nos tempos atuais, o trabalho é um direito: o direito ao trabalho. Esta afirmação não é recente. É encontrada em Montesquieu e em Rousseau. Há, portanto, uma preocupação com o direito ao trabalho, cujo fundamento maior é o próprio direito à vida. O ser humano, para viver, precisa prover a sua subsistência. Para fazê-lo, depende do trabalho. Logo, o trabalho é um direito. É o direito que todo ser humano tem de converter a própria atividade em ganho de subsistência pessoal e familiar. O direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 25.

A CF/88, em seu artigo 5º, parágrafo 1º, dispõe que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Dessa forma, consoante preceitua Ingo Wolfgang Sarlet, “todos os direitos e garantias fundamentais têm seus efeitos jurídicos maximizados pelo princípio da aplicabilidade imediata<sup>177</sup>”.

Mesmo diante da disposição expressa no parágrafo 1º do artigo 5º, da CF/88, vale esclarecer que existe uma parte da doutrina que não admite que todos os direitos fundamentais tenham sua eficácia e a aplicabilidade de forma imediata. Para tanto, argumenta-se que alguns desses direitos teriam eficácia limitada, pelo que somente produziriam efeitos por meio de uma norma infraconstitucional que regulamentasse sua aplicação<sup>178</sup>.

Este trabalho não acolhe essa última posição, sendo, pois, adepto da compreensão de que são autoaplicáveis os direitos fundamentais enunciados na CF/88, conforme disposto em seu artigo 5º, § 1º, acima transcrito.

Prosseguindo-se na reflexão sobre a eficácia dos direitos fundamentais, nos quais se insere o direito ao trabalho, no que se refere à relação existente entre o Estado e seus cidadãos, identifica-se o denominado efeito vertical. Esse efeito decorre da teoria clássica de que os direitos fundamentais foram concebidos como direitos cujos efeitos seriam produzidos no relacionamento entre o Estado e o indivíduo<sup>179</sup>.

Nessa relação, conforme lembra Virgílio Afonso da Silva, apenas o cidadão é titular de direitos, uma vez que o Estado somente se apresenta na condição de sujeito passivo, ou seja, de destinatário de direitos fundamentais<sup>180</sup>.

Destaca-se, ainda, que a doutrina clássica permanece sustentando que as principais características dos direitos fundamentais são a *historicidade*, a *universalidade*, a *limitabilidade*, a *concorrência* e a *irrenunciabilidade*<sup>181</sup>. Quando se analisa a relação entre o Estado e o indivíduo, vislumbra-se que tais características são indispensáveis para uma proteção efetiva contra eventual lesão de direito fundamental.

---

<sup>177</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Ob. cit. p. 248.

<sup>178</sup> MAIA, Juliana. *Aulas de direito constitucional de Vicente Paula*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2005. p. 116.

<sup>179</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 1. ed. Malheiros: São Paulo, 2005. p. 18.

<sup>180</sup> Idem. p. 53.

<sup>181</sup> Idem. p. 51, 53 e 131.

Porém, ao se voltar o estudo da proteção dos direitos fundamentais para com uma relação horizontalizada, ou seja, entre particulares, constata-se que o Estado nem sempre se apresenta como a maior ameaça aos cidadãos, mas sim outros particulares, principalmente aqueles que possuem um determinado poder econômico ou social<sup>182</sup>.

Na relação entre particulares<sup>183</sup> origina-se um problema quanto a garantia da proteção efetiva dos direitos fundamentais, segundo suas características principais acima mencionadas.

Conforme explica Virgílio Afonso da Silva,

Por diversos motivos, no entanto, é impossível simplesmente transportar a racionalidade e a forma de aplicação dos direitos fundamentais da relação Estado-particulares para a relação particulares-particulares, especialmente porque, no primeiro caso, apenas uma das partes envolvidas é titular de direitos fundamentais, enquanto que, no segundo caso, ambas o são<sup>184</sup>.

A construção teórica dos efeitos horizontais dos direitos fundamentais, visando a garantia da proteção de tais direitos nas relações jurídicas entre particulares, dispõe que o Estado tem o dever de garanti-los contra a violação intentada por terceiros (*Schutzpflicht des Staats*)<sup>185</sup>.

A controvérsia acerca da intervenção do Estado nas relações jurídicas entre particulares, com vistas à preservação dos direitos fundamentais destes, pode ser bem evidenciada na medida em que o direito privado também tem sua garantia de atuação e, assim, de permanecer com seu âmbito de autonomia<sup>186</sup>.

Denota-se, pois, que não é por acaso que constantemente as relações de trabalho são conflituosas, pois, submetem-se a duas vertentes do direito, cada qual defendendo seu âmbito de atuação: de um lado, o trabalho como direito fundamental do indivíduo-empregado e, de outro, o poder diretivo da empresa como exercício legítimo do direito a livre-iniciativa.

<sup>182</sup> Idem. p. 18, 52 e 53. Nesse caso, evidencia-se o ponto de partida para os conflitos decorrentes da negociabilidade de direitos trabalhistas, previstos na Constituição da República de 1988.

<sup>183</sup> Neste trabalho será utilizado o termo "relação entre particulares", nada obstante existirem outras expressões sinônimas utilizadas pela doutrina como, por exemplo, "relações privadas" ou "relações interindividuais". O termo que se adota também é preferido por Wilson Steinmetz. Cf. STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 60.

<sup>184</sup> Idem. p. 18.

<sup>185</sup> MENDES, Gilmar. Os direitos individuais e suas limitações: breves reflexões. In: MENDES, Gilmar Ferreira et al. *Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002. p. 208.

<sup>186</sup> Não pretende adentrar nessa etapa do trabalho sobre as formas de solução de tais conflitos, reservando-se para o Capítulo 4 o momento adequado para tanto.

A despeito desse conflito, no que tange ao trabalho propriamente dito, diante de todo o seu quadro histórico até a sua contextualização na CF/88, em especial no artigo 6º a 11, e artigo 193<sup>187</sup>, revela-se indubitável que o mesmo destaca-se como um direito fundamental social imprescindível, tanto para o desenvolvimento econômico quanto para a promoção da dignidade da pessoa humana.

#### 2.4 A função social da empresa nas relações de trabalho

Como visto no primeiro capítulo, a ordem econômica está sustentada pelos pilares da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, trabalho este, por sua vez, que ascende como um direito fundamental social sem o qual não há promoção da dignidade da pessoa humana nem tampouco desenvolvimento socioeconômico.

Ao atuar como um princípio que observa a sustentabilidade desses dois pilares constitucionais, a função social da empresa implica, pois, numa relação direta da atividade empresarial com duas áreas de incidência: uma exógena e outra endógena. A primeira remete a uma relação com as classes de interesses externos à estrutura organizacional da empresa; já a segunda, a uma relação com os agentes que integram a formação de estrutura interna<sup>188</sup>.

Desse caráter endógeno decorrem as relações entre empresa e empregado, desenvolvidas no âmbito de atuação da empresa, bem como, ainda, de toda contratação efetivada pela empresa, ainda que não implique necessariamente na em vínculo empregatício, como ocorre na terceirização e prestação de serviços por obra certa<sup>189</sup>.

Seria, pois, suficiente a argumentação de que estaria agindo em conformidade com a sua função social a empresa que cumprisse com o seu dever

---

<sup>187</sup> BRASIL. CF/88. Artigo 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

<sup>188</sup> GAMA, Guilherme Calmon Nogueira. BARTHOLLO, Bruno Paiva. Ob. cit. p. 23-24. Fábio Konder Comparato assim já assinalava: "Como se vê, a lei reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da 'comunidade' em que ela atua". Cf. COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. Ob. cit. p. 44. No mesmo sentido. COMPARATO, Fábio Konder. A reforma da empresa. Ob. cit. p. 12.

<sup>189</sup> Idem. p. 24.

legal de pagamento dos salários de seus empregados e as demais obrigações fiscais e previdenciárias decorrentes da relação de trabalho?

O direito pátrio, todavia, não explicita quais seriam as ações efetivas, ou deveres positivos que a empresa deveria observar como cumprimento de sua função social<sup>190</sup>. Nada obstante, a busca para a resposta a essa tão instigante questão pode ser iniciada pela compreensão da relevância do valor social do trabalho e, por conseguinte, das ações efetivamente praticadas pela atividade empresarial que resultem na valorização do trabalho humano.

Lafayette Josué Petter ressalta, pois, que:

[...] Apesar de a relação laboral ser estruturada sob a forma de um contrato, não deverá ser examinada sob uma ótica estritamente patrimonialista, havendo de ser equitativamente sopesado o aspecto humanitário que caracteriza tal relação. **Valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem**<sup>191</sup>. (grifo nosso)

Dessa forma, a conduta da empresa contemporânea passa necessariamente por uma mudança de paradigma para com as relações de trabalho. Essa mudança implica em que seja lançado um novo olhar sobre o trabalho gerado por seu processo produtivo: o trabalho deixa de ser visto como um simples elemento ou fator de produção para ser tratado como um direito fundamental<sup>192</sup>.

No que concerne ao seu caráter endógeno, ou seja, no âmbito das relações de trabalho, pela leitura de determinados dispositivos legais atinentes às searas do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário permite-se compreender a presença

<sup>190</sup> Fábio Ulhoa Coelho apresenta a proposta (minuta) para a elaboração de um novo Código Comercial, pela qual, em seu artigo 4º, *caput*, a função social da empresa é tratada como um dos princípios gerais informadores daquele novo Código, bem como, ainda, seu respectivo § 3º explicita quais serão as ações efetivadas pela empresa como resultado do cumprimento de sua função social, vejamos: “Art. 4º São princípios gerais informadores das disposições deste Código: I – liberdade de iniciativa; II – liberdade de competição; e III – função social da empresa. [...] § 3º A empresa cumpre sua função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do País, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita.” Cf. COELHO, Fábio Ulhoa. *O futuro do direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 15-16.

<sup>191</sup> PETTER, Lafayette Josué. Ob. cit. p. 168.

<sup>192</sup> Eros Grau elucida que: “No quadro da Constituição de 1988, de toda sorte, da interação entre esses dois princípios e os demais por ela contemplados – particularmente o que define como fim da ordem econômica (mundo do ser) *assegurar a todos existência digna* – resulta que *valorizar o trabalho humano* e tomar como fundamental o *valor social do trabalho* importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar. Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional.” Cf. GRAU, Eros. Ob. cit. p. 200.

do princípio da função social da empresa com vistas a assegurar o valor social do trabalho, segundo os ditames da justiça social.

De outro lado, consoante compreendido no Capítulo 1, o princípio da função social da empresa está relacionado diretamente com os demais princípios que regem a ordem econômica pelo que, especialmente no que tange as relações de trabalho, verifica-se sua relevância quanto a promoção de práticas empresariais que propiciem a redução das desigualdades regionais e sociais, bem como, a contribuição para o alcance do pleno emprego<sup>193</sup>.

A CF/88, em seu artigo 7º, ao elencar os principais direitos dos trabalhadores, não os limitou a esse rol, na medida em que, expressamente, remeteu ao acolhimento de outros direitos mais que visassem à melhoria da condição social da classe operária.

Desse rol de direitos elencados pela CF/88, não é forçoso destacar aqueles, dentre outros, cujo cumprimento efetivo pela empresa corresponderia ao exercício de sua função social com vistas à promoção da justiça social e à valorização do trabalho humano, veja-se: (a) a geração e a manutenção de empregos; (b) a contratação de pessoas portadoras de deficiência; (c) o pagamento de um salário digno, ou seja, cujo valor seja condizente com a complexidade do trabalho desenvolvido e a capacidade econômica da empresa; (d) a participação do trabalhador no auferimento dos lucros e resultados da empresa; (e) direcionar investimentos destinados à melhoria das condições de trabalho objetivando a redução constante de riscos inerentes ao trabalho, à saúde e à segurança do trabalhador.

A geração e a manutenção de empregos pela atividade empresarial constituem-se num dos principais papéis da empresa diante de seu poder-dever que orienta sua conduta enquanto cumpridora de uma função social perante as relações de trabalho, conformando-se com os ditames do artigo 170, incisos VII e VIII,

---

<sup>193</sup> “No entanto, tais princípios obviamente não esgotam os compromissos da empresa e da atividade econômica em geral. Afinal, equilíbrio entre a liberdade empresarial e o igual direito à liberdade dos demais membros da sociedade é extremamente delicado e envolve a questão da justiça social. Esta, por sua vez, não tem como ser reduzida a fórmulas fechadas e que sejam insensíveis ao processo democrático e ao contexto social e histórico em que é analisada.” LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e propriedade – função social e abuso de poder econômico*. Ob. cit. p. 279.

combinado com o artigo 193, ambos da CF/88. O trabalho, pois, diante de sua dupla função, dignifica o homem e promove o desenvolvimento social<sup>194</sup>.

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

É por isso que o trabalho, elemento que efetivamente garante a parte econômica da vida em sociedade, deve ser protegido e valorizado na máxima potência, pois detém a responsabilidade de garantir uma sociedade mais justa, voltada à redução das desigualdades sociais e, por consequência, ampliando e garantindo maior dignidade a todas as pessoas. Não que se elimine a importância da livre-iniciativa. Esta, assim como o trabalho humano, é fundamento da República e da ordem econômica. O que deve ser esclarecido é que é o trabalho, e apenas este, que altera a natureza e garante o enriquecimento de toda a coletividade. O papel da livre iniciativa é o de proporcionar que isso ocorra da forma que melhor se adapte à sociedade, visando, também, à eliminação da desigualdade social e garantindo, na medida do possível, a justiça social, pelo bem de todos, fazendo valer, de forma sólida, o princípio da dignidade da pessoa humana<sup>195</sup>.

Com efeito, tão importante quanto à geração de empregos pela empresa, também se revela a manutenção destes postos de trabalho. A partir do momento em que um empregado é contratado pela empresa, toda uma cadeia de dependência familiar, social e econômica se instala em razão deste novo posto de trabalho.

É, pois, com o trabalho que o empregado irá garantir o sustento próprio e o de sua família, proporcionando-lhe uma melhor condição perante o meio social e um desenvolvimento econômico no âmbito de sua participação.

De forma diametralmente oposta, o desemprego gerado pela redução dos postos de trabalho constitui-se numa porta aberta para a marginalização do homem, para a precarização das condições sociais e para a retração do desenvolvimento econômico<sup>196</sup>.

---

<sup>194</sup> Leonardo Raupp Bocarney ressalta que “o trabalho é, conforme a experiência, um valor moral aceito pelas sociedades contemporâneas e possui em si dupla função: primeiro, é uma das formas de se revelar e se atingir o ideal de dignidade humana, além de promover a inserção parcial; segundo, é elemento econômico indispensável, direta ou indiretamente, para que haja crescimento”. Cf. BOCORNEY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003, p. 71.

<sup>195</sup> MARQUES, Rafael da Silva. *Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104-105.

<sup>196</sup> Rosilaine Chaves Lage analisa que o desemprego constitui-se em medida contrária a valorização do trabalho humano, salientando as drásticas consequências que o mesmo acarreta: “As consequências da falta de valorização do trabalho formal (regulado) no âmbito social são várias, destacando-se dentre elas: distúrbios e desequilíbrios sociais, tensões políticas, miséria, aumento acelerado da taxa de desemprego, degradação ambiental, imigração em massa, fragmentação do mercado e a guerra comercial entre os blocos econômicos, dentre outros. [...] A consequência é um



Pode-se evidenciar, também, o cumprimento de sua função social quando a empresa promove a contratação de pessoas portadoras de deficiência para integrarem seus quadros de empregados, atendendo, pois, a inteligência do artigo 7º, inciso XXXI, combinado com o artigo 170, inciso VII e artigo 193, todos da CF/88.

A pessoa portadora de deficiência, ao longo da história, foi segregada da participação ativa do âmbito socioeconômico, uma vez que era tratada como ser inválido e incapaz, sendo passível apenas, pois, de caridade, piedade e misericórdia do outro<sup>197</sup>.

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 1948, todo homem teve assegurado o direito ao trabalho, bem como, a condições justas e favoráveis ao seu exercício, tornando-se, pois, o marco atual dos fundamentos dos direitos humanos<sup>198</sup>.

No cenário jurídico pátrio, a CF/88 institui o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República e, portanto, de forma sistemática, assegurou explicitamente o direito fundamental a igualdade<sup>199</sup>, como um princípio que orienta a conduta de todo cidadão, do Estado e da iniciativa privada.

Dessa forma, no âmbito das relações de trabalho, a pessoa portadora de deficiência tem o direito de não sofrer qualquer tipo de discriminação, em especial no que se refere aos critérios de admissão e política salarial<sup>200</sup>.

Apesar dos avanços trazidos pela Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, regulamentada pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que implantou a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, e ainda, pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que em seu artigo 93, obrigou as empresas com mais

---

verdadeiro ciclo vicioso, onde, reduzindo-se o número de empregos, reduz-se o consumo, diminui-se a produção, o que vai diminuir a oferta de empregos e assim sucessivamente.” LAGE, Rosilaine Chaves. *A importância da efetividade do princípio da valorização do trabalho regulado: homenagem ao professor Luiz Otávio Linhares Renault*. São Paulo: LTr, 2010. p. 105.

<sup>197</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006. p. 86. Maria de Lourdes Carvalho apresenta quatro fases porque passou a pessoa portadora de deficiência no que se refere ao seu convívio social, sendo a fase da eliminação, a fase do assistencialismo, a fase da integração e a fase da inclusão. A autora ressalta que tais fases não estão divididas ao longo da História da Humanidade, “mas são marcadas pela preponderância de uma sobre as outras e também por avanços e retrocessos da civilização.” Cf. CARVALHO, Maria de Lourdes. *A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2012. p. 88-102.

<sup>198</sup> BOBBIO, Norberto. Ob. cit. p. 25-45.

<sup>199</sup> BRASIL. CF/88. Art. 5º, *caput*.

<sup>200</sup> BRASIL. CF/88. Art. 7º, XXXI.

de 100 (cem) empregados a preencherem seus quadros com 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com pessoas portadoras de deficiência, notório se faz que muitas empresas ainda não cumprem com essa tão nobre incumbência que está umbilicalmente atrelada a sua função social.

Considerando-se a importância do valor do trabalho não apenas na vida do indivíduo, mas também para o meio social, ao cumprir com a contratação de pessoas portadoras de deficiência e integrá-las nos mais diversos setores de sua atividade, a empresa estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, menos preconceituosa e menos desigual, legitimando o lucro da empresa e observando os ditames do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, Maria de Lourdes Carvalho ressalta que

Com efeito, a responsabilidade social corporativa resgata a função social da empresa, tendo por objetivo maior a promoção da qualidade nas relações da empresa, com práticas que respeitem as pessoas e a comunidade, para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, qualitativamente melhor para o viver humano.

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas com uma obrigação legal. A inclusão, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social<sup>201</sup>.

Com efeito, pode-se identificar a valorização do trabalho humano na contratação da pessoa portadora de deficiência para que seja incluída nos quadros de empregados da empresa, dignificando sua pessoa e, por conseguinte, configurando-se como uma prática efetiva do princípio da função social da empresa.

Outra conduta da atividade empresarial que também se revela como exercício de sua função social, mas, que muita das vezes passa despercebida por estar inserida no poder diretivo do empregador, refere-se ao pagamento de um salário digno ao empregado, consoante o disposto no artigo 7º, inciso V, da CF/88.

Na relação entre a Economia e o Direito do Trabalho pode-se destacar o salário como sendo o assunto que mais acentua esse liame. Não se pode esperar um desenvolvimento socioeconômico, sob o ponto de vista da contribuição da iniciativa privada, sem que os trabalhadores recebam não apenas o salário, mas, um

---

<sup>201</sup> CARVALHO, Maria de Lourdes. Ob. cit. p. 164.

salário justo, adequado, condizente com a complexidade de suas atividades exercidas e com a capacidade econômica da empresa que o remunera<sup>202</sup>.

A CF/88 garantiu aos trabalhadores o direito a percepção de um salário mínimo (art. 7º, IV e VII), bem como, ainda, a sua devida proteção mediante a impossibilidade de redução por ato unilateral da empresa (art. 7º, VI).

O salário, segundo sua definição mais clássica, constitui-se num “conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”<sup>203</sup>. Sua relevância é tão evidenciada que “divide com o próprio trabalho o magnetismo maior existente na relação empregatícia<sup>204</sup>”.

Entretanto, não se mostra tão simples compreender o valor que seria aceito como justo. Para tanto, a CF/88 estabeleceu como mínimo o salário que fosse capaz de suprir as necessidades vitais básicas do empregado e de sua família, consoante elencado no inciso IV, do artigo 7º<sup>205</sup>.

Com vistas ao pagamento de um salário que fosse compatível com a complexidade do trabalho desenvolvido pelo empregado, o artigo 7º, inciso V, da CF/88 garantiu o direito a percepção do denominado salário profissional<sup>206</sup>.

Como nem todas as profissões possuem um salário fixado por lei própria, as categorias profissionais passaram a negociar o salário mínimo devido a categoria mediante Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho<sup>207</sup>.

Através destes instrumentos, empresa e empregado passaram a ter condições de negociar a fixação de um salário justo para a categoria, conforme a capacidade econômica da empresa.

Não se pode olvidar, ainda, que o salário é o resultado obtido pelo trabalhador em razão de ter empregado sua força e inteligência para a obtenção do lucro auferido pela atividade empresarial.

---

<sup>202</sup> SUSSEKING, Arnaldo. et. al. *Instituições de direito do trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 139.

<sup>203</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 681.

<sup>204</sup> Idem. p. 686.

<sup>205</sup> “IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.” Cf. também: SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 175.

<sup>206</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Ob. cit. p. 178.

<sup>207</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Ob. cit. p. 690.

É inegável que a empresa é constituída com a finalidade da obtenção de lucro, contudo, esse mesmo lucro não é legitimado quando é obtido em detrimento dos direitos fundamentais do trabalhador.

Não estará observando sua função social endógena, a empresa que se dispuser a pagar simplesmente o salário mínimo nacional, com a finalidade de manter seus lucros em patamares elevados, restringindo o poder de crescimento socioeconômico do empregado e precarizando por vias indiretas o valor social do trabalho.

Com efeito, tão importante quanto a geração de empregos, o pagamento pela empresa de um salário justo se revela como exercício de sua função social e, assim, condição imprescindível para a valorização do trabalho humano, promoção de sua dignidade e redução das desigualdades sociais.

Prosseguindo nesse contexto exemplificativo do exercício efetivo da função social da empresa nas relações de trabalho, permite-se evidenciá-la também quando da participação do trabalhador no recebimento dos lucros ou resultados auferidos pela empresa<sup>208</sup>.

A CF/88, em seu artigo 7º, inciso XI, garantiu ao trabalhador o direito a participação nos lucros ou resultados obtidos pela empresa, buscando, assim, assegurar a melhoria de condição social do empregado e, ao mesmo tempo, evitando-se a instalação de um sistema capitalista que destine o lucro a apenas uma das partes envolvidas, a parte mais forte que é a empresa.

Alice Monteiro de Barros explica os fundamentos econômicos que motivam a destinação de uma parcela dos lucros empresariais aos empregados:

Por outro lado, os fundamentos econômicos demonstram que na produção estão presentes os seguintes fatores: natureza, capital, trabalho e organização, personalizada no empregador, os quais têm retribuições específicas. A natureza tem por retribuição a renda da terra; o capital tem tradicionalmente uma retribuição específica, que é o lucro; o trabalho é remunerado pelo salário e o empregador tem como remuneração específica, pelo seu trabalho de direção, o *pro labore*. Para remunerar a sua colaboração, o empregador fica ainda com todo o lucro, sendo razoável que ao empregado, também como colaborador, assista o direito de participar dos mesmos, pois o salário não remunera integralmente o trabalho<sup>209</sup>.

<sup>208</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 168-170. Nesse mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros também explica que: “A participação nos lucros é uma decorrência da função social da propriedade, que a sujeita a algumas restrições. Traduz um instrumento de integração entre capital e trabalho, além de ser um incentivo à produtividade.” Cf. BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 629.

<sup>209</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. Ob. cit. p. 630.

Ao dividir parte de seu lucro com o empregado, a empresa contribui para valorizar a participação ativa do trabalhador como elemento essencial ao alcance de sua finalidade precípua.

Eloy Pereira Lemos Júnior traz, em linhas gerais, as vantagens trazidas pela a participação nos lucros ou resultados, tanto para o empregado quanto para a empresa:

[...] desenvolver os colaboradores continuamente; aumentar a produtividade e a qualidade; utilizar o conceito de remuneração por resultados como possibilidade de aumentar a remuneração e renda dos empregados; assegurar maior comprometimento dos colaboradores nos lucros e nos resultados da empresa; incrementar o interesse dos empregados pelos negócios da empresa; remunerar os profissionais com uma parcela variável, de acordo com os desempenhos individuais, setoriais ou em equipe; garantir o reconhecimento dos empregados pela parcela de contribuição prestada à empresa; substituir os custos fixos por custos variáveis; não incidir encargos trabalhistas e previdenciários, somente desconto no imposto de renda; melhorar a distribuição de renda dos trabalhadores; aumentar a participação dos trabalhadores nas mudanças tecnológicas do processo produtivo; e aumentar a produtividade e qualidade dos serviços, visando a satisfação dos clientes externos da empresa<sup>210</sup>.

Através da negociação, as partes estabelecem as metas e objetivos a serem alcançados pelos empregados e o valor que será devido a estes últimos, acarretando, assim, de um lado, no interesse da classe trabalhadora pela melhoria do processo produtivo e, de outro, na legitimação do lucro conquistado e externando a dimensão ativa da função social da empresa<sup>211</sup>.

Por fim, no âmbito das relações de trabalho, a empresa possui o dever-poder de direcionar parte de seus lucros para investimentos na melhoria de seu processo produtivo, com vistas à redução dos riscos inerentes ao trabalho, e, por conseguinte, objetivando preservar a saúde e segurança do trabalhador, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXII, da CF/88<sup>212</sup>.

A norma constitucional prevê, no subseqüente inciso XXIII<sup>213</sup>, o direito do trabalhador a receber um adicional por trabalhar em atividades insalubres ou

<sup>210</sup> LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. Ob. cit. p. 169.

<sup>211</sup> FRAZÃO, Ana. Ob. cit. p. 195.

<sup>212</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito à dignidade da pessoa humana*. Ob. cit. p. 31.

<sup>213</sup> BRASIL. CF/88. Ar. 7º, inciso XXIII: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.”

perigosas, o que, nada obstante, não desobriga, jamais, a empresa de eliminar ou reduzir os efeitos maléficos ocasionados à vida e a saúde do trabalhador<sup>214</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 157<sup>215</sup>, elenca os deveres que a empresa possui no que concerne à preservação da saúde e segurança de seus empregados<sup>216</sup>.

Apesar de não serem recentes as normas de observância da empresa quanto à preservação da saúde e segurança de seus empregados<sup>217</sup>, denota-se uma aparente falta de compromisso da empresa em destinar investimentos voltados para a preservação da saúde e da vida dos trabalhadores<sup>218</sup>.

A consequência do descumprimento de tão relevante função social tem acarretado na mutilação de milhares de empregados<sup>219</sup>, quer seja por acidente típico ou incidência de doenças ocupacionais, que sucumbem sua progressão profissional a uma aposentadoria precoce por não apresentarem mais aptidão para a atividade laboral.

Dessa forma, não se coaduna com a função social da empresa a produção de riqueza de um lado e, de outro, o alijamento da saúde e segurança do trabalhador, ferindo diretamente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios da República, de suas ordens econômica e social.

---

<sup>214</sup> Sebastião Geraldo de Oliveira assinala sobre a necessidade de se promover sempre a proteção ao meio ambiente do trabalho, pois, “o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí porque o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte[...]”. Cf. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 142.

<sup>215</sup> BRASIL. CLT. “Art. 157. Cabe as empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

<sup>216</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Ob. cit. p. 143.

<sup>217</sup> “Até o início do século XVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução Industrial e de novos processos industriais – a modernização das máquinas -, começaram a surgir doenças ou acidentes decorrentes do trabalho. A partir desse momento, há necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 657.

<sup>218</sup> Guilherme José Purvin de Figueiredo, ao demonstrar o quadro fático de acidentes e doenças ocupacionais acometidas por trabalhadores, relata uma triste realidade, no cenário brasileiro, quanto a ausência de uma efetiva proteção a segurança e a saúde do trabalhador, e, por conseguinte, pela falta de cumprimento da função social da empresa. Cf. FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 172-174.

<sup>219</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Ob. cit. p. 262.

Portanto, constituindo-se o valor social do trabalho<sup>220</sup> como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como, ainda, como um dos pilares sobre os quais está fundada a ordem econômica brasileira, não é forçoso, portanto, concluir que a empresa estará cumprindo com sua função social no âmbito das relações de trabalho quando exercitar o seu poder-dever com vistas à geração e manutenção de empregos, primando pela saúde e segurança do trabalhador, contribuindo para a redução da desigualdade social, cujo corolário é a valorização do trabalho humano<sup>221</sup>.

---

<sup>220</sup> “Tal entendimento é reforçado, justamente, quando o texto constitucional, em art. 193, estabelece que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Tem-se aqui o termo “primado”, no sentido de emprestar excelência, superioridade, primazia do trabalho, como fator de fomento ao bem-estar comunitário. Nesse diapasão, funda-se a ordem econômica na “valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa”, impondo que esta esteja à serviço da promoção de uma existência digna a todos aos cidadãos (art. 170).” Cf. SILVA, Paulo Henrique Tavares. *A valorização do trabalho como princípio constitucional da Ordem Econômica Brasileira*. Curitiba: Juruá, 2003. p. 109. Cf. também: VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. Os valores sociais do trabalho no contexto da dignidade da pessoa humana: para além do trabalho subordinado. In: *Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso. Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012. p. 185.

<sup>221</sup> Cf. GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A promoção da democracia empresarial à luz da constituição: pressuposto necessário à procedimentalização do direito do trabalho e à conseqüente realização dos direitos fundamentais sociais. In *Revista Trabalhista. Direito e Processo*, vol. XXIII. Doutrina. Nesse mesmo sentido: GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito à dignidade da pessoa humana. In: *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. ano 15. n. 58. jan-mar./2007. p. 32. Cf. também: DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Compromisso social da empresa e sustentabilidade – aspectos jurídicos*. In: *Revista LTr*. 71. 2007. p. 348.

### III. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como visto no Capítulo 2, no que tange as relações de trabalho, a empresa possui uma função social endógena que orienta sua conduta no sentido de promover a valorização do trabalho humano.

Não se pode olvidar, outrossim, que tem se revelado árdua a tarefa por que tem passado a empresa contemporânea quanto à finalidade de obter seus lucros e, ao mesmo tempo, primar por sua continuidade sustentável diante da alta carga tributária que incide sobre os seus produtos manufaturados, além da forte competitividade gerada pelo mercado globalizado<sup>222</sup>. Adiciona-se a esse cenário, o desafio de alinhar suas ações de tal modo que também seja capaz de cumprir com sua função social.

Diante desse quadro dinâmico que envolve a atividade empresarial, incrementado pelos conflitos que permeiam as relações trabalhistas, tendo em vista a condição que o trabalho assume como direito fundamental, a empresa necessita trilhar um caminho que possa conduzi-la tanto no alcance de seus objetivos (geração de lucro) quanto no cumprimento de sua função social.

A partir do reconhecimento assegurado pela CF/88, em seu artigo 7º, inciso XXVI<sup>223</sup>, a negociação coletiva se apresenta nesse caminho como um importante instrumento cuja natureza é capaz de gerar direitos e obrigações para a empresa e seus empregados, propiciando, assim, a solução de interesses divergentes e

---

<sup>222</sup> “O necessário esforço das empresas, com o objetivo de sobreviver num mercado altamente competitivo, implica a busca de despesas mínimas, produtos de qualidade e estratégia de *marketing*. Somente as megacorporações conseguem agregar tais elementos. Daí a existência das recentes fusões e incorporações de empresas, outrora concorrentes, agora aliadas.” DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Análise de Conjuntura Socioeconômica e o Impacto no Direito do Trabalho. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. São Paulo: LTr, 2003. p. 13.

<sup>223</sup> CF/88. Art. 7º, XXVI – reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Em que pese o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho pelas Constituições anteriores de 1934 a 1967, somente com a CF/88 é que esse reconhecimento passou a alçar a condição de direito fundamental do trabalhador. Cf. ABREU, Osmani Teixeira de. *As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824: greves, organização e movimento sindical, legislação, justiça do trabalho, contratos coletivos: evolução das convenções e acordos coletivos, evolução dos dissídios coletivos*. São Paulo: LTr, 2005. p. 115-123.



garantindo a necessária segurança jurídica para a condução de suas ações diretivas<sup>224</sup>.

Poderia, então, a negociação coletiva de trabalho constituir-se num relevante instrumento a ser utilizado pela empresa com vistas à concretização de sua função social na seara de suas relações de trabalho?

Para a obtenção dessa resposta, torna-se necessário conhecer previamente os percalços que envolvem o caminho da negociação coletiva, segundo a perspectiva da interpretação sistemática do texto constitucional em consonância com a jurisprudência sedimentada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

### 3.1 A negociação coletiva na solução de conflitos da relação de trabalho

Ao observar a história do Direito Coletivo do Trabalho, verifica-se que os conflitos coletivos<sup>225</sup> decorrentes das relações de trabalho subordinado tornaram-se mais intensificados pelo advento da Revolução Industrial cujos processos industriais multiplicaram as possibilidades de produção de riquezas<sup>226</sup>.

---

<sup>224</sup> José Augusto Rodrigues Pinto ressalta que: “No Brasil, depois da Constituição de 1988, que alargou expressivamente o horizonte da liberdade sindical, a *Convenção Coletiva* se valorizou sobremodo no conjunto dos *instrumentos de negociação*, experimentando, inclusive, relevantes alterações em sua disciplina legal. Por tudo isso, seu estudo recomenda pormenorização bastante cuidadosa, correspondente em seus aspectos mais polêmicos. Conhecer, saber construir e aplicar, convenientemente, a *Convenção Coletiva de Trabalho*, passa a ser, então, um caminho seguro para a solução de alguns dos magnos problemas de qualquer sociedade industrial.” PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 219.

<sup>225</sup> Russomano conceituou o conflito decorrente da relação de trabalho a partir “da idéia de que existe uma divergência ou controvérsia entre duas ou mais de duas pessoas, que, pela áspera (o que não quer dizer violenta) oposição de seus interesses, se transforma em conflito.” Cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 225. Cabanellas procurou conceituar a expressão conflito como sendo “la existencia de una dificultad, de intrincada solución, de cualquier clase que sea, entre el patrón y los trabajadores a su servicio – uno o varios o la totalidad – siempre que se origine en el trabajo.” Cf. CABANELLAS, Guillermo. RUSSOMANO, Mozar Victor. *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*. Buenos Aires: Heliasta. p. 85.

<sup>226</sup> Conforme explica José Augusto Rodrigues Pinto, o fosso existente entre a classe trabalhadora e a detentora dos meios de produção cresceu exponencialmente a partir dos novos processos industriais introduzidos pela Revolução Industrial. Assim, relata que “quanto mais evoluiu a tecnologia criadora da riqueza industrial, mais proporcionou aos detentores do capital os meios de acumular o produto do trabalho e menos facultou ao trabalhador, que o tornou possível, associando a transpiração de seu corpo ao óleo de máquinas, a oportunidade de parceria para o gozo da riqueza criada. Nos primórdios da *Revolução Industrial* esses componentes se aliaram ao impiedoso concurso das concepções econômicas vigentes, para radicalizar as posições de luta, visando a melhorar a repartição dos benefícios obtidos.” Cf. PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 168.

A partir desse marco, consolidaram-se três formas básicas de solução dos conflitos que envolviam a coletividade dos empregados: autodefesa (autotutela), a heterocomposição e a autocomposição<sup>227</sup>.

A autodefesa trata-se da forma mais primitiva de solução dos conflitos. Ela ocorre quando uma das partes, em geral o empregador, resiste imotivadamente à tentativa de estabelecer uma negociação, gerando, de outro lado, a decisão dos empregados de adotarem a medida extrema de paralisar suas atividades laborais com o intuito de provocar o empregador a tomar, então, a iniciativa de por fim ao conflito<sup>228</sup>. Pode-se destacar a greve como o exemplo mais evidenciado da prática de autodefesa.

A heterocomposição, por sua vez, ocorre quando um agente exterior à relação conflituosa é instado a solucionar o conflito proferindo uma decisão com força obrigatória sobre os envolvidos. Por esta via, as partes (ou uma delas) decidem não pacificar isoladamente a questão controvertida, submetendo o conflito existente para que seja resolvido por uma fonte suprapartes.<sup>229</sup> Enquadram-se na modalidade da heterocomposição a jurisdição e a arbitragem.<sup>230</sup>

Por fim, a autocomposição se efetiva quando a situação conflituosa é solucionada pelas próprias partes, empregados e empregador, sem que ocorra a intervenção direta de agentes terceiros na decisão que põe fim ao conflito. Denota-se, pois, que a autocomposição revela-se como uma “simples negociação, mais ou menos organizada, na qual as partes confrontam seus pontos de vista e procuram encontrar uma solução para suas divergências<sup>231</sup>”.

Em razão de sua natureza, vislumbra-se na autocomposição um esforço de solução interna<sup>232</sup> de interesses conflituosos de âmbito coletivo entre duas

---

<sup>227</sup> Idem. p. 172.

<sup>228</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1982. p. 251. Cf. também, ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de Direito Sindical – Teoria e Prática*. São Paulo: LTr, 1991. p. 124.

<sup>229</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 137. Cf. também: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Ob. cit. p. 250.

<sup>230</sup> “[...] o processo *heterocompositivo*, uma vez completo, dará lugar a outra figura jurídica, no seu caso a sentença (ou seu equivalente, o *laudo arbitral*), capaz de exprimir a *solução de autoridade* do árbitro ou de cancelar a *solução de transigência das partes*, com o exato sentido desta última palavra no Direito: ato jurídico pelo qual as partes põem termo a um *litígio*, mediante concessões recíprocas em torno do objeto *litigioso* do direito (*res litigiosa*).” Cf. PINTO, José Augusto Rodrigues. Ob. cit. p. 180.

<sup>231</sup> RUPRECHT, Alfredo José. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 261.

<sup>232</sup> “Dizemos *solução interna* porque os próprios organismos em conflito que se reúnem para aviar a fórmula de sua pacificação, buscando o ajuste de vontades que se torne, a partir daí, a fonte

categorias que se encontram em lados opostos. Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto, “consiste em aproximar os interessados na solução do conflito (as representações sindicais dos empregados e das empresas, ou estas, diretamente) em volta da mesa de discussão amistosa dos interesses antagônicos<sup>233</sup>”.

Pela autocomposição podem-se extrair três modos distintos de se alcançar a solução: (i) pela renúncia, que consiste no abandono por uma das partes do benefício ou vantagem que pretendia em favor de outrem; (ii) pela aceitação ou resignação (submissão), quando uma das partes cede ao interesse da outra e, por fim, (iii) pela transação, que ocorre através da concessão recíproca realizada pelas partes<sup>234</sup>.

Constata-se, portanto, que a negociação coletiva de trabalho nasce como resultado efetivo da solução autocompositiva dos conflitos trabalhistas. Maurício Godinho Delgado assim esclarece:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente *democrática*, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a *renúncia* e muito menos com a *submissão*, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso, fala-se em transação coletiva negociada)<sup>235</sup>.

Para tanto, José Augusto Rodrigues Pinto<sup>236</sup> elenca os princípios que norteiam a negociação coletiva, cuja observância dos negociadores torna-se imprescindível para que se possa atingir o seu êxito almejado, que se traduz no consenso das partes envolvidas, assim sendo:

**1. O contraditório** que deve existir entre os sujeitos, constituindo-se no ponto de partida da negociação, tendo em vista que o diálogo decorre das pretensões divergentes apresentadas pelas partes.

**2. A cooperação** que os partícipes devem promover com vistas a manter ativo o ânimo na busca da solução do conflito.

**3. A igualdade** dos negociadores envolvidos, na medida em que a negociação se desenvolve entre dois polos distintos: de um lado a hierarquia da

---

imperativa das condições gerais de trabalho a serem observadas na contratação individual”. Cf. PINTO, José Augusto Rodrigues. Ob. cit. p. 177.

<sup>233</sup> Idem. p. 177.

<sup>234</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 137.

<sup>235</sup> Idem. p. 137.

<sup>236</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Ob. cit. p. 189.

empresa e de outro a subordinação jurídica inerente da relação individual de emprego. Revela-se, pois, como o aspecto mais sensível que envolve os preceitos da negociação, sem o qual, todavia, não haverá condição de preservação do contraditório e da cooperação dos sujeitos envolvidos.

**4. A razoabilidade** das pretensões colocadas em mesa pelas partes, pois, a ausência de racionalidade nas condições vindicadas traz como consequência a desarticulação dos princípios anteriores, “pois exacerbará o contraditório, desarmará o espírito de cooperação e avivará os sentimentos opostos que a hierarquia e a subordinação alimentam no empregador e no empregado<sup>237</sup>”.

Diante de sua importância, Amauri Mascaro Nascimento<sup>238</sup> destaca as principais funções que a negociação coletiva de trabalho exerce tanto no âmbito interno das relações trabalhistas quanto no seu âmbito externo no que concerne este aos impactos socioeconômicos, podendo, assim ser identificadas: (i) função compositiva, (ii) função de criação de normas, (iii) função política, (iv) função econômica e (v) função social<sup>239</sup>.

Pela sua função compositiva, tem por finalidade assegurar a harmonia dos interesses divergentes entre empregadores e empregados, buscando evitar a deflagração da greve e, por conseguinte, da atuação do órgão jurisdicional, situações essas que não produzem uma solução célere para o conflito instaurado<sup>240</sup>.

Através da forma autocompositiva pode-se constatar uma vantagem em face das demais já conhecidas anteriormente, na medida em que o processo de negociação amadurece o entendimento de cada uma das partes acerca de seus respectivos anseios e dificuldades, propiciando, assim, o alcance de um consenso que irá “dar maior consistência e acatamento ao que for pactuado, técnica pacífica, portanto, de decisão das divergências<sup>241</sup>”.

---

<sup>237</sup> Idem. p. 190.

<sup>238</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 346-349.

<sup>239</sup> Reserva-se para o subcapítulo 3.3. a compreensão das três últimas funções da negociação coletiva em conformidade com a função social da empresa para com as relações de trabalho.

<sup>240</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. Ob. cit. p. 346.

<sup>241</sup> Amauri Mascaro Nascimento ressalta que a via da autocomposição “evita os desgastes e danos que resultam de uma disputa violenta, e os prejuízos que o processo produtivo e os sindicatos de trabalhadores podem sofrer, aquele, evitando horas de paralisação na produção, estes, os gastos de fundos de greve.” Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. Ob. cit. p. 346

No que tange a criação de normas, vislumbra-se como sendo a função mais precípua da negociação coletiva de trabalho. Atua, portanto, como geradora de obrigações e direitos que deverão ser observados pela empresa e pelos empregados no âmbito das relações individuais de trabalho<sup>242</sup>.

Revelando-se num procedimento muito mais simplificado que o trâmite legislativo para a criação de uma lei, a negociação coletiva apresenta uma melhor sintonia com os anseios das partes envolvidas, cujo resultado é uma maior eficácia da aplicação de seu conteúdo jurídico. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que

A negociação tem maior possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional, ou cada empresa para a qual é instituída. A legislação é geral, uniforme, para toda a sociedade. A negociação é específica para segmentos menores. Permite a auto-regulamentação de detalhes que a lei, norma de ordem geral, para toda a sociedade, não pode nem deve reger<sup>243</sup>.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, destaca a singularidade que o papel da negociação coletiva representa para o cenário laboral e socioeconômico:

De todo modo, a geração de regras jurídicas, que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que confere a ele (e à negociação coletiva) papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática<sup>244</sup>.

As condições consensadas pelo êxito da negociação coletiva passam a adquirir o caráter normativo somente quando são formalizadas através de instrumentos normativos específicos da esfera juslaborativa: a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho, cujo reconhecimento está assegurado no ordenamento jurídico pátrio pela CF/88, em seu artigo 7º, inciso XXVI<sup>245</sup>.

---

<sup>242</sup> Idem. p. 346. E ainda: “Ao lado da criação de normas, também gera a negociação coletiva dispositivos obrigacionais que irão dirigir-se essencialmente aos sujeitos da própria negociação efetivada e não ao universo de trabalhadores regidos pelos instrumentos coletivos.” Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 139.

<sup>243</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. Ob. cit. p. 308.

<sup>244</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 139.

<sup>245</sup> BRASIL. CF/88. Art. 7º, inciso “XXVI – reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho”.

A Convenção Coletiva de Trabalho, consoante se depreende de sua conceituação descritiva contida no artigo 611<sup>246</sup>, *caput*, da CLT, expressa-se como sendo um negócio jurídico<sup>247</sup> de caráter normativo, firmado entre dois ou mais Sindicatos que representam categorias econômicas e profissionais, pelo qual estabelecem as condições de trabalho que serão aplicadas nas relações individuais de trabalho, no âmbito das respectivas representações.

Portanto, a Convenção Coletiva de Trabalho é o resultado formal da negociação entabulada pelo sindicato que representa determinada categoria operária e o sindicato que representa determinada categoria empresarial<sup>248</sup>. Pode-se dizer que as normas jurídicas instituídas por esta via instrumental tem aplicação *erga omnes*<sup>249</sup> no âmbito das relações de trabalho das respectivas categorias de empregados e empregadores ali representadas<sup>250</sup>.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho, segundo a disposição contida no § 1º, do artigo 611, da CLT<sup>251</sup>, consiste no negócio jurídico firmado entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, pelo qual as partes instituem as condições de trabalho que serão aplicadas nas relações dessas empresas com seus respectivos empregados<sup>252</sup>.

Denota-se, pois, que o Acordo Coletivo de Trabalho se diferencia da Convenção Coletiva de Trabalho por prescindir da participação do sindicato representativo da categoria empresarial como requisito para validade das condições ajustadas. Assim, a empresa (ou as empresas) pode firmar o Acordo Coletivo de

---

<sup>246</sup> CLT. “Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

<sup>247</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 664.

<sup>248</sup> A Convenção Coletiva de Trabalho pode ser celebrada entre um ou mais sindicatos de categorias de trabalhadores e um ou mais sindicatos de categorias de empregadores, conforme o entendimento de ambas as partes no sentido de que há viabilidade de aplicação das normas perante uma abrangência maior de representados.

<sup>249</sup> *Idem*. p. 664.

<sup>250</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 152.

<sup>251</sup> CLT. “§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”

<sup>252</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. Ob. cit. p. 664. Nesse mesmo sentido: Cf. PINTO, José Augusto Rodrigues. Ob. cit. p. 240. E também: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Ob. cit. p. 257.

Trabalho diretamente com o sindicato (ou sindicatos) que representa a categoria dos trabalhadores<sup>253</sup>.

Maurício Godinho Delgado esclarece, pois, a especificidade que se extrai do Acordo Coletivo de Trabalho como fonte geradora de regras jurídicas:

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *latu sensu*) – à semelhança das convenções – embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas<sup>254</sup>.

Importa esclarecer que diante das singularidades que a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho apresentam, como instrumentos geradores de normas e também de obrigações, verifica-se uma composição extremamente complexa que dificulta uma exata identificação da natureza destes institutos jurídicos.

Orientando-se pelos estudos realizados por José Augusto Rodrigues Pinto<sup>255</sup>, pode-se concluir que a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho detêm uma natureza jurídica *sui generis*, que em razão de sua complexidade mescla elementos que são próprios de um contrato e também de uma norma jurídica. Em que pese essa dificuldade, vislumbra-se que tais instrumentos se farão por serem entendidos muito mais pelo fim a que se destinam do que pela sua substância jurídica.

É justamente em razão de sua finalidade que João de Lima Teixeira Filho evidencia a importância que esses instrumentos assumem para a solução das relações conflitivas de trabalho:

---

<sup>253</sup> Maurício Godinho Delgado ressalta que “[...] o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encorajado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva mesmo. Portanto, não houve invalidação do instituto do *acordo coletivo* a contar da vigência da nova Constituição.” DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 153.

<sup>254</sup> Idem. p. 153.

<sup>255</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Ob. cit. p. 232. Nesse mesmo sentido, Arnaldo Sussekind conclui que: “Como se infere, a convenção e o acordo coletivo de trabalho são, a um só tempo: a) um ato-regra, de caráter normativo, aplicável às empresas e aos empregados que pertençam ou venham pertencer aos grupos representados; b) um contrato, no que tange às cláusulas que obrigam, direta ou reciprocamente, as respectivas partes.” SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Ob. cit. p. 448.

A negociação coletiva de trabalho pode ser singelamente definida como o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes. A negociação coletiva é, assim, **um processo dinâmico de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes** capaz de satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores **e de manter equilibrados os custos de produção**<sup>256</sup>. (grifo nosso)

Prosseguindo em sua evidência, não olvida em ressaltar ainda que:

[...] a partir da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho já não pode mais ser tratada *de costas*. **Sua incontestável valorização constitucional como o processo mais eficaz e democrático de solução dos conflitos coletivos de trabalho** lança sobre si um facho de luz de tal intensidade que não se poderá discorrer sobre o produto da negociação desaparecendo-se de sua fonte<sup>257</sup>. (grifo nosso)

Em razão de todos esses aspectos que envolvem a negociação coletiva, sua função foi reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), motivando a edição da Convenção nº 154<sup>258</sup>, que instituiu as medidas a serem adotadas por seus países signatários no sentido de estimular cada vez mais a sua prática.

Portanto, no âmbito da atividade empresarial, a utilização da negociação coletiva urge como o caminho mais adequado a manter o equilíbrio entre os anseios divergentes que envolvem o capital e o trabalho, criando normas, obrigações e propiciando o consenso no âmbito coletivo das relações laborais conflitivas<sup>259</sup>.

<sup>256</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 1164. A OIT adota um conceito mais amplo: “Entende-se por negociação coletiva (ou expressões equivalentes) não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, mas, além disso, todas as formas de tratamento entre empregados e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra.” Cf. Organização Internacional do Trabalho, *La negociación colectiva em países industrializados con economia de mercado*. Genebra, 1974. p. 7.

<sup>257</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de direito do trabalho*. Ob. cit. p. 1165. Assim também destaca Alfredo Ruprecht: “[...] a negociação tem sido considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho [...]”. Cf. RUPRECHT, Alfredo José. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 262.

<sup>258</sup> A Convenção nº 154 da OIT foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1981 (Genebra). Entrou em vigor no plano internacional em 11/8/1983. Sua adesão pelo Brasil foi aprovada em 12/5/1992, através do Decreto legislativo nº 22, ratificado em 10/7/1992, com vigência interna a partir de 10/7/1993, sendo promulgada essa adesão apenas em 29/9/1994, pelo Decreto presidencial nº 1.256. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em 9/9/2013.

<sup>259</sup> Paulo Eduardo Vieira de Oliveira elucida que “a negociação coletiva é a fórmula jurídica natural de solução de um conflito coletivo”, revelando-se uma via melhor que o processo judicial, tendo em vista que as partes envolvidas são as que mais bem conhecem as causas geradoras do conflito e suas possíveis soluções. Cf. OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Negociação coletiva*. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. (Org.). *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, v. 3, p. 109.



### 3.2 O alcance e os limites da negociação coletiva de trabalho

Apesar da importância deferida à negociação coletiva, consoante razões discorridas no capítulo 3.1., não se deve olvidar que a mesma também possui limites de atuação. O entendimento sobre suas potencialidades e restrições permeia necessariamente uma interpretação sistemática do texto constitucional e infraconstitucional no que concerne ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos fundamentais do trabalhador pela via negocial em face do princípio da adequação setorial negociada.

Inicialmente, importante se faz conhecer as exigências legais e constitucionais para que seja assegurada a validade da negociação coletiva efetivada, cujo resultado formal é a redução a termo das condições negociadas mediante a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A legitimidade sindical surge, pois, como um requisito imprescindível para validade do acordo celebrado. A CF/88 estabeleceu em seu artigo 8º, inciso VI<sup>260</sup> que os sindicatos são obrigados a participarem nas negociações coletivas de trabalho.

Dessa forma, somente será válida a negociação coletiva quando, ao menos<sup>261</sup>, dela participar o sindicato da categoria dos empregados, assegurando-se, com efeito, a necessária representação da classe hipossuficiente, tendo em vista que cabe ao mesmo a defesa dos interesses de seus representados, tanto na esfera judicial quanto na administrativa<sup>262</sup>.

Na eventualidade de determinada categoria de empregados não estiver organizada por sindicato local ou regional, a negociação coletiva deverá ser celebrada mediante a assistência da federação que os represente e, na ausência também desta, pela assistência da confederação, consoante disposto no § 2º, do artigo 611, da CLT<sup>263</sup>. Verifica-se, assim, que a classe operária deverá sempre estar

---

<sup>260</sup> BRASIL. CF/88. Art. 8º. “VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”

<sup>261</sup> Recorda-se que no caso de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho prescinde-se da presença do sindicato da categoria econômica empresarial, conforme artigo § 1º, do artigo 611, da CLT.

<sup>262</sup> BRASIL. CF/88. Art. 8º. “III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”

<sup>263</sup> BRASIL. CLT. Art. 611. “§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para

assistida a fim de que se obtenha uma igualdade<sup>264</sup> de forças na mesa de negociação.

No entanto, ficaria obstaculizada uma negociação coletiva em que os empregados solicitem ao seu sindicato para que assuma a direção dos trabalhos de negociação em que esteja em pauta direitos de seus interesses, porém, a entidade sindical se recuse fazê-lo?

Num primeiro momento, poderia se interpretar que os §§ 1º e 2º, do artigo 617, da CLT<sup>265</sup> não foram recepcionados pela CF/88, em face da obrigatoriedade contida em seu artigo 8º, VI.

Ocorre que, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já proferiu decisão no sentido de privilegiar o ato da negociação coletiva como interesse maior das partes envolvidas e, com efeito, interpretando que haverá uma compatibilidade entre tais dispositivos quando a recusa do sindicato se fizer de forma desfundamentada, abusiva, revelando uma posição meramente caprichosa do corpo diretivo da entidade sindical em dissonância com os anseios da classe trabalhadora<sup>266</sup>. Evidencia-se, portanto, a importância que a negociação assume como instrumento de pacificação das relações de trabalho.

Outro requisito indispensável a ser observado refere-se às formalidades que envolvem todo o processo de negociação até sua redução a termo dos direitos e obrigações consensados pelos envolvidos. Por conseguinte, as condições formais

reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.” Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 157. E também, MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 665.

<sup>264</sup> Vislumbra-se a presença do princípio da igualdade que norteia a negociação coletiva, consoante abordado no capítulo 3.1.

<sup>265</sup> BRASIL. CLT. “Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias em que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. § 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembleia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.”

<sup>266</sup> Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 158. E também, MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 15. Ob. cit. p. 679. Cf., ainda, no resultado do julgamento proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do TST: RODC – 670.593/2000. Rel. Min. Wagner Pimenta. Julgado em 9/5/2002. Publicado no Diário da Justiça da União em 30/8/2002. Recorrente: Brascabos Componentes Elétricos Eletrônicos Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas de Material Elétrico e Ourives de Limeira e Região.

que a Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho deverão observar estão previstas no artigo 612 e no artigo 613<sup>267</sup>, e seus incisos e parágrafo único, ambos da CLT.

Uma vez redigido o instrumento coletivo de trabalho, para a sua vigência e validade, as partes convenientes devem se atentar para os requisitos estabelecidos pelo artigo 614, da CLT, pelo que a Convenção ou o Acordo Coletivo devem ter uma via depositada no órgão regional<sup>268</sup> do Ministério do Trabalho, no prazo de 8 (oito) dias após sua assinatura, passando a entrar em vigor, 3 (três) dias após o referido depósito, sendo que seu período de vigência não poderá ser superior a 2<sup>269</sup> (dois) anos.

Ultrapassados os requisitos legais que devem ser observados para a vigência e validade do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, cumpre agora adentrar num campo que envolve uma reflexão mais aprofundada no que concerne às possibilidades e limites da negociação coletiva como processo de construção de normas e obrigações em face dos direitos fundamentais do trabalhador garantidos pela CF/88 e da livre iniciativa assegurada a atividade empresarial.

Essa reflexão tem como ponto de partida a busca pela resposta as seguintes questões: (a) qual é a relação que existe entre as normas fruto da negociação coletiva e a Lei?; (b) existe uma hierarquia entre as normas criadas pela Convenção Coletiva e aquelas criadas por Acordo Coletivo?; (c) sob o ponto de vista temporal, as normas oriundas dos instrumentos coletivos aderem permanentemente ao

<sup>267</sup> Em que pese o artigo 612 da CLT estabelecer o *quorum* de 2/3 (dois terços) dos associados para aprovação de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, importa esclarecer que tal requisito não se faz mais obrigatório, em razão do TST ter cancelado, em 2003, as Orientações Jurisprudenciais (OJs) nº 13 e 21 da Subseção de Dissídios Coletivos (SDC), cujo entendimento seguia para a rigidez do referido texto celetista. Dessa forma, essa questão passou a ser regida pelos estatutos das entidades sindicais, em consonância, assim, com o princípio constitucional da autonomia sindical (artigo 8º, *caput*, CF/88).

<sup>268</sup> Por muito tempo, esse órgão foi denominado como Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Sua denominação foi alterada para Gerência Regional do Trabalho.

<sup>269</sup> O período máximo de vigência do instrumento coletivo de trabalho chegou a ser muito questionado perante a Justiça do Trabalho, sob o argumento de que, diante do princípio da autonomia sindical e do direito assegurado ao reconhecimento dos referidos instrumentos pelo artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88, esse prazo não havia sido recepcionado pela Lei Maior. No entanto, o TST construiu seu entendimento em sentido contrário, sinalizando-o através da edição da OJ nº 322, da SDI-1, publicada no Diário da Justiça em 9/12/2003: "ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado."

contrato individual de trabalho ou estão limitadas ao período de vigência dos mesmos?

No que tange à relação entre a Lei e as normas criadas pelos instrumentos coletivos de trabalho, Maurício Godinho Delgado apresenta uma dissonância entre a hierarquia normativa clássica e o que seria uma hierarquia específica do Direito do Trabalho.

Ao expor sua compreensão, recorda que, segundo a teoria clássica, a hierarquia fixa-se conforme a maior ou menor abrangência de sua eficácia e sua maior ou menor intensidade como fonte criadora do Direito. Assim, conclui que “esses dois critérios informam os princípios da constitucionalidade e da legalidade, inspiradores e orientadores de toda a ordem jurídica no âmbito do Direito Comum<sup>270</sup>”.

Nada obstante, informa que esse critério não é aplicável com a mesma rigidez e flexibilidade no Direito do Trabalho, em razão do princípio da norma mais favorável que direciona a aplicação daquela que se mostre mais favorável ao empregado diante do caso concreto, esclarecendo que:

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter hierárquico do ramo trabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego – objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador –, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central trabalhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento<sup>271</sup>.

<sup>270</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 167. Nesse mesmo sentido explica Alice Monteiro de Barros, *verbis*: “Possui relevância no exame da hierarquia das fontes a prevalência da norma mais favorável ao empregado, a qual torna maleável a hierarquia apresentada. Isso significa que deve ser aplicado o instituto que proporcione melhores condições para o empregado, ainda que contidos em norma de hierarquia inferior. Esse é o traço de originalidade que marca o Direito do Trabalho. A prevalência da norma mais favorável é um corolário do princípio da proteção que norteia o Direito do Trabalho brasileiro, como se infere do *caput* do art. 7º, da Constituição vigente, e dos art. 444 e 468 da CLT, dos quais se constata que a lei atua assegurando um mínimo de garantias sociais para o empregado, passível de tratamento mais benéfico pela vontade das partes ou por outra fonte do Direito. Essas novas condições aderem ao contrato de trabalho por força de ajuste tácito ou expresso. O fundamento da adesão da condição mais benéfica ao pacto laboral é o direito adquirido.” BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 102-103. Cf. também PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. *Hierarquia das Fontes no Direito do Trabalho*. *Estudo sobre as fontes do Direito do Trabalho*. Coord. Plá Rodriguez. São Paulo: LTr, 1998. p. 38.

<sup>271</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 168.

Entretanto, salienta que esse critério específico encontra limites, seguindo a linha do Direito Comum, nas normas proibitivas expressas que são provenientes do Estado, deixando claro que:

De fato, o critério justralhista especial não prevalecerá ante normas heterônomas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado revestirem-se do *imperium* específico à entidade estatal. Tais normas – como dito – encorajam-se em sua incidência de um inarredável matiz soberano<sup>272</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento, por sua vez, esclarece que a posição doutrinária que mais vem crescendo, em razão da crise econômica mundial, refere-se aquela em que prevalece a aplicação da lei sobre o que for estabelecido por negociação coletiva, mas que

[...] pode autorizar estipulações derogatórias, ainda que *in pejus*, caso em que também nesse particular estaria sendo expressada a vontade geral, posição que foi adotada pela Constituição Federal de 1988, que no art. 7º, VI, autoriza acordos e convenções coletivos de redução de salário<sup>273</sup>.

Complementando esse raciocínio, Sérgio Pinto Martins discorre que

[...] Não se pode dizer, porém, que o contrato coletivo seria superior hierarquicamente à lei. A lei ou a Constituição só seriam observadas quanto houvesse conflito com o contrato coletivo na hipótese de o dispositivo ser de ordem pública absoluta, que não poderia ser derogado ou deixado de cumprir pelas partes. Não se tratando desse caso, o contrato coletivo teria prevalência sobre a lei, não por ser hierarquicamente superior a esta última, mas em razão de criar regras mais benéficas ao empregado, ou seja, da aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Poderiam até mesmo ser criadas condições de trabalho *in peius*, como já se verifica na Constituição (art. 7º, VI, XIII e XIV), decorrentes da flexibilização das condições de trabalho estabelecidas no contrato coletivo, e que poderiam ser aplicadas num momento de transição, logicamente que mediante a negociação com o sindicato (art. 8º, VI, da Lei Fundamental)<sup>274</sup>.

Em razão dessa complexidade que envolve a aplicação da norma mais favorável na seara justralhista, duas teorias foram construídas visando “conferir o máximo de objetividade e universalidade possíveis à execução do critério

<sup>272</sup> Idem. p. 168-169.

<sup>273</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1393. Nesse mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de direito sindical*. Ob. cit. p. 357. Cf. também BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 104.

<sup>274</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 831.

hierárquico prevalecente no Direito do Trabalho<sup>275</sup>”, a teoria da acumulação e a teoria do conglobamento<sup>276</sup>.

A teoria da acumulação propõe que sejam extraídas as disposições mais favoráveis ao empregado de cada uma das fontes que estão em patamar de comparação e, por conseguinte, forma-se uma “colcha de retalhos” normativos que será aplicada ao caso concreto<sup>277</sup>.

Essa teoria não tem ganhado muitos adeptos, sofrendo constantes críticas do ponto de vista científico, tendo em vista que ela “conduz a uma postura analítica atomista, consubstanciada na soma de vantagens normativas extraídas de diferentes diplomas<sup>278</sup>”.

Já a teoria do conglobamento, por sua vez, tem recebido franco acolhimento tanto pela doutrina quanto pela Corte Trabalhista, revelando-se mais adequada ao manejo interpretativo e de aplicação no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, ao dispor que sejam comparadas as fontes do Direito e que deva ser aplicada ao caso concreto somente aquela, dentre as demais, em que seu conjunto normativo se mostre mais favorável ao empregado<sup>279</sup>.

Uma vez compreendida a relação existente entre a norma estatal e a norma originada dos instrumentos coletivos de trabalho, permite-se prosseguir quanto a análise acerca da solução em caso de conflito entre normas produzidas por Convenção Coletiva de Trabalho e por Acordo Coletivo de Trabalho, segundo a essa observância do princípio da aplicação da norma mais favorável.

A princípio, seria possível concluir que, segundo a Teoria Geral do Direito, as normas produzidas por Acordo Coletivo de Trabalho deveriam primar sobre aquelas

---

<sup>275</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 169.

<sup>276</sup> BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 103.

<sup>277</sup> Idem. p. 103.

<sup>278</sup> Maurício Godinho Delgado ressalta que apesar dessa teoria trazer uma condição normativa favorável ao empregado, suas consequências são mais penosas para a integridade do Direito, na medida em que “o faz ao preço de liquidar a noção de Direito como *sistema*, tornando as operações de interpretação, integração e aplicação das regras jurídicas extremamente erráticas e verticalmente submetidas à formação ideológica particular de cada operador. Mais que isso, tal teoria suprime o caráter universal e democrático do Direito, por tornar sempre singular a fórmula jurídica aplicada a cada caso concreto.” Cf. Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 169. Nesse mesmo sentido: BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 103.

<sup>279</sup> BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 103. Segundo Maurício Godinho Delgado, “a teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justtrabalhista com a essencial noção de *sistema* inerente a ideia de Direito – e de ciência.” Cf. Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 170.

oriundas de Convenção Coletiva de Trabalho, em razão da especificidade daquelas diante da generalidade destas últimas<sup>280</sup>.

Ocorre que, a CLT, em seu artigo 620 dispõe que “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.” Assim, conforme acima exposto, pode-se claramente constatar a força do princípio da aplicação da norma mais favorável no Direito do Trabalho pela simples interpretação exegética do artigo retro transcrito.

Com efeito, verifica-se que não há uma condição rígida que determine a prevalência hierárquica da Convenção Coletiva sobre o Acordo Coletivo, ou vice-versa. A prevalência irá ocorrer em razão daquele instrumento que produzir a norma mais favorável ao empregado<sup>281</sup>.

Por fim, resta ainda compreender os efeitos produzidos pela norma decorrente dos instrumentos coletivos sobre o contrato individual de trabalho. Tais efeitos, de forma mais específica, estão relacionados a integração permanente ou não nos contratos de trabalho. Para tanto, no estudo dessa relação temporal, três posições interpretativas foram lançadas: (i) Integração irrestrita (ultratividade plena), (ii) Integração limitada pelo prazo (sem ultratividade) e (iii) Integração limitada por revogação (ultratividade relativa)<sup>282</sup>.

A primeira delas sustenta que as condições de trabalho instituídas por uma norma coletiva passam a aderir permanentemente o contrato individual de trabalho, não sendo mais possível suprimi-las, consubstanciando a característica de um

<sup>280</sup> Esse critério teórico pode ser encontrado no disposto do artigo 2º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942). Art. 2º. Omite-se. [...] “§ 2º: A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.”

<sup>281</sup> Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 171-172. Nesse mesmo sentido: BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 98. Cf. também: MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. Ob. cit. p. 680. O Tribunal Superior do Trabalho assim já decidiu diante do caso concreto: “CRITÉRIO PARA DETERMINAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. ACORDO COLETIVO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. APLICAÇÃO. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT. Em se tratando de critério para a aplicação da norma mais favorável, o nosso ordenamento jurídico adota a teoria do conglobamento, cujo entendimento consiste em que apenas será mais favorável o estatuto que, globalmente, for entendido como tal, já que a aplicação de normas, de forma fracionada, pinçelando de cada uma o que seria considerado mais benéfico para o trabalhador, poderia implicar na invalidação da autoridade de determinadas regras legais, em prejuízo para o próprio trabalhador, que corre o risco de ver aplicada a norma geral, em detrimento da norma especial, pelo fato de não se estender esta àquela situação específica. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.” (TST – 3ª turma. AIRR-725.959-43.2001.5.09.5555, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula. Publicado em 29/06/2001. Fonte: Diário da Justiça da União. p. 742.

<sup>282</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 172-173

direito adquirido, tendo como fundamento o artigo 468<sup>283</sup>, da CLT. Essa corrente não ganhou forças tanto no campo doutrinário quanto no jurisprudencial<sup>284</sup>.

Em posição diametralmente oposta, a segunda delas defende que as condições conquistadas pela via negociada não integram definitivamente o contrato de trabalho, tendo em vista que estão limitadas pelo tempo de vigência do instrumento coletivo de trabalho que as instituiu (Acordo ou Convenção)<sup>285</sup>.

Essa corrente tem a aceitação de grande parte da doutrina atual<sup>286</sup>, vigorando por muito tempo, inclusive, como entendimento forte e cristalizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, consoante se depreende pelo teor da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 322<sup>287</sup>, da Seção de Dissídios Individuais - 1 (SDI-1) e da Súmula 277, I<sup>288</sup>. Entretanto, a Corte Maior Trabalhista, decorridas mais de 2 (duas) décadas, alterou seu posicionamento a esse respeito, modificando a Súmula 277, em 14/9/2012, passando a enunciar que:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho<sup>289</sup>.

<sup>283</sup> BRASIL. CLT. “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

<sup>284</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 173.

<sup>285</sup> Idem. p. 173.

<sup>286</sup> Cf. ALMEIDA, Renato Rua de. Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. *In: Revista LTr*, vol. 60, n. 2, dez. 1996. p. 1603-1605. 1602-1606. E também, BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 720-721.

<sup>287</sup> “ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGRANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.” Publicada no Diário da Justiça em 9/12/2003.

<sup>288</sup> Redação original editada pela Resolução nº 10/88, publicada no Diário da Justiça da União em 1.3.1988: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.” A redação original foi mantida pela Resolução nº 121/2003, publicada no Diário da Justiça em 19, 20 e 21.11.2003. A redação original foi alterada pela Resolução nº 161, de 16 de novembro de 2009, publicada em 23, 24 e 25 de novembro de 2009 no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT): “SENTENÇA NORMATIVA, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II – Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.7.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.2.2001.”

<sup>289</sup> Redação atual, alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 e regulamentada pela Resolução nº 185/2012, publicada no DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.



O entendimento exposto pela Súmula 277, acima transcrita, vai ao encontro da terceira corrente que sustenta uma posição intermediária, ao defender que existe uma integração no contrato individual de trabalho das condições pactuadas por instrumentos coletivos de trabalho, porém, com aderência limitada pela possibilidade de revogação mediante celebração de novo instrumento.

Maurício Godinho Delgado defende a aplicação desta última corrente, argumentando tratar-se de uma posição mais correta do ponto de vista técnico e mais sábia sob a ótica doutrinária, sustentando que

Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva<sup>290</sup>.

Certamente a mudança de um entendimento que havia sido sedimentado pelo TST há muito tempo irá gerar novos embates doutrinários, diante dos posicionamentos contrários atualmente existentes<sup>291</sup>.

Nada obstante, pode-se extrair dessa recente alteração uma intenção da Corte Maior Trabalhista em manter um processo de revisão de sua jurisprudência acerca da validade das normas produzidas como frutos da negociação coletiva de trabalho, porém, mantendo-se o prestígio desta mesma via como sendo o melhor caminho, em razão do diálogo e do consenso, para a solução dos conflitos decorrentes das relações de trabalho<sup>292</sup>.

<sup>290</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 173-174.

<sup>291</sup> Sérgio Pinto Martins revela-se contrário a essa corrente, argumentando que: “A incorporação das condições de trabalho previstas em normas coletivas implica inibir novas negociações coletivas e fazer com que o empregador dispense trabalhadores que têm cláusulas incorporadas em seus contratos de trabalho, visando admitir novos trabalhadores com benefícios inferiores.” Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 847. Em posição semelhante argumenta Alice Monteiro de Barros: “[...] Ora, se, no futuro, as condições conjunturais se alterarem, poderá ser inviável a manutenção de vantagens previstas em normas coletivas, pois os custos operacionais das empresas elevar-se-iam sobremaneira. Em consequência, ficarão comprometidos o processo de negociação coletiva e os avanços no campo social.” Cf. BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 97-98.

<sup>292</sup> Nos estudos de sua tese de doutoramento, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva analisa as tendências do TST na primeira metade da década de 2000 (pós-década de 1990), observando que: “[...] Apesar da recente revalidação do entendimento, validando a negociação coletiva no que se refere ao turno ininterrupto de revezamento, que indica que o espaço da negociação coletiva permanece sendo valorizado, observa-se que não há mais uma postura acrítica em relação aos conteúdos pactuados, havendo uma tendência a abandonar o minimalismo que caracterizou os primeiros julgados.” E prossegue: “[...] Quando o TST passa a excepcionar as regras que afetam a

Diante esses aspectos jurídicos abordados, em especial os efeitos de suas normas perante o contrato individual de trabalho, permite-se, agora avançar o estudo quanto às potencialidades jurídicas, bem como, as restrições que a negociação coletiva encontra tanto no âmbito constitucional quanto na seara da legislação trabalhista infraconstitucional.

A compreensão acerca dos limites e das possibilidades atinentes à negociação coletiva remete, necessariamente, a uma análise sobre a relação entre as normas coletivas e as normas de direito individual produzidas pelo Estado, porém, desta feita, numa condição muito particularizada, que se resume na seguinte indagação: até que ponto as normas produzidas pela negociação coletiva podem contrariar aquelas normas trabalhistas imperativas produzidas pelo Estado? Ou seja, ao direito negociado é permitido sobrepor-se ao legislado? Qual o alcance da garantia estabelecida pelo artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88?

A resposta a esse instigante dilema conduz a aplicação do princípio da adequação setorial negociada que é próprio do Direito Coletivo do Trabalho, mas que possui uma inter-relação com as especificidades do Direito Individual do Trabalho<sup>293</sup>.

O princípio da adequação setorial negociada preconiza que é possível uma prevalência das normas decorrentes da negociação coletiva, criadas para incidirem sobre uma classe econômica-profissional, sobre as normas de direito individual do trabalho, desde que sejam observados determinados dois critérios objetivos.

Pelo primeiro critério, tem-se que as normas oriundas da negociação coletiva poderão prevalecer ao instituírem um padrão de direitos que seja superior aquele produzido pela lei trabalhista. Assim, tais normas estariam proporcionando uma elevação no patamar dos direitos trabalhistas aplicados a determinado setor para as quais foram negociadas<sup>294</sup>.

Pelo segundo critério, as normas de direito coletivo podem transacionar, setorialmente, direitos trabalhistas que sejam dotados, apenas e tão-somente, de

---

saúde e a segurança do trabalhador daquelas possíveis de serem transacionadas, afirmando-as como critérios decisivos para a invalidação das regras coletivamente pactuadas, há uma sinalização de um deslocamento do debate. Diminui-se a importância do debate pactuado/legislado para o eixo no interior das próprias regras legais, no sentido da discussão de sua disponibilidade relativa/indisponibilidade, em que se questionam os contornos do que seja ordem pública social, bem como sobre o respeito às regras legais aplicáveis aos processos negociais." SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 478-479.

<sup>293</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 175.

<sup>294</sup> Idem. p. 176.

indisponibilidade relativa, uma vez que jamais será permitida a transação de direitos trabalhistas caracterizados de indisponibilidade absoluta<sup>295</sup>. Para tanto, a Constituição, a Lei e própria natureza da parcela trabalhista sinalizam quais seriam esses direitos passíveis de serem transacionados, consoante se pode depreender do disposto no artigo 7º, incisos VI<sup>296</sup>, XIII<sup>297</sup> e XIV<sup>298</sup>, da CF/88.

Depreende-se, portanto, que o princípio da adequação setorial negociada não irá prevalecer diante da invalidade da negociação que estiver tratando de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta.

Tais direitos seriam aquelas parcelas intangíveis, por estarem rigidamente tuteladas de interesse público, pois, constituem o que pode ser concebido como “um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer seguimento econômico-profissional [...]”<sup>299</sup>.

Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado esclarece que:

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.)<sup>300</sup>.

A reflexão sobre esses relevantes aspectos jurídicos que norteiam a negociação coletiva de trabalho tem conduzido o TST a rever sua jurisprudência no que tange a seara do Direito Coletivo do Trabalho.

Esse movimento jurisprudencial pode ser constatado pelo cancelamento da Súmula nº 349<sup>301</sup> e do item II, da Súmula nº 364<sup>302</sup>, que expressavam o

<sup>295</sup> Idem. p. 176. Cf. também LOPES, Otávio Brito. Limites constitucionais à negociação coletiva. In: *Revista LTr*, vol. 64, n. 6, jun. 2000. p. 718.

<sup>296</sup> “VI – irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.”

<sup>297</sup> “XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

<sup>298</sup> “XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.”

<sup>299</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. Ob. cit. p. 177.

<sup>300</sup> Idem. p. 177.

<sup>301</sup> Súmula nº 349: “ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. A validade de acordo coletivo ou convenção

entendimento de que seria possível flexibilizar condições de trabalho em que estava envolvida a saúde do trabalhador. E ainda, pela edição da OJ nº 372<sup>303</sup> e da Súmula nº 437, item II<sup>304</sup>, que obstam a flexibilização da jornada de trabalho em confronto com os ditames da norma trabalhista estatal.

Dessa forma, à luz do princípio da adequação setorial negociada, vislumbra-se que a validade e eficácia jurídica das normas autônomas coletivas encontram um leque de possibilidades frente às normas trabalhistas produzidas pelo Estado<sup>305</sup>.

Entretanto, impende ressaltar que elas somente irão prevalecer quando forem concretizadas mediante um ato de transação e, não, estritamente como um ato de renúncia, vez que, nesta última situação, não se estaria trazendo melhorias nas condições de trabalho para a classe operária, ao contrário, estar-se-ia configurando um verdadeiro retrocesso diante das conquistas realizadas até então.

---

coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT)." Cancelada pela Res. 174/2011, do TST. DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

<sup>302</sup> Súmula nº 364, item II: "A fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos." Cancelada pela Res. 174/2011, do TST. DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

<sup>303</sup> OJ nº 372: "MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras." (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

<sup>304</sup> Súmula 437: "INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva." Res. 185/2012, do TST. DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

<sup>305</sup> Osmani Teixeira de Abreu sintetiza esse leque de possibilidades numa simples reflexão: "Em decorrência, todos os direitos assegurados nos 34 incisos do referido artigo constituem garantias constitucionais mínimas, não podendo ser diminuídos ou contrariados pela legislação ordinária. Entre estes se encontra o inciso XXVI, que garante o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" e que também não pode ser desconsiderado pela legislação, pois, como afirma o Ministro *Gelson*, o dispositivo "só pode ser comando para aqueles que operam e aplicam o Direito". Entretanto, se aqueles que operam e aplicam o Direito devem acatar ao comando que determina o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, também as convenções e aos acordos coletivos devem acatar ao comando constitucional que garante aos trabalhadores todos os demais direitos contidos nos outros 33 incisos do art. 7º, com as exceções contidas na própria Constituição." ABREU, Osmani Teixeira de. Ob. cit. p. 141.

### 3.3 A negociação coletiva como instrumento para a efetividade da função social da empresa no âmbito das relações de trabalho

A empresa que visa alcançar seu objetivo principal, que é a geração de lucros, necessita superar diversos percalços, dentre eles, os conflitos decorrentes de interesses divergentes nascidos da relação de trabalho. Sem esta superação, a atividade empresarial não encontra equilíbrio e sustentabilidade na condução de seu processo produtivo, gerando, inclusive, efeitos prejudiciais também na esfera socioeconômica<sup>306</sup>.

Pois bem, consoante exposto no subcapítulo 3.1., a negociação coletiva de trabalho possui outras três funções: (i) política, (ii) econômica e (iii) social, o que demonstra uma transcendência dos efeitos de sua atuação diante do que seria, a princípio, exclusivamente no campo juscoletivo laboral, revelando, assim, uma congruência destas com a função social da empresa.

A negociação coletiva possui uma função política na medida em que, numa sociedade democrática, propicia o diálogo entre os grupos sociais existentes, valorizando, assim, uma atuação pacífica entre o capital e o trabalho, o que corresponde ao anseio de ambos<sup>307</sup>.

Segundo sua função política, Amauri Mascaro Nascimento evidencia que

O equilíbrio do sistema político pode ser prejudicado quando os conflitos sociais assumem proporções maiores e passam a afetar a sociedade. Podem, quando tal ocorre, trazer instabilidade política. Não é do interesse da sociedade a luta permanente entre as classes sociais. A negociação coletiva é um instrumento de estabilidade nas relações entre trabalhadores e as empresas; a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas, para interessar à sociedade política<sup>308</sup>.

No que concerne a sua função econômica, a negociação coletiva atua para ajustar as condições das partes envolvidas de acordo com o cenário econômico. Assim, constitui-se tanto num meio de distribuição de riquezas caso a economia

---

<sup>306</sup> “A competitividade e sucesso das empresas, o bem-estar e progresso dos trabalhadores, e o desenvolvimento sustentado e harmônico do País devem ser garantidos por boas relações de trabalho. Somente a empresa competitiva e de sucesso garante emprego e salários. E para ser competitiva a empresa precisa de mão-de-obra qualificada, flexibilidade e inexistência de conflito interno.” ABREU, Osmani Teixeira de. Ob. cit. p. 293.

<sup>307</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. Ob. cit. p. 347.

<sup>308</sup> Idem. p. 347.

esteja em prosperidade quanto de redução das vantagens obtidas anteriormente, pela mesma via negocial, caso a economia esteja em crise<sup>309</sup>.

Dessa forma, a negociação coletiva de trabalho “exerce papel ordenador numa economia debilitada e em recessão. Permite ajustes entre possibilidades da empresa, segundo o seu tamanho e necessidades do trabalhador<sup>310</sup>”.

Por fim, no que se refere à função social da negociação coletiva de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento também ressalta que:

Contribui para a normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo, inclusive, a lei, que para ela transfere a solução de inúmeras questões de interesse social e de participação social. Funciona como uma fumaça da paz aspirada entre os interessados e por certo prazo: é o que ocorre nos países que têm por prática a pactuação de cláusulas, nas convenções coletivas, proibitivas de greve durante a sua vigência. Os sindicatos trabalhistas compenentram-se de que não devem reivindicar, e os patrões sabem que nenhuma nova exigência lhes será feita, em benefício da harmonia nas relações de trabalho. Promove a cultura da parceria social<sup>311</sup>.

Portanto, não é forçoso vislumbrar que o papel da negociação coletiva de trabalho extravaza o ambiente da relação coletiva entre empresa e empregados, produzindo efeitos também na sociedade em geral<sup>312</sup>.

Conforme se pode extrair do conceito de função social da empresa e das funções da negociação coletiva, denota-se um alinhamento para ambas do binômio poder-dever em exercer seus misteres também para atender aos anseios da coletividade, quer seja mediante a observância dos limites ou pelas possibilidades de suas atuações com vistas a produzirem efeitos benéficos para a classe trabalhadora e, por conseguinte, para a sociedade<sup>313</sup>.

---

<sup>309</sup> Idem. p. 347.

<sup>310</sup> Amauri Mascaro acrescenta, ainda, mais uma função a negociação coletiva, o que denomina de *preservação do equilíbrio dos custos sociais*, tendo em vista que “possibilita à empresa prever os custos trabalhistas, o cálculo dos gastos com o fator trabalho, a diminuição dos riscos que podem afetar a normalidade da sua saúde financeira.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. Ob. cit. p. 347-348.

<sup>311</sup> Idem. p. 347.

<sup>312</sup> Nesse sentido, José Soares Filho traça uma perspectiva para uma constante mudança no processo negocial com vista a ampliar seu espectro de acordo com a tendência própria da sociedade pós-industrial, a fim de que a negociação tenha mais abertura negocial objetivando preservar postos de trabalho e renda dos trabalhadores. Cf. SOARES FILHO, José. *Elementos de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 128.

<sup>313</sup> Amauri Mascaro Nascimento salienta que as negociações coletivas de trabalho “no período contemporâneo, [...], destinam-se, também, a coordenar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, funcionando, quando necessário, como instrumento de administração de pessoal, da empresa e do setor econômico-profissional.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 303.

Dessa forma, adentrar-se-á, nesta etapa do trabalho, na análise e reflexão sobre as possibilidades que a empresa<sup>314</sup> pode encontrar com vistas a efetivar sua função social perante as relações de trabalho conforme sua convergência com as funções da negociação coletiva de trabalho.

Para a análise e reflexão propostas, permite-se tomar como ponto de partida as situações elencadas no subcapítulo 2.4.. Recordar-se, pois, que a empresa cumpre sua função social quando não apenas gera empregos, mas mantém esses postos de trabalho, propiciando, assim, uma estabilidade econômica e social.

Em tempos de crise econômica, ou ainda, de certa instabilidade do mercado consumidor, gerando redução de demanda por seus produtos, tem sido muito comum as empresas promoverem a demissão de seus empregados, apresentando como justificativa a necessidade iminente de adequar seus custos ao volume de produção.

O dilema, então, se apresenta na medida em que a empresa não pode deixar de auferir seus lucros, finalidade para a qual fora constituída, mas que, diante do que rege a sua função social como princípio constitucional, aliado ao fato de estar lidando com o trabalho na condição de um direito fundamental, deve pautar suas ações no sentido de atender os anseios da coletividade, nesse caso especial, a classe operária que ela emprega.

Diante de seu poder normativo reconhecido constitucionalmente, eis que a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como um caminho adequado para a manutenção do equilíbrio econômico da empresa. Para tanto, ao invés de demitir sumariamente, pode a empresa, perfeitamente, negociar com o sindicato da categoria uma forma estruturada e escalonada para a concessão de férias coletivas a seus empregados<sup>315</sup>.

---

<sup>314</sup> No entanto, Márcio Túlio Viana critica a postura das empresas que defendem o reconhecimento da negociação coletiva, mas que, na prática procuram conduzi-la como meio para produzir muito mais benefícios para o setor empresarial, estampando, assim, o que parece ser uma dualidade de interesses: “[...] velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial”, passa a ser “[...] tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a *outra metade do discurso*, que permanece oculta.” Pois, “[...] quando falam em negociação, trabalhadores e empresários sonham coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhes mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela.” VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. O direito do trabalho no limiar do século XXI. In: *Revista LTr*, vol. 63, n. 7. Jul. 1999. p. 895.

<sup>315</sup> “Ultimamente, as *férias coletivas* têm sido utilizadas como expediente para amortecer os efeitos de crises financeiras cíclicas de alguns setores da produção, dentro do contexto recessivo geral.”

Assim o fazendo, estará preservando os postos de trabalho de seus empregados, propiciando uma estabilidade social e ajustando seus custos, bem como, ainda, demonstrando sua boa-fé objetiva<sup>316</sup> como empresa cumpridora de sua função social ao valorizar o trabalho humano no exercício de sua livre iniciativa.

Considerando-se, ainda, uma situação de crise econômica, a empresa também poderá valer-se da negociação coletiva de trabalho para negociar a redução salarial de seus empregados por um determinado período, mediante igualdade de redução na jornada de trabalho<sup>317</sup>. Em contrapartida, por exemplo, concederá aos mesmos uma garantia de emprego pelo mesmo período em que foi negociada a redução salarial.

O percentual<sup>318</sup> da redução salarial poderá ser estipulado pelas partes como sendo aquele referente a baixa dos volumes de produção comparado com uma média dos níveis normais nos últimos 12 (doze) meses, porém, não podendo ser reduzido de forma que passe a ser inferior ao salário mínimo fixado nacionalmente por Lei.

Esse tipo de negociação *in pejus*<sup>319</sup> encontra segurança na CF/88, pois, trata-se de direitos trabalhistas dotados de indisponibilidade relativa, podendo, assim, ser

---

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 466.

<sup>316</sup> “Diante dessa condição, de princípio geral de Direito, por óbvio, a boa-fé informará e deverá ser observada por ocasião da prática de todo e qualquer ato jurídico, inclusive nos negociais, a alcançar a negociação coletiva trabalhista. [...] A bem da verdade, o princípio da boa-fé, por exigir o espírito de colaboração e solidariedade entre os contratantes, volta os negociantes à prática das condutas necessárias ao adimplemento absoluto do negociado, ou seja, o cumprimento das obrigações pactuadas por ambas as partes. Antes, ainda, exige das partes envolvidas na relação contratual, diante de eventuais instabilidades, a disposição para negociar (dar início à negociação e comparecer quando a ela chamado, sem oposição de obstáculos, salvo justificativa séria o bastante para tanto), e, no curso da negociação, envidar os máximos esforços pelo sucesso de tratativas, almejando a (re)estabilização da relação contratual pela via racional do consenso.” Cf. MAISTRO JR. Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012. p. 243-244.

<sup>317</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. *In: Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao Professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012. p. 116.

<sup>318</sup> A Lei n. 4.923/65, que permanece em vigor, ainda que parte da doutrina assim não reconheça, fixa as condições para uma negociação coletiva que preveja redução de salários: redução máxima de 25%, respeitado o valor do salário mínimo; necessidade econômica devidamente comprovada; período determinado; redução correspondente da jornada de trabalho ou dos dias trabalhados; redução, na mesma proporção, dos ganhos de gerentes e diretores; autorização por assembleia geral da qual participem também os empregados não sindicalizados.

<sup>319</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de direito sindical*. Ob. cit. p. 357. Cf. também BARROS, Alice Monteiro. Ob. cit. p. 104.



negociados setorialmente para atender as necessidades de determinada categoria econômica<sup>320</sup>.

Apesar dos riscos da atividade econômica recaírem exclusivamente sobre a empresa, consoante disposto no artigo 2º, da CLT<sup>321</sup>, no exemplo em questão, há um interesse maior do empregado na preservação de seu posto de trabalho e, também, da sociedade em geral, estando, pois, em consonância com os princípios que regem a ordem econômica, tratada no artigo 170, da CF/88.

Com o objetivo de manter a continuidade da empresa como fonte produtora de riqueza, desenvolvimento e geradora de emprego aos trabalhadores, conforme já salientado no Capítulo 1, a Lei de Recuperação Judicial, em seu artigo 47, reconheceu explicitamente a função social da empresa.

Por conseguinte, no que abrange as relações coletivas de trabalho, instituiu em seu artigo 50, inciso VIII<sup>322</sup>, a possibilidade de redução salarial, compensação de horários e redução de jornada mediante a utilização de acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>323</sup>.

Portanto, evidencia-se pela legislação mais recente, consoante interpretação sistemática do artigo 47 com o artigo 50, inciso VIII, ambos da Lei 11.101, de

---

<sup>320</sup> “A possibilidade de disponibilidade de alguns direitos laborais em prejuízo dos trabalhadores, por vezes necessária em razão de contingências políticas ou econômicas e em consonância com a maleabilidade que ora se exige do sistema normativo laboral, deve ser realizada preferentemente pela intermediação das entidades sindicais em razão das garantias que estas dispõem e com contrapartidas patronais mesmo que sejam apenas a preservação dos postos de trabalho. Todavia, ainda assim, não é tudo que pode ser negociado em detrimento da classe trabalhadora. Continuam a existir normas absolutamente indisponíveis e a margem de manobra da autonomia negocial, pois, deve se restringir às camadas superiores ao fixado em lei ou, para patamares inferiores ao legal, apenas conforme e naquilo em que esta expressamente permitir por considerar que a flexibilidade então não viola supremos valores humanos da ordem pública.” PEREIRA, Agenor Martins. A negociação coletiva no direito do trabalho e a preservação da ordem pública social. *In: Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao Professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012. p. 28.

<sup>321</sup> BRASIL. CLT. “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

<sup>322</sup> “Art. 50. Constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, dentre outros: [...] VIII – redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.” (grifo nosso)

<sup>323</sup> Ressalte-se que esse tipo de negociação “in pejus” em face dos direitos dos empregos trata-se de condição excepcional, sendo que a Lei de Recuperação Judicial estabelece os requisitos necessários para seja comprovada a situação precária porque passa a empresa, pois, necessitará expor as “causas concretas da situação patrimonial” e as “razões da crise econômico-financeira” (inciso II, do artigo 51), bem como, ainda, demonstrar a “viabilidade econômica” de seu plano de recuperação judicial que justifique a adoção de tais medidas (inciso II, do artigo 53). Cf. também, WALDRAFF, Cristiane Budel. *Contrato de trabalho e crise econômica da empresa: alteração contratual com base na nova lei de falências e na teoria da imprevisão*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 116.

09/02/2005 (Lei de Recuperação Judicial), que a negociação coletiva de trabalho tem se constituído como a melhor via para a efetivação da função social da empresa no que se concerne a valorização do trabalho humano e a consequente efetividade do direito fundamental ao trabalho.

Com efeito, mesmo diante de uma situação em que o empregado também se vê penalizado pela redução de seu salário, por período determinado, ao proceder com uma negociação coletiva que tenha como objetivo maior a manutenção dos postos de trabalho a empresa estará cumprindo com sua função social.

Uma vez esgotadas todas as tentativas para a manutenção dos postos de trabalho e a empresa não tenha alternativa, senão promover a demissão de seus empregados, ainda assim a negociação coletiva pode e deve ser utilizada como via adequada para a amenização dos impactos sociais e econômicos negativos que são provocados por esse evento.

Utilizando-se da prerrogativa da autocomposição e produção de normas autônomas, através da negociação coletiva a empresa e o sindicato da categoria profissional podem estabelecer critérios objetivos para a demissão de empregados. Para tanto, poderão ser produzidas cláusulas normativas e obrigacionais que estabeleçam critérios e uma ordem pelos quais a empresa deva pautar-se para escolha dos empregados que terão seus contratos de trabalho rescindidos, como exemplo: primeiro os solteiros, depois os casados, seguindo-se dos casados com um filho, dos casados com dois filhos, etc.

Também poderão ser estabelecidas obrigações para a empresa no sentido de recontratar esses mesmos empregados que foram demitidos, quando a situação econômica voltar a se normalizar e os volumes de produção se elevarem aos patamares anteriores a crise.

Dessa forma, diante da garantia constitucional que assegura o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, a empresa encontraria segurança jurídica na recontratação desses empregados sem que corresse o risco de ser caracterizada com uma fraude contratual, o que conduziria a uma possível nulidade das dispensas efetivadas anteriormente, segundo preconiza o artigo 9º, da CLT<sup>324</sup>.

---

<sup>324</sup> BRASIL. "CLT. Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

Nada obstante, a negociação coletiva não deve ser adotada somente como via de cumprimento da função social da empresa somente a partir de cenários de dificuldade econômica, mas, deve ser praticada com vistas a proporcionar a valorização do trabalho humano, trazendo contínuas melhorias para a condição socioeconômica do trabalhador, conforme assevera Jorge Luiz Souto Maior:

[...] O que o Direito Social, como regulador do modelo capitalista de produção, pretende é o aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho no sentido evolutivo, nos termos do compromisso assumido no período pós-guerra: maior eficácia dos Direitos Humanos, maior distribuição de renda, mais justiça social. Em suma, planeja e procura instrumentalizar a construção de uma vida melhor para todos.

[...]

Como se vê, a ordem jurídica não autoriza concluir que os modos de solução de conflitos trabalhistas possam ser utilizados como instrumentos de meras reduções dos direitos dos trabalhadores, sendo relevante realçar os fundamentos que lhe são próprios, conforme acima destacado: a) fixar parâmetros específicos para efetivação, em concreto, dos preceitos normativos de caráter genérico referentes aos valores humanísticos afirmados na experiência histórica; b) melhorar, progressivamente, as condições sociais e econômicas do trabalhador. O sistema jurídico constitucional, reitere-se, serve como instrumentalização do modelo capitalista, fixando como parâmetro a efetivação de valores que considera essenciais para a formação de um “desenvolvimento sustentável”, ou seja, um capitalismo socialmente responsável, que prioriza a eficácia dos Direitos Humanos (individuais, sociais e ambientais)<sup>325</sup>.

Com efeito, nesse cenário de melhorias da condição socioeconômica que podem ser proporcionadas para a classe operária<sup>326</sup>, vislumbra-se que a empresa pode cumprir sua função social utilizando-se da negociação coletiva de trabalho para o atendimento da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada recentemente pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (PLR), constituindo-se num instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo a produtividade<sup>327</sup>.

A forma de pagamento da PLR aos empregados encontra na negociação coletiva o seu caminho mais adequado, conforme disciplinado pelo artigo 2º, inciso II, e § 2º, da Lei 10.101/2000.

Assim, a negociação pode ser estabelecida através de uma comissão paritária escolhida pelas partes, ou seja, uma comissão constituída por

---

<sup>325</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica*. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/7223-negociacao-coletiva-de-trabalho-em-tempos-de-crise-economica>>. Acessado em 29/09/2013.

<sup>326</sup> Vide as melhorias e vantagens abordadas de forma mais detida no Capítulo 2 deste trabalho.

<sup>327</sup> Objetivo disposto de forma explícita no artigo 1º, da Lei 10.101, de 19/12/2000.

representantes eleitos pelos empregados e por representantes designados pela empresa. Pode, ainda, ser formalizada através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, observando-se a abrangência de sua aplicação.

A negociação coletiva de trabalho tem sido reconhecida, ainda, pelo Poder Judiciário Trabalhista como via adequada para elaboração de normas que regulamentem o fornecimento de auxílio-alimentação ou cesta básica pela empresa com o objetivo de trazer melhoria da condição alimentar de seus empregados, sem que, contudo implique em majoração dos custos através de uma possível caracterização como verba de natureza trabalhista.

O Tribunal Superior do Trabalho, recentemente, editou a Súmula 413<sup>328</sup> que reconhece a validade da norma coletiva que confere caráter indenizatório à prestação concedida pela empresa como “auxílio-alimentação”, desde que, porém, passe a ser fornecida somente depois de previamente estabelecida por instrumento coletivo de trabalho.

Outra relevante melhoria que foi introduzida pela empresa mediante pauta de reivindicação dos sindicatos<sup>329</sup>, através da negociação coletiva de trabalho, refere-se a prorrogação do período de licença maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias<sup>330</sup>.

A Lei 11.770, de 09/09/2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 23/12/2009, instituiu o chamado “Programa Empresa Cidadã” que estabeleceu a possibilidade de prorrogação, por mais 60 (sessenta) dias, da duração da licença-maternidade, cujo prazo inicial é de 120 (cento e vinte) dias, conforme previsto no inciso XVIII, do artigo 7º, da CF/88.

---

<sup>328</sup> Súmula 413. “AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA jurídica. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nºs 51, I, e 241 do TST.”

<sup>329</sup> Cf. matéria intitulada: “Sindicatos pressionam por licença de 6 meses”, publicada em 16/08/2008, no site da Folha de São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1608200811.htm>>. Acessado em 29/09/2013.

<sup>330</sup> “Os seis primeiros meses de vida são decisivos e insubstituíveis para o crescimento e diferenciação do cérebro do novo ser. O desenvolvimento dessa estrutura essencial supõe estimulação adequada e nutrição de qualidade. Requer, por isso mesmo, o ambiente afetivo favorável ao êxito dos fenômenos biológicos que se passam no período e a possibilidade de amamentação exclusiva como fonte nutricional. São direitos da criança que cabe à sociedade assegurar.” Cf. Disponível em: <[http://www.sbp.com.br/show\\_item2.cfm?id\\_categoria=17&id\\_detalhe=2782&tipo\\_detalhe=s](http://www.sbp.com.br/show_item2.cfm?id_categoria=17&id_detalhe=2782&tipo_detalhe=s)> Acessado em 29/09/2013.

Como o Programa não traz uma obrigação, mas, apenas uma faculdade de adesão pela empresa, a negociação coletiva apresenta-se como uma via adequada para a efetivação desse benefício, pois, propicia o diálogo e a possibilidade de entendimento entre empresa e sindicato, cujo sucesso alcançado resulta obviamente na conquista de melhorias para a classe trabalhadora.

Por fim, outro relevante exemplo de cumprimento da função social da empresa, assegurado por normas que são frutos da negociação coletiva de trabalho, refere-se a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional, ou ainda, que tenha sido vítima de acidente de trabalho<sup>331</sup>.

Para tanto, a empresa se torna responsável em não rescindir o contrato de trabalho do empregado que, em razão do exercício de sua atividade laboral na empresa tenha adquirido doença profissional ou ocupacional e, por conseguinte, tenha reduzido sua capacidade laborativa, tornando-se incapaz de exercer a função anterior ao advento do acidente ou eclosão da patologia.

Por sua vez, o empregado deverá agir de boa-fé, participando de processos de readaptação e requalificação para se tornar apto a exercer nova função existente na empresa, preservando-se, pois, a sua dignidade como trabalhador ativo.

Destarte, muitas melhorias têm sido introduzidas para a classe trabalhadora através da negociação coletiva de trabalho, o que, nada obstante, depende que as partes negociantes primem sempre por uma conduta ética e dotada de boa-fé<sup>332</sup> durante o processo de negociação<sup>333</sup>.

Por sua vez, Enoque Ribeiro dos Santos ressalta com preciosidade a relevância que o papel da negociação coletiva de trabalho tem exercido na edificação dos direitos fundamentais do trabalhador, *verbis*:

Não concebemos outro instrumento jurídico mais adequado, oportuno e conveniente, do que a negociação coletiva de trabalho, à semelhança do que se pratica efetivamente e, não apenas nas datas-base, mas no dia-a-dia das relações nos países de capitalismo avançado, nos quais a concertação social

---

<sup>331</sup> Cf. nas cláusulas 67 e 68 da Convenção Coletiva de Trabalho, 2011/2013, dos empregados que trabalham nas indústrias metalúrgicas do ABC. Disponível em: <<http://www.smabc.org.br/smabc/grupo-10.pdf>> Acessado em 29/09/2013.

<sup>332</sup> O Código Civil de 2002, em seu artigo 113 dispõe que: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.”

<sup>333</sup> Luiz Antonio Ramalho Zanoti ressalta que “a negociação coletiva exige que as partes tenham determinados comportamentos éticos. É imprescindível que elas tenham ânimo de se sentarem à mesa, que ponderem sobre os pleitos contrários e busquem uma alternativa que seja exequível para ambas as partes, observando sempre o equilíbrio que deve nortear as decisões.” Cf. ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Ob. cit. p. 151.

entre empresários e trabalhadores, além do papel de pacificação social, exerce a missão de arrefecer o processo de descoletivização e, destarte, de valorização das associações de trabalhadores<sup>334</sup>.

Diante da magnitude da negociação coletiva de trabalho como meio de solução dos conflitos decorrentes das relações laborais, bem como ainda, pela sua singular capacidade de produção normativa na seara coletiva do trabalho, mesmo em se tratando de um direito constitucional do trabalhador, a importância de sua aplicação acaba por transpor essa condição de direito unilateral, podendo ser utilizado pela empresa (empregador) como um instrumento adequado para o cumprimento de sua função social no âmbito de seu relacionamento com a coletividade de seus empregados<sup>335</sup>.

---

<sup>334</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 151.

<sup>335</sup> “O que se verifica é que o modelo tradicional de convenção coletiva está se transformando profundamente, e a contratação coletiva já não é necessariamente uma instrumento para a formalização de acordos vinculantes entre as partes, deixou de ser um mecanismo unilateral de introdução de melhorias em nível coletivo para os trabalhadores, passando a ser um instrumento bilateral cujo conteúdo é também gerencial e administrativo, concessivo ou recessivo, perante um sindicalismo mais maleável e disposto a considerar as situações pelas quais uma empresa pode passar, as suas dificuldades e crises e a necessidade de ação conjunta visando o interesse comum da defesa dos empregos.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. Ob. cit. p. 303.

## IV. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A DEMISSÃO COLETIVA

O reconhecimento de uma face da função social da empresa, constituída de caráter endógeno, entendida pelo poder-dever de gerar empregos e propiciar melhorias socioeconômicas para a vida do trabalhador, evidencia o estreito relacionamento entre os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano como pilares da ordem econômica constitucional brasileira.

Nada obstante, em que pesem os aspectos jurídicos e conceituais que caracterizam a função social da empresa como um princípio ínsito na CF/88, pelo disposto no artigo 170, inciso III, revela-se inegável que sua função social concernente às relações de trabalho é dotada de um secular conflito de interesses.

Essa relação conflituosa pode aparentar-se amenizada em tempos de prosperidade econômica em que a economia do país está em pleno crescimento, corroborada pela elevação dos volumes de produção das empresas e aquecimento do mercado consumidor.

Entretanto, em situação diametralmente oposta, ou seja, em tempos de crise econômica<sup>336</sup>, demarcados pela retração da economia nacional ou global, as empresas se articulam para adequarem seus custos conforme a demanda do mercado, o que tem implicado na decisão de procederem com a demissão repentina de uma coletividade de seus empregados, causando um imediato impacto negativo para a sociedade em geral.

O conflito trabalhista, até então amenizado, agora se acirra, pelo que os empregados, representados pelo Sindicato de sua categoria econômica/profissional, questionam essa conduta empresarial, diante de todo o seu histórico de contribuição com sua força de trabalho na geração de lucros para a empresa em exercícios anteriores, bem como, ainda, ancorando-se no direito ao trabalho como um direito fundamental assegurado pela CF/88.

Eis, também, que o princípio da função social da empresa entra em cena, passando a ser conclamado como balizador da conduta empresarial, diante de um

---

<sup>336</sup> Jorge Luiz Souto Maior apresenta uma importante reflexão sobre os motivos e as origens que tem gerado as crises econômicas, ao passo que o fator econômico tem sido adotado como justificativa imprópria para a transgressão de direitos fundamentais dos trabalhadores assegurados pela CF/88. CF. MAIOR, Jorge Luiz Souto. Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica. In: Revista IOB. Trabalhista e Previdenciária. ano XX, nº 237. Março-2009. p. 49-57.

cenário econômico em que ambas as partes sofrem diretamente com seus efeitos maléficos.

Conforme se depreende das análises desenvolvidas no Capítulo 3, através da negociação coletiva de trabalho a empresa poderá ser capaz de efetivar sua função social, ao pactuar condições e direitos que se constituem como expressiva forma de valorização do trabalho humano.

Contudo, diante do atual ordenamento jurídico pátrio e seus princípios constitucionais conformadores, estaria a empresa obrigada a proceder previamente com a negociação coletiva como requisito imprescindível para seja válida a demissão coletiva de seus empregados?

A busca pela solução de tão intrincada questão remete o presente trabalho a uma compreensão sobre o sistema de proteção ao emprego, às formas de rescisão contratual e a demissão coletiva no atual ordenamento jurídico brasileiro, passando, ainda, pela análise da recente jurisprudência oriunda do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e, finalmente, procedendo-se com uma análise crítica dessas decisões, a partir das concepções teóricas de Ronald Dworkin, em especial quanto à aplicação de seus argumentos de princípios, de dimensão da moralidade política para a solução de “*hard cases*”, segundo a coerência e a integridade do direito.

#### 4.1 O sistema de proteção ao emprego e a demissão coletiva no ordenamento jurídico brasileiro

A proteção ao emprego no Brasil, objetivando garantir uma estabilidade ao empregado em face da rescisão de seu contrato de trabalho sem justo motivo, tem seu marco histórico no Decreto nº 4.682, de 24/01/1923, popularmente conhecido como “Lei Eloy Chaves”<sup>337</sup>. Aplicado exclusivamente aos ferroviários, o referido Decreto, em seu artigo 42, garantia certa estabilidade aos empregados que completassem mais de 10 (dez) anos de serviços efetivos, pois, somente poderiam

---

<sup>337</sup> Eloy Chaves foi deputado federal eleito pela categoria os ferroviários. Apesar de não ser grande a quantidade de ferrovias naquela época, eram dotadas de considerável poder, pois, tinham grande número de empregados. Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 420.



ter seus contratos de trabalho rescindidos em caso de prática de falta grave apurada mediante inquérito administrativo.

A Lei nº 62, de 05/06/1935, por sua vez, estendeu essa forma de estabilidade aos empregados que trabalhavam na indústria e no comércio, garantindo-lhes o direito de permanência no emprego, depois de cumpridos também mais de 10 (dez) anos de serviços efetivos, pelo que somente poderiam ser demitidos por motivos, devidamente comprovados, de falta grave, desobediência, indisciplina ou causa de força maior.

A Constituição de 1937, em seu artigo 137, alínea f<sup>338</sup>, assegurou aos empregados que trabalhavam nas empresas de trabalho contínuo o direito a receberem uma indenização proporcional aos anos de serviços prestados, desde que não estivessem protegidos por estabilidade prevista em lei.

Com o advento da CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º/05/1943), a estabilidade, que passou a ser conhecida como estabilidade decenal, foi estendida a todo empregado que contasse com 10 (dez) anos na mesma empresa, razão pela qual não poderia ser despedido sem comprovação de motivo de força maior pelo empregador ou prática de falta grave pelo empregado, consoante rege o artigo 492<sup>339</sup>.

A Constituição de 1946, em seu artigo 157, inciso XII<sup>340</sup>, por sua vez, assegurou o direito à estabilidade no emprego, tanto para o trabalhador da empresa quanto para o rural, bem como, ainda, uma indenização àquele que fosse demitido, nos casos e condições que a lei regulasse<sup>341</sup>.

Ocorre que a proteção ao emprego através da estabilidade assegurada pela Constituição de 1946 e pela CLT passa a ter um “divisor de águas” a partir da Lei nº

---

<sup>338</sup> BRASIL. CF/1937. “Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:” [...] “f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;”.

<sup>339</sup> BRASIL. CLT. “Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.” O procedimento para a despedida do empregado estável encontra-se previsto nos artigos 493 a 500, da CLT.

<sup>340</sup> BRASIL. CF/1946. “Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:” [...] “XII – estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;”.

<sup>341</sup> A CLT estabeleceu, conforme interpretação combinada do *caput* dos artigos 477 e 478, o direito do empregado receber uma indenização calculada com base na maior remuneração mensal recebida multiplicada pelo número de anos trabalhados ou fração superior a seis meses.

5.107, de 13/09/1966, que instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O empregado passou, então, a ter o direito de optar<sup>342</sup> pelo novo regime do FGTS ou continuar sendo regido pela CLT, no que se refere à expectativa de adquirir a estabilidade decenal prevista no artigo 492.

Dessa forma, o empregado que optasse pelo regime do FGTS teria direito de receber uma importância mensal correspondente a 8% (oito por cento) de sua remuneração, mediante depósito feito pelo empregador em uma conta vinculada. Caso tivesse seu contrato de trabalho rescindido, sem justa causa, teria direito a sacar a totalidade dos depósitos efetuados pelo empregador ao longo do contrato de trabalho, devidamente atualizados, bem como, ainda, de receber uma multa correspondente a 10% (dez por cento) desse montante final<sup>343</sup>.

Constata-se que a Lei nº 5.107/1966 provocou uma nova dinâmica no sistema de proteção ao emprego, gerando uma maior rotatividade<sup>344</sup> de mão de obra e mitigando o sistema de estabilidade previsto na CLT, pois, as empresas passaram a admitir apenas empregados que fossem optantes pelo FGTS<sup>345</sup>.

A Constituição de 1967, com vistas a expungir qualquer dúvida acerca da constitucionalidade da Lei nº 5.107/1966, passou a prever em seu artigo 158, inciso XIII<sup>346</sup>, a possibilidade de convivência entre o regime de estabilidade decenal celetista e o regime do FGTS.

Com o advento da CF/88, o sistema alternativo que vinha sendo seguido fora totalmente alterado, uma vez que o FGTS passou a ser instituído como um direito

---

<sup>342</sup> BRASIL. Lei 5.107, de 13/09/1946. “Art. 1º. Para garantia do tempo de serviço, ficam mantidos os capítulos V e VII da Consolidação das Leis do Trabalho, Assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.”

<sup>343</sup> Cf. artigos 2º e 6º, respectivamente, da Lei 5.107, de 13/09/1946.

<sup>344</sup> Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 348.

<sup>345</sup> Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. Ob. cit. p. 421. Werneck Vianna relata que uma pesquisa “dirigida pela Universidade de Harvard, no início dos anos 60, com o propósito de conhecer as opiniões dos empresários brasileiros face ao Estado, verificou que a maioria dos entrevistados se mostrava insatisfeita com esse instituto. Perguntados sobre se existia em suas empresas diretriz de pessoal destinada a limitar o número de casos de empregados estáveis – prática proibida pela lei – 49% respondeu negativamente, enquanto 46% de modo afirmativo. Alegando que a estabilidade conspirava contra a produtividade, 64% dos empresários pronunciaram-se contra sua incidência na vida das empresas.” Cf. WERNECK Vianna, Luiz. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999. p. 343-344.

<sup>346</sup> BRASIL. CF/1967. “Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:” [...] “XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;”

obrigatório e irrenunciável pelo empregado, estando inserido dentre o rol dos direitos fundamentais do trabalhador contido no inciso III, do artigo 7º, da CF/88<sup>347</sup>.

A estabilidade decenal, regulada pela CLT, por sua vez, foi extinta pelo artigo 7º, inciso I<sup>348</sup>, da CF/88, ao estabelecer o direito do trabalhador a uma proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, porém, condicionando sua regulamentação a criação de uma lei complementar<sup>349</sup>.

Ressalta-se que, conforme disposto no artigo 10, inciso I, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a proteção prevista no artigo 7º, inciso I, da CF/88 ficou limitada mediante o aumento, para quatro vezes, da porcentagem de 10% (dez por cento) prevista no artigo 6º, “caput” e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13/09/1966, que se refere à multa incidente sobre o saldo atualizado dos depósitos do FGTS no momento da rescisão contratual sem justo motivo.

No que tange a um melhor tratamento do FGTS, em 11 de maio de 1990 foi sancionada a Lei nº 8.036, reconhecida popularmente como “Lei do FGTS”, revogando, por completo, a Lei nº 5.107/1966. Em seu artigo 18, § 1º, ratificou-se a obrigatoriedade do empregador ao pagamento da multa de 40% (quarenta por cento), em favor do empregado, calculada sobre a soma de todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Entretanto, não se pode constatar essa mesma disposição do legislador pátrio em proceder com a regulamentação da proteção de emprego assegurada pelo artigo 7º, inciso I, da CF/88. Infelizmente, a sua inércia e desinteresse quanto a esse exponencial direito do trabalhador revelam-se evidentes, uma vez que, decorridos mais de 25 (vinte e cinco) anos da promulgação da CF/88, o parlamento brasileiro não foi capaz de criar uma lei complementar que estabelecesse um regramento geral para a proteção ao emprego contra a despedida sem justo motivo pelo empregador.

---

<sup>347</sup> BRASIL. CF/88. Art. 7º. *Omite-se.* “III – fundo de garantia do tempo de serviço.”

<sup>348</sup> BRASIL. CF/88. Art. 7º. *Omite-se.* “I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.”

<sup>349</sup> É importante ressaltar que foi preservado o direito adquirido do trabalhador que já havia conquistado a estabilidade decenal antes da promulgação da CF/88, conforme assegurado pelo artigo 5º, inciso XXXVI.

Nesse sentido, Eduardo Soto Pires assim observa:

Isso porque, em verdade, o Congresso sempre teve a prerrogativa de a qualquer momento fomentar e levar a cabo o processo legislativo para promulgar a Lei Complementar de proteção à relação de emprego, prevista no art. 7º da Constituição, independentemente da eficácia, ou não da denúncia da Convenção nº 158 da OIT. Em outras palavras, não há motivos para que o Congresso aguarde a decisão do Supremo Tribunal Federal caso queira alterar de fato a regulação sobre a extinção dos contratos de trabalho. Além disso, exceto algumas iniciativas tímidas (paradas nas “catacumbas” da política brasileira), a iniciativa legislativa de modificar o sistema de dispensas nunca foi tomada a sério pelos congressistas brasileiros<sup>350</sup>.

Em que pese à ausência de regulamentação da garantia de emprego prevista no artigo 7º, inciso I, da CF/88, não se pode olvidar que o ordenamento jurídico brasileiro instituiu o que se pode rotular de “proteção mínima” de emprego para algumas situações em que se vislumbrou uma necessidade imediata de cuidado pelo Estado.

Dentre esse sistema de proteção, verifica-se que a própria CF/88, em seu artigo 8º, inciso VIII<sup>351</sup>, vedou o poder da empresa de demitir o empregado sindicalizado, desde o registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito fosse, ainda que na condição de suplente, até o período de um ano depois de encerrado o seu mandato.

Nada obstante, restou assegurado à empresa o direito potestativo de demitir o empregado eleito para o cargo de dirigente sindical quando este vier a cometer falta grave no trabalho. No entanto, a demissão somente poderá ser efetivada através de reconhecimento, pelo Poder Judiciário trabalhista<sup>352</sup>, de que a falta cometida pelo empregado enquadra-se no rol do artigo 482, da CLT.

---

<sup>350</sup> PIRES, Eduardo Soto. *Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol*. São Paulo: LTr, 2012. p. 126.

<sup>351</sup> BRASIL. CF/88. “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.” Essa garantia provisória de emprego trazida pelo texto constitucional advém da proteção inicial prevista no artigo 543, § 3º, da CLT, parágrafo este, cuja redação foi dada pela Lei nº 7.543, de 2/10/1986.

<sup>352</sup> Para o reconhecimento da falta grave, a empresa está obrigada a propor ação trabalhista em face do empregado, denominada Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, conforme jurisprudências sedimentadas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, sintetizadas pelas Súmulas nº 197 e 379.

Ainda no plano constitucional, o Constituinte, conforme disposto no artigo 10, inciso II, alínea “a” do ADCT<sup>353</sup>, cuidou de assegurar uma garantia provisória de emprego ao empregado eleito para o cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidente (CIPA) instalada na empresa, utilizando-se do mesmo critério temporal adotado para o dirigente sindical, ou seja, desde o registro de sua inscrição até um ano depois de encerrado seu mandato, se eleito for<sup>354</sup>.

O Constituinte também demonstrou sua preocupação quanto à manutenção da estabilidade no emprego para a empregada gestante. Nesse contexto, consoante disposto na alínea “b” do inciso II, do artigo 10, do ADCT<sup>355</sup>, restou assegurada à empregada grávida o direito a estabilidade provisória no emprego, iniciando-se pela confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

No plano infraconstitucional, vislumbra-se o direito do empregado a certas garantias provisórias de emprego, segundo inteligência dos artigos 3º, 93 e 118 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991.

Pelo disposto no artigo 3º, II, § 7º, da Lei 8.213/91<sup>356</sup>, os empregados que integrarem o Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS), na condição de titulares ou suplentes, terão assegurada a estabilidade no emprego, desde a sua nomeação até o prazo de um ano após o término de seu mandato, somente podendo ser demitido em razão da prática de falta grave reconhecida pela Poder Judiciário.

---

<sup>353</sup> BRASIL. ADCT-CF/88. Art. 10. *Omitte-se.* [...]. “II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.”

<sup>354</sup> Ao empregado eleito na condição de suplente também é estendida a garantia provisória de emprego, conforme entendimento consubstanciado pela Súmula 339, I, do TST.

<sup>355</sup> BRASIL. ADCT-CF/88. Art. 10. *Omitte-se.* [...]. “II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.” Recorde-se que, conforme abordado no Capítulo 3, essa garantia pode se estender até 6 (seis) meses após o parto, caso a empresa tenha feito sua adesão ao Programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, que prorroga a licença maternidade por mais 2 (dois) meses, período em que o contrato de trabalho está suspenso, razão pela qual a empregada não pode ser demitida.

<sup>356</sup> BRASIL. Lei. 8213/91. “Art. 3º. Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros: [...] II – nove representantes da sociedade civil, sendo: [...] b) três representantes dos trabalhadores em atividade. [...]§ 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.”

Por seu artigo 93<sup>357</sup>, a Lei 8.213 instituiu, ainda que indiretamente, certa garantia no emprego, ao estabelecer a obrigatoriedade da empresa em preencher seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na proporção de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do seu número total de empregados, sendo certo que, nos termos de seu § 1º, os referidos empregados somente poderão ser demitidos mediante a contratação de um substituto em condição semelhante.

Já em relação ao que dispõe seu artigo 118<sup>358</sup>, verifica-se a intenção do legislador em garantir um período mínimo de permanência no emprego, do trabalhador que tenha sido vítima de acidente do trabalho, ou doença a ele equiparada, em razão do qual ficou afastado de suas atividades, por mais de 15 (quinze) dias<sup>359</sup>, recebendo do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) o auxílio doença-acidentário.

Dessa forma, a empresa não poderá demitir esse empregado no período mínimo de 12 (doze) meses, que se inicia a partir de seu retorno ao trabalho, em razão da alta médica concedida pela área técnica do referido órgão previdenciário<sup>360</sup>.

Podem ser identificadas, ainda, outras garantias provisórias de emprego, como a concedida aos empregados que atuam na condição de representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, os quais, nos termos do artigo 3º, § 9º, da Lei 8.036/90, têm garantida sua permanência no emprego pelo período de um ano após o término de seu mandato, sendo que sua demissão em período inferior

---

<sup>357</sup> BRASIL. Lei 8.213/91. "Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados .. 2%; II - de 201 a 500 .. 3%; III - de 501 a 1.000 .. 4%; IV - de 1.001 em diante .. 5%.

<sup>358</sup> BRASIL. Lei 8.213/91. "Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente."

<sup>359</sup> BRASIL. Lei 8.213/91. "Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz."

<sup>360</sup> O TST pacificou seu entendimento através da Súmula nº 378 que assim dispõe: "ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS. I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego."

somente ocorrerá em caso de prática de falta grave que comine em rescisão com justa causa.

Também gozam de garantia provisória de emprego, nos termos do artigo 55<sup>361</sup>, da Lei nº 5.764/71, os empregados eleitos para exercerem a função de diretores de sociedades cooperativas, perdurando essa proteção desde o registro de sua candidatura até um após depois de terminado o seu mandato.

Por fim, os trabalhadores eleitos como representantes dos empregados em Comissões de Conciliação Prévia, bem como seus suplentes, terão direito a estabilidade provisória no emprego que inicia pela posse até o prazo de um ano após o término de seu mandato, consoante disposto no artigo 625-B, § 1º, da CLT<sup>362</sup>, exceto se cometerem falta grave ensejadora de demissão com justa causa.

Diante desse contexto, pode-se concluir pela existência de um sistema normativo híbrido no Brasil, pelo qual a proteção ao emprego é disciplinada em situações muito específicas, tanto pela CF/88 quanto pela legislação esparsa.

Não se mostra forçoso, pois, vislumbrar uma aparente dissonância entre os princípios constitucionais consagrados pelo Estado Democrático de Direito, que valorizam o trabalho humano e o instituem como estrutura fundamental da República, e o atual sistema de proteção ao emprego que se revela consideravelmente tímido, uma vez que não é dotado de uma legislação capaz de assegurar uma abrangente e eficaz proteção ao trabalho, consoante almejado pelo Constituinte no disposto no artigo 7º, inciso I, da CF/88.

Com efeito, verifica-se que, nos termos dos artigos 477 a 486, da CLT, o contrato de trabalho pode ser extinto pelas seguintes situações: (a) por iniciativa do próprio trabalhador, fato mais conhecido como “pedido de demissão”<sup>363</sup> e, ainda, pela demissão indireta<sup>364</sup> requerida judicialmente; (b) por motivo natural, em que ocorre a morte do trabalhador; (c) pelo término da vigência do contrato de trabalho firmado por prazo determinado<sup>365</sup>.

---

<sup>361</sup> BRASIL. Lei 5.764/71. “Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).”

<sup>362</sup> BRASIL. CLT. Art. 625-B. *Omite-se.* [...] § 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.”

<sup>363</sup> Cf. CLT. Art. 477, § 1º.

<sup>364</sup> Cf. CLT. Art. 483. “a” a “g”.

<sup>365</sup> Cf. CLT. Arts. 479 e 480.

Outrossim, no que se refere a iniciativa do empregador, a extinção do contrato de trabalho pode ser classificada como: (a) demissão sem justa causa<sup>366</sup>; (b) demissão com justa causa<sup>367</sup>; (c) morte do empresário individual; (d) extinção da empresa<sup>368</sup>.

A demissão sem justa causa assegura, ainda, ao empregado o direito de que lhe seja concedido um aviso prévio proporcional ao período trabalhado, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias, depois de completado 12 (doze) meses de trabalho, e, acrescido de mais 3 (três) dias por ano trabalhado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, conforme disposto na Lei nº 12.506, de 11/10/2011.

Constata-se, pois, que a empresa possui uma ampla liberdade de efetivar a rescisão do contrato de trabalho de seus empregados, sendo que, nos casos de demissão sem justa causa, estará a empresa obrigada a pagar uma multa ao empregado, como visto, correspondente a 40% (quarenta por cento) da soma atualizada de todos os depósitos fundiários efetuados na conta vinculada do empregado, gerida pela Caixa Econômica Federal.

Excetuadas as condições anteriormente analisadas, em que o trabalhador tem seu emprego protegido por um determinado período contra a demissão imotivada da empresa, como regra geral, denota-se, pois, que essa liberdade concedida ao empregador o conduz a proceder com a extinção dos contratos de

---

<sup>366</sup> Cf. CLT. Art. 477, *caput*.

<sup>367</sup> Os motivos que ensejam a ruptura do contrato de trabalho com justa causa devem ser devidamente comprovados pela empresa e estão listados pelo artigo 482, da CLT, a saber: (a) ato de improbidade; (b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalho o empregado, ou for prejudicial ao serviço; (d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; (e) desídia no desempenho das respectivas funções; (f) embriaguez habitual ou em serviço; (g) violação de segredo da empresa; (h) ato de indisciplina ou de insubordinação; (i) abandono de emprego; (j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

<sup>368</sup> Há também, como causa de extinção do contrato de trabalho, os motivos de força maior e *factum principis* (fato do príncipe) que “ocorre quando a Administração Pública impossibilita a execução da atividade do empregador e, por conseguinte, o contrato de trabalho, de forma definitiva ou temporária, por intermédio de lei ou ato administrativo”. Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 534.



trabalho sem que tal ato seja precedido de uma necessária justificativa plausível como pressuposto para sua validade<sup>369</sup>.

Em que pese toda a regulamentação dispensada pelo ordenamento jurídico brasileiro para a extinção individual do contrato de trabalho, diante da análise aqui realizada sobre o atual sistema de proteção ao emprego, verifica-se que não existe qualquer disposição legal que regule a demissão coletiva de trabalhadores, conforme sinaliza Eduardo Soto Pires:

É unanimemente reconhecido que no Brasil as dispensas coletivas situam-se à margem dos textos legislativos e são meramente considerados como um conjunto plural de dispensas individuais, em que os trabalhadores recebem a mesma indenização a que teriam direito se a dispensa não fosse de caráter coletivo<sup>370</sup>.

A ausência de uma regulamentação legal sobre a demissão coletiva de trabalhadores revela, novamente, um descumprimento do ordenamento jurídico para com a busca da valorização do trabalho humano e a produção de normas que direcionem a atividade empresarial no atendimento de sua função social no âmbito das relações de trabalho.

Essa condição se vislumbra na medida em que não se pode pretender atribuir o mesmo conceito e regime de uma demissão individual para uma demissão coletiva de empregados.

Orlando Gomes, há mais de 3 (três) décadas já asseverava essa diferenciação, ao dispor que:

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

---

<sup>369</sup> Nelson Mannrich assinala que: "O empregador sempre teve amplo poder para dispensar o empregado, podendo rescindir o contrato com ou sem justa causa, limitando-se a pagar ou não uma indenização compensatória, conforme o caso. Não há intervenção do Estado no âmbito do exercício desse poder, nem o empregado por reaver o emprego, seja na instância judicial, seja na administrativa, exceto se portador de estabilidade decenal ou especial, podendo, ainda assim, a reintegração ser convertida em indenização. [...] A Constituição Federal de 1988 excluiu o regime da estabilidade decenal, ressalvado o direito adquirido e reconheceu algumas estabilidades especiais. Com isso, o novo regime de proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa resultou no pagamento de uma indenização compensatória, além de outros direitos a serem determinados por lei complementar, até hoje não editada." Cf. MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 469.

<sup>370</sup> PIRES, Eduardo Soto. Ob. cit. p. 127-128. Nelson Mannrich também assevera que: "[...] Ainda não há distinção entre dispensa arbitrária ou sem justa causa, nem entre dispensa individual e coletiva, podendo o empregador dispensar por qualquer motivo ou mesmo sem motivo, limitando-se a pagar uma indenização equivalente a 40% do FGTS". Cf. MANNRICH, Nelson. Ob. cit. p. 469

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

a - a peculiaridade da causa;

b - a redução definitiva do quadro do pessoal.

Na dispensa coletiva é única e exclusiva a cláusula determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa<sup>371</sup>.

Essa distinção se destaca, ainda, em razão dos efeitos provocados pela demissão coletiva para com a sociedade e toda a ordem econômica, consoante leciona Nelson Mannrich, ao sintetizar que “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<sup>372</sup>”.

No entanto, em que pese o trabalho doutrinário em conceituar e distinguir a demissão individual da coletiva, certo é que a ausência de uma legislação específica enseja uma gama de questões a serem dirimidas, tais como: (i) a partir de quantos trabalhadores demitidos é possível se caracterizar como ato de demissão coletiva?, (ii) a totalidade de trabalhadores demitidos em um período semanal, quinzenal ou mensal pode ser entendida como demissão coletiva?

Diante dessa inércia legislativa, eis que a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se revela como uma fonte fundamental para orientar as partes, empresa e empregados (estes representados pelo Sindicato da categoria), a encontrar uma solução que possa melhor se ajustar ao caso concreto que envolva a demissão coletiva de empregados.

Antes de se adentrar na análise dos ditames trazidos pela Convenção nº 158 da OIT, urge salientar que sua eficácia no ordenamento jurídico interno ainda se

---

<sup>371</sup> GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. In: Revista LTr. ano 38. jul. 1974. p. 575-579. Em sentido análogo, Renato Rua de Almeida também procura demonstrar essa diferenciação dispondo que “a despedida individual justifica-se por fato de natureza disciplinar (justa causa) imputável ao empregado ou por inaptidão profissional às mudanças técnicas da empresa. Já a despedida coletiva é arbitrária ou não, dependendo da existência comprovada de fato objetivo relacionado à empresa, causado por motivo de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural.” Cf. ALMEIDA, Renato Rua de. *O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa*. Revista LTr 71-03/336, março. 2007. p. 336-345,.

<sup>372</sup> MANNRICH, Nelson. Ob. cit. p. 14.

apresenta como objeto de grande controvérsia pela doutrina trabalhista e constitucional brasileira, e, principalmente, aguardando por mais de uma década um posicionamento final pelo Supremo Tribunal Federal.

Ocorre que, a Convenção 158 fora ratificada pelo Brasil mediante Decreto Legislativo nº 68/1992, cuja Carta de Ratificação fora depositada na OIT em 5/01/1995, sendo que sua eficácia no território nacional somente se efetivou com a publicação oficial no idioma português do respectivo texto, conforme Decreto nº 1.855, de 10/4/1996.

Todavia, na contramão dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e do valor social do trabalho como fundamentos da ordem econômica e da República, respectivamente, o então, Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, em ato unilateral, denunciou a ratificação, conforme anunciado pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.

Referido ato de denúncia revela-se eivado de duvidosa constitucionalidade, tendo em vista que as normas da Convenção já estavam incorporadas no ordenamento jurídico pátrio, integrando-se aos direitos catalogados no artigo 7º, da CF/88, consoante disposto no § 2º, do artigo 5º, da CF/88, sem considerar, ainda, o fato de que o processo de denúncia não tramitou com a participação do Congresso Nacional.

Mesmo diante do referido ato de denúncia, a controvérsia acerca da aplicabilidade da Convenção 158 foi objeto de questionamento perante o Supremo Tribunal Federal, através da propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480-3, pelas Confederações Nacionais do Transporte e da Indústria.

Em acórdão publicado no Diário Oficial da União, em 4/09/1997, o Supremo Tribunal Federal concedeu medida cautelar para suspender os efeitos da referida Convenção sobre a legislação brasileira, mediante entendimento, por maioria dos ministros, que as disposições nela contidas seriam meramente programáticas, o que remetia a sua eficácia no direito interno a necessidade de elaboração de Lei Complementar, segundo preconiza o artigo 7º, I, da CF/88<sup>373</sup>.

Em que pese o cenário acima, ao adentrar-se nos preceitos instituídos pela Convenção nº 158 da OIT, no tocante ao término da relação de trabalho, consoante disposto em seu artigo 4º, verifica-se que, para promover a demissão de seus

---

<sup>373</sup> Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 145-149.

empregados, a empresa deverá apresentar uma justificativa técnica atinente à necessidade do seu funcionamento ou, ainda, ao comportamento ou capacidade do empregado, não sendo admitidas quaisquer justificativas de caráter discriminatório.

Conforme a previsão contida no artigo 9º da referida Convenção, a empresa deverá comprovar os fundamentos alegados em sua justificativa para que a demissão possa ser efetivada.

Seguindo essa orientação, que tem como objetivo a proteção do emprego, no tocante a demissão coletiva de empregados, vislumbra-se que o artigo 13 da Convenção nº 158 da OIT estabelece determinadas premissas que a empresa deve observar, como a necessidade de informar previamente o Sindicato da Categoria e oportunizá-los a apresentar propostas objetivando evitar ou limitar as demissões pretendidas, *in verbis*:

Art. 13 — 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Portanto, os ditames trazidos pelas alíneas “a” e “b”, do artigo 13 supra transcrito, possibilitam as partes, empresa e empregados, promoverem medidas através da negociação coletiva de trabalho que visem atenuar os efeitos maléficos gerados pela demissão coletiva de trabalhadores, estando, pois, em sintonia com o disposto no artigo 8º da CF/88, inciso III, que assegura o direito de defesa dos interesses coletivos da classe trabalhadora.

Entretanto, diante da ausência de posicionamento final pelo Poder Judiciário sobre a eficácia da Convenção nº 158 da OIT, essa carência de disciplinamento da demissão coletiva demonstra a ausência de uma proteção<sup>374</sup> efetiva no ordenamento

---

<sup>374</sup> Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento salienta que a “proteção da relação quer dizer também a garantia da disciplina da dispensa coletiva resultante de causas econômicas ou de força maior, bem como de causas técnicas ou de organização da empresa, forçada a reduzir os seus quadros.” Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. Ob. cit. p. 1191.

jurídico pátrio que não se coaduna com os princípios constitucionais inerentes a proteção ao trabalho, bem como, norteadores do exercício efetivo da função social da empresa.

#### 4.2 A proteção jurisdicional do emprego em face da demissão coletiva.

Essa ausência de proteção legal, no direito pátrio, para com a demissão coletiva teve evidenciada a grandeza de seu problema, em razão da crise econômica-financeira mundial, instaurada no final de 2008, que motivou muitas empresas, no início de 2009, a iniciarem um processo de readequação de seus quadros culminando na demissão coletiva de trabalhadores.

Os Sindicatos representantes das classes operárias, por sua vez, ajuizaram ações coletivas (Dissídios Coletivos) com o objetivo de que a Justiça do Trabalho reconhecesse a nulidade dessas demissões, uma vez que não foram precedidas de negociação coletiva como instrumento necessário para a discussão e entendimento acerca de outras medidas que poderiam ser negociadas como forma de evitar as demissões ou, ainda, de amenizar os impactos sociais provocados pelas mesmas.

O caso mais emblemático e que se tornou reconhecido nacionalmente, em razão de sua grande repercussão tanto nos meios de comunicação quanto nos meios jurídicos, foi travado mediante o ajuizamento de Dissídio Coletivo pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros, em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) e Outra<sup>375</sup>.

Em razão da crise econômica-financeira mundial, no mês de fevereiro do ano de 2009, a EMBRAER demitiu 4.273 (quatro mil, duzentos e setenta e três empregados) mediante um único ato decisório de sua direção; número este que

---

<sup>375</sup> Trata-se do Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.000, ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Sindicato dos Metalúrgicos Botucatu, Federação dos Metalúrgicos de São Paulo, atuando como litisconsorte o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Aeronaves, Equipamentos Gerais Aeroespacial, Aeropeças, Montagem e Reparação de Aeronaves e Instrumentos Aeroespacial do Estado de São Paulo (SINDIAEROESPACIAL) em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (EMBRAER) e Eleb Equipamentos S.A.. O Dissídio foi instaurado em 26/02/2009, perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (localizado na cidade de Campinas – SP).

correspondia a cerca de 20% (vinte por cento) de seu quadro total de empregados naquela ocasião<sup>376</sup>.

Juntamente com o Dissídio Coletivo, os Suscitantes requereram a concessão de medida liminar com o propósito de suspender os efeitos da demissão coletiva de todos os empregados envolvidos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), responsável por julgar o caso conforme sua competência territorial, mediante despacho exarado por seu Excelentíssimo Senhor Presidente, acolheu o pedido de liminar, determinando a suspensão das rescisões contratuais realizadas, assim como, aqueles que viessem a ocorrer de igual forma e pelo mesmo motivo, até a data da audiência de conciliação<sup>377</sup>.

Duas audiências de conciliação foram realizadas perante o TRT-15, sem que, contudo, as partes chegassem a um consenso final para solucionar o caso em questão. Por conseguinte, o Tribunal levou o Dissídio a julgamento sendo proferida sua decisão de mérito, pelo que ratificou a medida liminar concedida e apresentou entendimento de que restou caracterizado o abuso de direito pela EMBRAER no que se refere à forma como fora conduzida a demissão coletiva de seus empregados, conforme se infere pela ementa publicada:

---

<sup>376</sup> Cf. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u506698.shtml>>. Acessado em 12/10/2013. Cf. Disponível em: <<http://www.transportabrasil.com.br/2009/02/embraer-demite-4273-mas-mantem-investimento/>>. Acessado em 12/10/2013.

<sup>377</sup> A medida liminar foi concedida no dia 26/02/2009, assim dispondo: “[...] Ademais, não se pode olvidar que as organizações empresariais possuem relevante papel no desenvolvimento social e econômico do país e, nesse contexto, surge o conceito de responsabilidade social da empresa, que deve, inclusive orientar a contratação e demissão (sobretudo em massa) dos seus funcionários. Diante de todo o exposto, mediante a realização de uma cognição sumária, tenho por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical, verificando-se que o indeferimento do pedido de liminar traria o risco de ineficácia da decisão, caso venha a ser, ao final, julgado procedente o presente dissídio coletivo. Assim sendo, CONCEDO A LIMINAR para determinar a suspensão das rescisões contratuais operadas, desde o dia 19/02/2009, pela suscitada, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global (fls. 192/193), assim como as que vierem a ocorrer sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, ora designada para o dia 05 de março de 2009, às 09h00, nos termos do art. 236 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal. Notifiquem-se as partes, requisitando-se da suscitada a apresentação, em audiência, dos balanços patrimoniais e demonstrações contábeis dos dois últimos exercícios sociais, que deverão ser exibidos na forma da lei, especialmente mediante publicação em Diário Oficial ou em jornal de grande circulação, ou por fotocópia registrada ou autenticada na Junta Comercial da sede ou domicílio da empresa ou em outro órgão equivalente. Dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho. Campinas, 26 de fevereiro de 2009, às 20h32.” Cf. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>>> Acessado em 12/10/2013.

CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (Directiva 98/59), Argentina (Ley n. 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei nº. 223/91), México (Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente<sup>378</sup>.

Em breve síntese, o acórdão declarou expressamente que:

- (a) a demissão coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia é caracterizada como prática abusiva pela empresa;
- (b) a empresa possui o direito de demitir seus empregados, tendo em vista que inexiste no direito pátrio a garantia de emprego ou estabilidade que

---

<sup>378</sup> Dissídio Coletivo julgado em 19/03/2009, com ementa publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 30/03/2009.

justifiquem a reintegração dos empregados demitidos, excetuados os casos previstos em lei ou em normas coletivas.

Em razão das empresas suscitadas terem efetivado a demissão coletiva de seus empregados sem que tivessem realizado previamente uma negociação coletiva com o Sindicato da Categoria operária, o acórdão concedeu aos empregados demitidos os seguintes direitos:

- c) o direito de cada empregado demitido a uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais;
- d) a eficácia da liminar concedida até o dia 13.03.2009, para manter vigente até esta data os contratos de trabalho em todos os seus efeitos;
- e) a manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores demitidos e seus familiares por doze meses a contar de 13.03.2009;
- f) nos casos de reativação dos postos de trabalho, de acordo com as necessidades da empresa, preferência na seleção dos empregados despedidos que se apresentem e preencham as qualificações exigidas pelos cargos disponíveis, mantida durante dois anos<sup>379</sup>.

Ambas as partes recorreram da decisão proferida pelo TRT-15, mediante interposição de Recurso Ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo que a EMBRAER apresentou, também, ao Presidente do TST pedido de efeito suspensivo ao seu recurso, através de medida cautelar, o que fora atendido, até que o caso tivesse seu mérito apreciado definitivamente por aquela Corte<sup>380</sup>.

Submetidos os recursos a julgamento pela Seção de Dissídios Coletivos do TST, os argumentos decisórios foram sintetizados pela seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos

<sup>379</sup> Conteúdo extraído da parte dispositiva do acórdão da lavra e relatoria do Desembargador José Antonio Pancotti.

<sup>380</sup> Cf. ES nº 2076606-98.2009.5.00.0000, julgado em 13/04/2009 pelo Ministro Milton de Moura França, publicado no DEJT em 14/04/2009.



e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1o, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1o, IV, 6o e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5o, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8o, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.<sup>381</sup>

O Ministro Maurício Godinho Delgado, na função de relator, sustentou em seu voto que apesar da demissão coletiva ainda não ter sido tipificada de forma explícita e minuciosa pela legislação, certo é que ela corresponde a um fato diverso da despedida individual<sup>382</sup>.

<sup>381</sup> Processo nº 30900-12.2009.5.15.000 (RODC). Ementa publica no DEJT em 17/08/2009.

<sup>382</sup> Processo nº 30900-12.2009.5.15.000 (RODC). Trecho extraído do voto proferido pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, apresentado na sessão de julgamento em 10/08/2009.

Em sua análise, ressalta que essa diferenciação é destacada especialmente pelos efeitos maléficos que a demissão coletiva provoca nas esferas econômica, social e jurídica, ao atingir uma coletividade de trabalhadores e, por conseguinte, abalar todo o planejamento econômico de toda uma comunidade cidadina e, até mesmo regional, podendo afetar, inclusive a estabilidade do mercado econômico interno do país<sup>383</sup>.

Procedendo com uma interpretação sistemática dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano, da função social da empresa e da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas<sup>384</sup>, bem como ainda, em cotejo com as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil<sup>385</sup>, combinadas com a legislação infraconstitucional, Maurício Godinho Delgado fundamentou que a demissão coletiva não poderia ser validada, uma vez que não precedida de negociação com o sindicato dos trabalhadores.

Encerrados os debates inerentes a sessão de julgamento, a maioria dos Ministros que integravam a Sessão Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST entendeu por acolher o recurso das empresas suscitantes para afastar a declaração de abusividade das dispensas, bem como, ainda, para afastar a prorrogação dos contratos de trabalho até 13/3/2009, mantendo-se incólume as demais questões decididas pelo acórdão oriundo do TRT-15.

Nada obstante, pode-se considerar que a questão mais importante extraída do julgamento em análise refere-se ao posicionamento do TST em lançar um marco decisório na construção de seu precedente jurisprudencial ao fixar “a premissa, para

---

<sup>383</sup> Idem. Ibidem.

<sup>384</sup> Maurício Godinho Delgado explicita em seu voto a necessidade de uma interpretação normativa e convergente dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), da submissão da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF) como contrapontos para uma distinção finalística entre os efeitos gerados pela demissão individual e pela demissão coletiva. Cf. Processo nº 30900-12.2009.5.15.000 (RODC).

<sup>385</sup> Em seu voto Maurício Godinho Delgado recorda que as Convenções da OIT de nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151 foram ratificadas pelo Brasil e que devem ser observadas, uma vez que “[...]contêm garantias democráticas à atuação sindical, que ressaltam a importância do ser coletivo obreiro no âmbito internacional, nacional e local, e devem ser observadas na aplicação do Direito do Trabalho, enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força do trabalho no universo social, suplementando a ordem jurídica interna juslabora.” Processo nº 30900-12.2009.5.15.000 (RODC).

casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores<sup>386</sup>.

Apesar da premissa fixada no caso concreto não ser dotada de efeitos *erga omnes*<sup>387</sup>, não implicando, inicialmente, em uma norma de conduta para os demais jurisdicionados (empresas), produziu efeitos para a construção e solidificação da jurisprudência do TST quanto ao entendimento de que a negociação coletiva prévia constitui-se em condição *sine qua non* para que a demissão coletiva de trabalhadores seja considerada como válida.

Dessa forma, em que pese a ausência de disciplinamento legal acerca dessa intrincante questão, a proteção ao emprego através da negociação coletivo parece ter conquistado um grande avanço no âmbito jurisdicional, pois, é o que se permite constatar pela jurisprudência que vem sendo sedimentada pela Justiça do Trabalho a partir do caso EMBRAER<sup>388</sup>.

Contudo, mesmo diante desse posicionamento jurisprudencial, a carência de uma regulamentação legal pelo Poder Legislativo contribui para a insegurança jurídica das partes (empresa e trabalhadores), tendo em vista a ausência de

---

<sup>386</sup> A EMBRAER interpôs recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal (STF), sendo denegado seu seguimento pelo Ministro Presidente do TST. A empresa, então, interpôs Agravo de Instrumento, sendo admitido seu processamento e reconhecida a repercussão geral do tema, pelo Ministro do STF, Marco Aurélio Melo. Cf. Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 647.651, julgado pelo plenário em 21/03/2013, publicado no DJE em 02/05/2013.

<sup>387</sup> Vislumbra-se a singularidade da decisão pragmatizada pelo TST, tendo em vista que a premissa fixada não afeta as partes litigantes naquele caso concreto e, também, não pode fazer coisa julgada (em sendo, assim, mantida pelo STF) no sentido de beneficiar ou prejudicar terceiros não envolvidos no processo, segundo os ditames do artigo 472, do Código de Processo Civil (CPC).

<sup>388</sup> Em diversos casos análogos que foram julgados posteriormente, o TST tem aplicado o mesmo fundamento ao invalidar as demissões coletivas que não foram precedidas de uma negociação coletiva prévia entre a empresa e o sindicato da classe trabalhadora. Para um maior aprofundamento poderão ser consultados os acórdãos proferidos nos seguintes processos: Processo nº TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 14/11/2011. Acórdão publicado no DEJ em 16/12/2011. Partes: Bekum do Brasil – Indústria e Comércio Ltda. (em recuperação judicial) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes – SP. O TST também decidiu da mesma forma, em caso análogo, desta vez, ao apreciar recurso em ação trabalhista de natureza coletiva. Cf. Processo nº TST- AIRR-109100-03.2008.5.02.0203. 5ª Turma. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 11/04/2012. Acórdão publicado no DEJ em 20/04/2012. Partes: Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, TMS Call Center S.A. e Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo – SINTRATEL. Processo nº TST- RODC- 6-61.2011.5.05.0000. Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, julgado em 11/12/2012. Acórdão publicado no DEJ em 22/02/2013. Partes: Novelis do Brasil Ltda., Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Autopças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços de Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias, São Francisco do Conde, Madre de Deus e Santo Amaro, Bahia.

normatização acerca das situações em que, de fato, estará a empresa praticando a demissão coletiva<sup>389</sup>.

Pela análise dos fundamentos que tem motivado a Justiça do Trabalho a estabelecer a obrigatoriedade da negociação coletiva como condição “sine qua non” para a demissão coletiva de trabalhadores, permite-se vislumbrar também que a empresa não está impedida de proceder com a demissão coletiva de seus empregados, uma vez que resta subentendida a sua necessidade de sobrevivência para alcance de seu objetivo primevo que é a geração de lucros, mas que, deve fazê-lo em consonância com o princípio constitucional da função social da empresa<sup>390</sup>.

#### 4.3 O princípio da função social da empresa e a negociação de trabalho como premissa para a demissão coletiva

No acórdão proferido pelo TRT-15 no caso paradigmático envolvendo a demissão em massa de empregados pela EMBRAER, consoante abordado no subcapítulo 4.2., verifica-se que, a despeito da inexistência de dispositivo legal que amparasse explicitamente a exigência da negociação prévia em face da demissão coletiva, os argumentos decisórios pautaram-se pela força normativa dos princípios, assim dispondo:

---

<sup>389</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a despedida coletiva. Âmbito normativo internacional e sistema jurídico brasileiro. In: *Revista de Direito Trabalhista*. ano XIX, nº 03, março de 2013. p. 18. Nesse sentido, o TST já fora instado a se pronunciar, demonstrando, pois, a iminência da insegurança jurídica uma vez que o ato empresarial ficará sempre relegado à decisão final do Poder Judiciário através da análise do caso concreto. Cf. Processo nº TST- RODC- 147-67.2012.5.15.0000. Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 15/04/2013. Acórdão publicado no DEJ em 19/04/2013. Partes: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico e Fibra Óptica de Campinas e Região e EATON Ltda

<sup>390</sup> Carlos Alberto Reis de Paula assim ressalta: “A Constituição Federal de 1988 positivou e inaugurou o novo paradigma do *Estado Democrático de Direito*, a exigir uma nova postura do Judiciário, mais adequada às ideias concebidas dentre desse novo contexto jurídico. O trabalho, manifestação da personalidade, é o instrumento pelo qual alguém passa de indivíduo a pessoa e passa a ter respeito no ambiente social em que se manifesta. Pelo trabalho humano se produzem os bens da vida, enquanto se criam, transformam ou se adaptam os recursos naturais, para a satisfação das necessidades humanas individuais e coletivas. A agregação de valores a esses recursos propicia o surgimento de capital. Sob essa ótica, em um regime capitalista, como o nosso, indiscutivelmente o capital e o lucro têm finalidades sociais.” Cf. PAULA, Carlos Alberto Reis de. *Dispensa Coletiva e Negociação*. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. ano 77. nº 2. abril a junho de 2011. p. 211.

Graças em grande parte aos estudos de Robert Alexy e do jusfilósofo norte-americano Ronald Dworkin, sucessor de Herbert Hart na cátedra de jurisprudência da Universidade Oxford, a dissociação entre normas princípios e regras foi superada.

Com efeito, a dogmática moderna avaliza o entendimento de que as normas jurídicas, em geral, e as normas constitucionais, em particular, podem ser enquadradas em duas categorias diversas: as normas-princípios e as normas-disposição. As normas-disposição, também referidas como regras, têm eficácia restrita às situações específicas às quais se dirigem. Já as normas-princípios, ou simplesmente princípios, têm, normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade mais destacada dentro do sistema, conforme ressalta Luiz Roberto Barroso, em *Interpretação Constitucional Aplicada da Constituição*, Saraiva, 1998, página 141.

Por conseguinte, consignou que:

A partir da idéia da normatização dos princípios que protegem os valores magnos da sociedade moderna, não é exagero sustentar que os princípios juntamente com as regras e a argumentação jurídica fazem parte do gênero norma. Os princípios devem ser encarados hierarquicamente como norma jurídica, garantindo-lhes, pelo menos, o mesmo grau de importância das regras legais nesta nova hermenêutica constitucional.

Não se desconhece que haja quem sustente que, diante das formulações de valores que embasam a normatividade dos princípios, a estes deve ser conferida prevalência e preferência em detrimento das regras do sistema jurídico, situando-os no ponto mais alto do sistema.

Diante da normatividade dos princípios e da sua real importância, influenciam efetivamente o estudo da ciência jurídica, pois o princípio, na resolução de qualquer caso concreto, desce das altas esferas do sistema jurídico para ser aplicado e solucionar o problema debatido na sua concretude.<sup>391</sup>

Extrai-se, pois, que o Poder Judiciário Trabalhista sustentou sua decisão na aplicação de princípios constitucionais como normas, em especial, naqueles que dispõem sobre a valorização do trabalho e emprego, sobre a subordinação da propriedade à sua função socioambiental e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas.

Observa-se que a referida decisão apoia-se na superação da dissociação entre normas princípios e regras, graças aos estudos de Robert Alexy e de Ronald Dworkin. Desenvolve-se, pois, um raciocínio de aplicação dos princípios constitucionais voltados para uma interpretação pós-positivista do direito.

Com efeito, ao se perfazer uma releitura crítica de tais fundamentos, pode-se deparar com a existência de lacunas não preenchidas no aludido acórdão, notadamente, pela ausência de uma solução para o conflito que se instala entre o

---

<sup>391</sup> Dissídio Coletivo julgado em 19/03/2009, com ementa publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 30/03/2009

princípio da legalidade e o princípio da função social da empresa em consonância com o princípio da valorização do trabalho humano.

Pelo princípio da legalidade, disposto no artigo 5º, inciso II, da CF/88<sup>392</sup>, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em razão da existência de uma lei. Trata-se, pois, de um princípio de forte aplicação e observância que norteia a elaboração de todo o ordenamento jurídico pátrio.

De outro lado, essa mesma Constituição dispõe em seu artigo 170, inciso III, que a ordem econômica está fundada nos princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, observando-se, dentre outros, a efetividade do princípio da função social da propriedade e da busca do pleno emprego.

O caso paradigmático envolvendo a EMBRAER insere-se naqueles denominados como *hard cases*, tendo em vista a existência de um conflito aparente entre os aludidos princípios constitucionais, bem como, ainda, pela ausência de dispositivo de lei que obrigue as partes a se submeterem previamente a negociação coletiva nas situações que envolvam demissão coletiva de trabalhadores. Como superar tal conflito? Existe uma resposta certa para esse *hard case*?

Pelo presente trabalho, verificar-se-á que a busca pela solução desse relevante conflito passa, então, pela compreensão dos estudos desenvolvidos por Ronald Dworkin<sup>393</sup>.

A observância da integridade do direito e da moralidade política, na aplicação dos princípios constitucionais, é analisada como base para uma interpretação construtivista do direito que pode conduzir a resposta correta para superação desse embate principiológico.<sup>394</sup>

A compreensão acerca da aplicação do princípio como norma remete, inicialmente, a recordar, ainda que de forma muito sintetizada, as duas fases que a

---

<sup>392</sup> BRASIL. CF/88. Artigo 5º. Omite-se. (...) II – “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;”

<sup>393</sup> Dworkin era norte-americano. Nascido em 1931, em Worcester, Massachussetts. Mostrou seu interesse inicial pela filosofia. Bacharelou-se no Harvard College antes de partir para a graduação em direito na Universidade de Oxford. Em 1969 foi nomeado para a renomada Cátedra de Teoria do Direito em Oxford. Também exerceu a função de professor de direito, desde 1975, nos períodos de outono na escola de direito da Universidade de Nova York. Pesarosamente, Dworkin faleceu em 14 de fevereiro de 2013, aos 81 anos, em decorrência de complicações provocadas pela leucemia. Cf. GUEST, Stephen. *Ronald Dworkin*. Trad. Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 7-8. Cf. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-fev-14/morre-aos-81-anos-jurista-filosofo-americano-ronald-dworkin>>. Acessado em 26/10/2013.

<sup>394</sup> Em que pese o acórdão ter feito referência aos estudos realizados por Robert Alexy, entende-se que não se apresenta plausível a sua abordagem de forma conjunta aqueles defendidos por Dworkin, ao se vislumbrar diferenças de concepções entre ambos quanto a forma de aplicação dos princípios.

antecedem: (a) *jusnaturalista*, em que os princípios não eram dotados de poder normativo. A fase do jusnaturalismo se encerra pelo início da Escola Histórica do Direito pelo que a dogmática cede lugar aos positivistas; (b) *positivista*, em que os princípios são introduzidos nos códigos com a função supletiva “de servirem de válvulas de segurança, isto é, utilizados como critérios de interpretação para provocar a extensão da lei e eliminar o vazio legislativo<sup>395</sup>”.

Por longo tempo, a aplicação do direito se submeteu a observância do positivismo jurídico, tendo como direito a norma válida, destacando-se nessa Escola as concepções neopositivistas trazidas por Hans Kelsen, em sua clássica obra *Teoria Pura do Direito*.

Segundo Kelsen, em sua obra, o intérprete do direito tem a legitimidade de exercer sua competência de concretização da norma superior, sendo que, para tanto, deve necessariamente respeitar uma espécie de “moldura” ou “quadro” (Rahmen) que essa norma superior cria. Isso quer dizer que a norma oferece ao aplicador do direito um leque de possibilidades, cabendo a ele, mas somente a ele, escolher qual será efetivamente adotada<sup>396</sup>.

Com efeito, se uma norma constitucional empregar um termo genérico que permite, por exemplo, cinco interpretações diferentes, o legislador pode concretizá-la elegendo um termo que exclua duas. As autoridades que vierem a criar normas infralegislativas continuarão excluindo as alternativas, até que se chegue à escolha de uma única interpretação<sup>397</sup>.

A superação dessa concepção, mesmo que neopositivista, demonstra a grandeza do direito e abre o espaço para novas formas de sua interpretação e aplicação.

---

<sup>395</sup> Cf. NAHAS, Thereza Christina. Princípios: a necessidade de compreensão da função normativa (coerência na sua aplicação e interpretação). In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 75. n 3, jul-set. 2009. p. 45-46. Norberto Bobbio assim sintetiza a diferenciação entre as teorias jusnaturalistas e positivistas sob a ótica da justiça e da validade: “A teoria oposta a jusnaturalista é a doutrina que reduz a justiça à validade. Enquanto para um jusnaturalista clássico tem, ou melhor dizendo, deveria ter, valor de comando só o que é justo, para a doutrina oposta é justo só o que é comandado e pelo fato de ser comandado. Para um jusnaturalista, uma norma não é válida se não é justa; para a teoria oposta, uma norma é justa somente se for válida.” BOBBIO, Norberto. *Teoria da norma jurídica*. Trad. Fernando Pavan Baptista e Ariani Sudatti. 5. ed. São Paulo: Edipro, 2012. p. 60.

<sup>396</sup> KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Trad. João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p. 390-395.

<sup>397</sup> DIMOULIS, Dimitri. *Positivismo jurídico: introdução a uma teoria do direito e defesa do pragmatismo jurídico-político*. São Paulo: Método, 2006. p. 210.

Emerge, com efeito, o chamado *pós-positivismo*<sup>398</sup> pelo que os princípios deixam de ocupar a posição estática de fonte do direito e conquistam a autonomia de diretrizes para todo um ordenamento jurídico, e assim, como fonte de aplicação efetiva do direito, não mais reservando exclusivamente a este à validade da norma escrita.

Nesse sentido, Menelick de Carvalho Netto esclarece que:

O argumento de Dworkin da *única resposta correta* consiste na afirmação de que mesmo nos casos considerados pelo positivismo como *hard cases*, onde não há uma regra estabelecida dispendo claramente sobre o caso, uma das partes pode mesmo assim ter um direito preestabelecido de ter sua pretensão assegurada. Cabe ao juiz descobrir quais são esses direitos, mas isso não poderá ser obtido com auxílio de algum método ou procedimento mecanicista. Dworkin deixa claro que se trata primeiramente de uma postura a ser adotada pelo aplicador diante da situação concreta e com base nos princípios jurídicos, entendidos em sua integridade, e não numa garantia metodológica, o que significa que discordâncias razoáveis sobre qual a resposta correta para cada caso exigida pelo Direito podem ocorrer entre os juízes, advogados, cidadãos, etc.<sup>399</sup>

Segundo Dworkin, os argumentos de política justificam uma decisão política, ao mostrarem que essa “decisão fomenta ou protege algum objetivo coletivo da comunidade como um todo<sup>400</sup>”. Já os argumentos de princípio justificam uma decisão política, “mostrando que a decisão respeita ou garante um direito de um indivíduo ou de um grupo<sup>401</sup>”.

Contudo, se o caso que requer uma decisão judicial for considerado um caso difícil (um *hard case*), como o caso emblemático envolvendo a demissão coletiva (em massa) promovida pela EMBRAER, em que nenhuma regra estabelecida dita uma decisão em qualquer direção, pode parecer que uma decisão apropriada possa ser gerada por argumentos de princípio ou por argumentos de política<sup>402</sup>.

---

<sup>398</sup> Dimitri Dimoulis apresenta uma reflexão crítica acerca da utilização do termo “pós-positivismo”, argumentando que seria preferível levar em consideração seu conteúdo essencial, pelo que deveria ser denominado de “*antipositivismo*”. Dimoulis esclarece que “um exame detido indica que o termo “pós-positivismo” não é exato nem do ponto de vista cronológico. As críticas ao positivismo jurídico não constituem fato novo, pois estão sendo repetidas, pelo menos desde finais do século XIX.” Cf. DIMOULIS, Dimitri. Ob. cit. p. 50-51.

<sup>399</sup> CARVALHO NETTO, Menelick de. SCOTTI, Guilherme. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do direito: a produtividade das tensões principiológicas e a superação do sistema de regras*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 55-56.

<sup>400</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010. p. 129.

<sup>401</sup> Idem. p. 129.

<sup>402</sup> Idem. p. 131.



Dworkin defende a tese de que as decisões judiciais, mesmo em casos difíceis devem ser, de maneira característica, geradas por argumentos de princípios, e não por argumentos de política<sup>403</sup>.

Dworkin reconhece que “um argumento de princípio nem sempre se fundamenta em pressupostos sobre a natureza e a intensidade dos diferentes interesses e necessidades distribuídos por toda a comunidade<sup>404</sup>”. Assim, de forma contrária, o argumento de princípio procura estabelecer uma determinada vantagem que é revelada por aquele que reivindica o direito, sendo certo que essa vantagem possui uma natureza que vai tornar irrelevantes “as sutis discriminações de qualquer argumento de política que a ela se pudesse opor<sup>405</sup>.”

Segundo Dworkin, o juiz ou tribunal não estariam, assim, criando direito novo, pois, “se o demandante tem de fato o direito a uma decisão judicial em seu favor, ele tem a prerrogativa de poder contar com tal direito”, bem como, ainda, a situação oposta também é verdadeira, não podendo o demandante alegar surpresa na decisão porque o direito não teria sido criado por uma lei<sup>406</sup>.

Entretanto, caso em uma demanda a reivindicação se revele duvidosa, não se pode olvidar que o poder judiciário poderá proferir uma decisão que venha surpreender qualquer das partes<sup>407</sup>.

No caso dos princípios, contudo, Dworkin esclarece que a doutrina tem insistido numa aplicação que esteja ampara por uma consistência distributiva que venha alcançar todos os casos, não admitindo uma decisão que possa causar uma distribuição desigual para as partes<sup>408</sup>.

Dessa forma, vislumbra-se que uma decisão particular pode ser justificada por meio de um argumento de princípio que lhe fora ofertada, segundo a doutrina da responsabilidade, somente se for demonstrado que esse referido princípio possui compatibilidade com decisões anteriores que não foram reformadas, bem como, ainda, com decisões futuras que o judiciário estaria apto a tomar em casos hipotéticos<sup>409</sup>.

---

<sup>403</sup> Idem. p. 132.

<sup>404</sup> Idem. p. 134.

<sup>405</sup> Idem. p. 134.

<sup>406</sup> Idem. p. 134.

<sup>407</sup> Idem. p. 135.

<sup>408</sup> Idem. p. 138.

<sup>409</sup> Idem. p. 138.

Dworkin sustenta que “os juízes devem às vezes emitir julgamentos de moralidade política para poderem decidir quais são os direitos jurídicos dos litigantes<sup>410</sup>”.

Impende, pois, esclarecer o que Dworkin entende como moralidade política. Para tanto, numa determinada decisão podem ser adotados argumentos de princípio que são aqueles que se destinam a estabelecer um direito individual e, também, podem ser adotados argumentos de política que são aqueles que se destinam a estabelecer um objetivo coletivo. Assim, por princípios se pode entender como sendo as proposições que descrevem direitos, já as políticas podem ser entendidas como as proposições que descrevem objetivos<sup>411</sup>.

Perfazendo essa análise, Vera Karam de Chueiri interpreta que:

Esse comprometimento da política com a moral gera uma conseqüente politização do judiciário no sentido de fazer cumprir os direitos dos quais os cidadãos são possuidores. Para Dworkin, os cidadãos possuem direitos que devem ser garantidos, independente do que os órgãos democráticos – não vitalícios e responsáveis por seus atos – acharem ser do interesse da sociedade. E ao poder judiciário é dado aplicar o direito no sentido de efetivação de tais direitos. É nesse sentido que ele age moral e politicamente<sup>412</sup>.

Portanto, para Dworkin, os argumentos de política são aqueles que estão baseados em orientações geradas por políticas públicas do governo, tendo em vista que propiciam robustas convicções para que uma decisão jurídica seja justificada. No que se refere aos argumentos de princípios, podem ser compreendidos como aqueles baseados em convicções morais da comunidade que, também, são capazes de produzirem robustas convicções para que uma decisão jurídica seja justificada.

Assim, ao proferir uma decisão jurídica em um caso difícil, o juiz ao aplicar o direito deve, pois, contemplar a sua efetividade em consonância com o que Dworkin chama de moralidade política, pois, trata-se de uma questão de princípio.

Para uma decisão, Dworkin explica, também, que existem duas dimensões pelas quais podem ser extraídas as bases para que se decida sobre qual apresenta

---

<sup>410</sup> Idem. p. 141.

<sup>411</sup> Idem. p. 141.

<sup>412</sup> CHUEIRI, Vera Karam de. SAMPAIO, Joanna Maria de Araújo. Coerência, Integridade e Decisões Judiciais. In: *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*. Franca. ano 16. n. 23. 2012. p. 381.

a melhor justificação segundo os argumentos jurídicos expostos: a dimensão da adequação e a dimensão da moralidade política<sup>413</sup>.

Pela dimensão da adequação, supõe-se que uma teoria política revela-se uma justificativa melhor que outra caso aquele que a sustente possa, a seu serviço, aplicá-la com mais abrangência, do que alguém que estivesse sustentando a aplicação de outra<sup>414</sup>.

Quanto à dimensão da moralidade política, ao supor o embate entre duas justificativas que oferecem uma adequação igualmente boa aos argumentos jurídicos, tem-se que uma delas apresenta justificativa melhor quando se mostrar “superior enquanto teoria política ou moral<sup>415</sup>”, ou seja, demonstrar que “apreende melhor os direitos que as pessoas realmente têm<sup>416</sup>”.

Mas, como aplicar princípios que podem conflitar entre si e, assim, como aplicar a dimensão da moralidade política para a decisão jurídica de um caso difícil, como o caso que envolveu a EMBRAER? Conforme Dworkin, pode haver diferenças entre os direitos, apresentando-se mais ou menos absolutos que outros, assim dispondo:

[...] um princípio pode ter que capitular diante de outro, ou mesmo diante de uma política intransigente com a qual esteja em conflito a propósito de determinados fatos. Podemos definir o peso de um direito, admitindo que ele não é absoluto, como sua capacidade de suportar tal concorrência. Segue-se, da definição de um direito, que ele não pode ser menos importante que todas as metas sociais.[...] <sup>417</sup>.

Segundo Dworkin, qualquer teoria que se mostre adequada certamente irá utilizar-se de uma distinção entre direitos abstratos e direitos concretos, e, portanto, entre princípios abstratos e princípios concretos<sup>418</sup>. No que se refere ao direito abstrato, compreende-se como sendo um objetivo político geral, “cujo enunciado não indica como este objetivo geral deve ser pesado ou harmonizado, em circunstâncias particulares, com outros objetivos políticos”<sup>419</sup>.

---

<sup>413</sup> DWORKIN, Ronald. *Uma questão de princípio*. Trad. Luís Carlos Borges (revisão técnica Gildo Sá Leitão Rios, revisão da tradução Silvana Vieira). 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 213.

<sup>414</sup> Idem. p. 213.

<sup>415</sup> Idem. p. 213.

<sup>416</sup> Idem. p. 213.

<sup>417</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Ob. cit.. p. 144.

<sup>418</sup> Idem. p. 146.

<sup>419</sup> Idem. p. 146.

Assim, os direitos abstratos acabam por fornecer fundamentos em favor dos direitos concretos, entretanto, os argumentos em favor de um direito concreto revelam-se mais conclusivos ante a qualquer alegação que seja feita em favor de determinado direito abstrato que esteja sustentando esse direito concreto<sup>420</sup>.

Dessa forma, quando o TST decidiu sobre a necessidade de que a empresa seja obrigada a proceder com a negociação prévia como premissa para a demissão coletiva de trabalhadores, o fez amparado na interpretação e aplicação de princípios abstratos que norteiam a aplicação de direitos concretos, como aqueles que dispõem sobre a proteção ao trabalho e sobre a função social da empresa.

Não se pode olvidar, todavia, que diferentes argumentos de princípio e de política podem muitas vezes ser apresentados em defesa da mesma decisão política. Com efeito, segundo Dworkin, seria uma “falácia” que um argumento de princípio possa sempre ser tão cogente ou poderoso quanto um argumento de política que se mostre apropriado diante de sua maior aceitabilidade<sup>421</sup>.

Com efeito, segundo Dworkin, os melhores fundamentos para as decisões jurídicas são aqueles sustentados por argumentos de princípios, e não por argumentos de política<sup>422</sup>, pois, tais decisões devem sempre levar a sério os direitos, afim de que sejam tratados como uma questão de princípio, ou seja, como uma questão de moralidade política da comunidade.

Mesmo nos casos difíceis, como este, em que a decisão jurídica pode ser amparada tanto por argumentos de política quanto por argumentos de princípios, estes últimos devem prevalecer. Para tanto, a decisão deve extrapolar o direito positivo, ultrapassar a exegese dos textos legais, para encontrar sua fundamentação, preponderantemente, nos argumentos de princípios.

É, pois, o que se observa no fundamento do acórdão proferido no caso emblemático envolvendo a EMBRAER. Apesar de não haver obrigatoriedade no texto legal para a negociação coletiva no evento de demissão em massa de trabalhadores, a decisão gerada por princípios, traça uma diretriz para o poder-dever da empresa em submeter-se a uma negociação prévia como observância aos princípios constitucionais e a moralidade política.<sup>423</sup>

---

<sup>420</sup> Idem. p. 146-147.

<sup>421</sup> Idem. p. 151.

<sup>422</sup> Idem. p. 151.

<sup>423</sup> Alessandro Antonio Passari ressalta que: “Para não cair no erro de considerar Dworkin um autor jusnaturalista é preciso considerar que a moralidade a que ele faz referência deve ser entendida

No caso de demissão coletiva de trabalhadores, sem que ocorra uma negociação coletiva prévia, estando aqueles devidamente representados pelo sindicato da categoria, tem-se que tal ato revela-se contrário aos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da função social da empresa, além dos princípios que norteiam o Direito Coletivo do Trabalho, que, por sua vez, tem plena garantia na CF/88.

Assim, não se revela forçoso concluir que a demissão coletiva de trabalhadores, sem uma prévia negociação com o sindicato da categoria, evidencia uma inobservância ao princípio constitucional da função social da empresa que, por ordenação deste, possui o poder-dever de orientar suas ações vislumbrando os efeitos que irão causar no ambiente socioeconômico em que está inserida.

Destarte, segundo Dworkin, pode-se verificar que uma decisão está fundamentada em argumento de princípio quando ela tiver respeitado “as exigências distributivas de tais argumentos”, bem como, ainda, tiver observado a existência de diferenças entre os pesos do princípio que concorre com a política apropriada ao caso<sup>424</sup>.

Os argumentos contrários à decisão proferida pelo TRT-15 e pelo TST sustentam-se na inexistência de norma válida no ordenamento jurídico que obrigue a empresa a negociar previamente antes de proceder com uma demissão coletiva de seus empregados. Tal argumento estaria, assim, sustentado no princípio da legalidade, explícito no artigo 5º, inciso II, da CF/88<sup>425</sup>.

A solução desse difícil caso reclama, pois, que se tenha coerência na decisão jurídica. Portanto, significa, por certo, coerência na aplicação do princípio que se tomou por base, e não apenas na aplicação da regra específica anunciada em nome desse princípio.

---

dentro do que chamaremos de “quadripé”: princípios, direito institucional, teoria política e moralidade. A moralidade a que o juiz faz uso é aquele que visa proteger o direito institucional em que se insere e que seja coerente com princípios jurídicos aceitos por este direito institucional e que esteja de acordo com uma teoria política adotada pelo juiz. É dessa forma que é possível que Dworkin afirme que o juiz, ao fixar direitos, leva em considerações as tradições morais da comunidade, mesmo que discorde de tais tradições.” PASSARI, Alessandro Antonio. Democracia e tutela jurisdicional sob a ótica hermenêutica de Ronald Dworkin. In: *Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia*. v. 38. 2010. p. 60.

<sup>424</sup> DWORKIN, Ronald. Ob. cit. p. 156-157.

<sup>425</sup> Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. Dispensa coletiva. In: *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Porto Alegre. v. 5. n. 31. jul./ago. 2009. p. 5-20. Cf. também: BARROS, Cássio Mesquita. Despedida coletiva e seu regime jurídico. In: *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*. São Paulo. v. 18. n. 18. jan./dez. 2010. p. 53.

Ao proferir uma decisão em um caso difícil como esse em questão, Ronald Dworkin propõe que seja mantida a “Integridade do Direito”, para que haja, assim, uma coerência histórica e jurídica no fundamento delineado pela decisão. Para tanto, ao comparar a atividade do jurista, ou do juiz, à de um grupo de romancistas que são contratados para escreverem um “romance em cadeia”, pelo que cada um desses romancistas recebe a incumbência de ser o autor de um capítulo<sup>426</sup>.

Assim, os capítulos desse romance vão sendo escritos numa sequência ordenada em que o autor que escreve o primeiro capítulo envia-o ao outro autor para escrever o segundo capítulo, mas, sem perder de vista, jamais, a compreensão de que é também responsabilidade sua manter uma sequência na história desenvolvida no capítulo anterior. Portanto, não se pode iniciar um novo romance no segundo capítulo, e assim sucessivamente a história deve se desenvolver perante os demais autores que estão à espera de sua vez para dar seguimento, nos respectivos capítulos seguintes<sup>427</sup>.

A utilidade do modelo proposto por Ronald Dworkin ganha grande importância na aplicação prática, pois, revela que os juízes, diante de cada nova decisão, devem incorporar o material normativo contido nas decisões anteriores. Para tanto, devem expor uma síntese da compreensão do argumento acumulado pela Corte nos julgamentos anteriores sem, contudo, ter obrigatoriamente de aceitar que os juízes que o precederam tenham predeterminado todos os caminhos a serem seguidos posteriormente.

É inegável que haverá sempre um espaço para a interpretação e criação pelo juiz que sucede no julgamento posterior, não se esquecendo de que sua tarefa de julgar passa necessariamente pela reconstrução dos princípios que sustentaram os precedentes judiciais até então, bem como, ainda, passa pelo desenvolvimento judicial do Direito como se fosse uma corrente de casos, princípios e soluções jurídicas<sup>428</sup>.

Compreendo os princípios em sua integridade, Dworkin assevera que:

[...] Se as pessoas aceitam que são governadas não apenas por regras explícitas, estabelecidas por decisões políticas tomadas no passado, mas por quaisquer outras regras que decorrem dos princípios que essas decisões pressupõem, então o conjunto de normas públicas reconhecidas pode

<sup>426</sup> DWORKIN, Ronald. *Uma questão de princípio*. Ob. cit. p. 235.

<sup>427</sup> Idem. p. 236.

<sup>428</sup> Idem. p. 236- 238.

expandir-se e contrair-se organicamente, à medida que as pessoas se tornem mais sofisticadas em perceber e explorar aquilo que esses princípios exigem sob novas circunstâncias, sem a necessidade de um detalhamento da legislação ou da jurisprudência de cada um dos possíveis pontos de conflito.[...] <sup>429</sup>.

Dessa forma, vislumbra-se que os juízes são instruídos por um princípio judiciário de integridade pelo qual devem identificar direitos e deveres legais, até onde for possível, partindo-se da condição de que todos esses foram criados por um único autor, tendo como resultado final uma “concepção coerente de justiça e equidade” <sup>430</sup>.

Portanto, é o que demonstrou o Poder Judiciário Trabalhista ao proferir sua decisão no difícil caso envolvendo a demissão coletiva de empregados pela EMBRAER. A aplicação dos princípios foi também norteadada pela dimensão de uma moralidade política capaz de tornar-se um argumento mais forte, em razão de sua integridade e coerência do direito <sup>431</sup>.

Para tanto, a premissa que estabelece a obrigatoriedade da negociação coletiva, diante da necessidade de demissão coletiva de empregados, encontra forte respaldo principiológico, ao ser instituída como um direito fundamental do trabalhador, bem como, ainda, ao transcender essa condição e atuar também como um instrumento de efetividade do princípio da função social da empresa, insito no artigo 170, inciso III, da CF/88.

Destarte, pela decisão jurídica proferida pela Justiça do Trabalho, ao estabelecer a premissa que exige a negociação prévia para a demissão coletiva de trabalhadores, é possível identificar que sua fundamentação encontra-se apoiada em argumentos de princípios constitucionais como a valorização do trabalho

---

<sup>429</sup>. DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. tradução Jefferson Luiz Camargo. revisão técnica Gildo Sá Leitão Rios, 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 229.

<sup>430</sup> Idem. p. 271-272. Cf. também, PAULA, Carlos Alberto Reis de. A imprescindibilidade da negociação coletiva para a realização de dispensa coletiva em face da constituição de 1988. In: *Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público*. Org. Coord. Jerônimo Jesus dos Santos. São Paulo: LTr, 2012. p. 534.

<sup>431</sup> “O juiz ao decidir um caso difícil está na mesma situação do romancista em cadeia. Deve dar continuidade à interpretação sobre os direitos e deveres legais dos indivíduos da comunidade a partir do pressuposto de que esse conjunto de direitos e deveres foram criados por um único autor, a comunidade personificada. Porém, diferentemente do que ocorre no romance em cadeia, a integridade do direito não se mantém através da avaliação de juízos estéticos e estilísticos, mais sim através da avaliação dos princípios jurídicos aceitos pela comunidade, de seus valores morais atuais, abarcados numa teoria política que amalgame esses princípios e valores de forma a guardar coerência com as decisões passadas e dar continuidade construtiva á prática jurídica da comunidade, e sempre de forma a proteger o direito institucional em jogo.” PASSARI, Alessandro Antonio. Ob. cit. p. 63.

humano, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa. E ainda, revelando uma superioridade enquanto teoria moral que apreende melhor os direitos de toda a coletividade.

Por conseguinte, a Integridade do Direito é preservada na medida em que a empresa, de outro lado, não está impedida de proceder com a demissão coletiva de seus empregados, sendo-lhe, pois, assegurado o exercício da atividade empresarial em consonância com o princípio da livre iniciativa, e assim, não engessando seu direito de gestão de adequar seus custos de produção, com vistas à sua sobrevivência num cenário globalizado de crise econômico-financeira.



## CONCLUSÃO

Assim como ocorreu com direito de propriedade, que era dotado de características sumamente individualísticas e passou por profundas mudanças, provocadas pela irrupção das novas necessidades geradas por uma sociedade de massas hipercomplexa, a empresa passou também por intensas mudanças diante de sua notória importância como fator de desenvolvimento econômico e social.

Ao se investigar a formação de seu conceito, a partir das primeiras concepções filosóficas até o seu desaguar no campo do direito, verifica-se que a função social da empresa se apresenta como um poder-dever, no exercício de seu direito subjetivo, em buscar o equilíbrio de suas atividades com vistas ao interesse da coletividade, assim o fazendo através do cumprimento dos preceitos legais que lhe são inerentes, bem como, pela realização de ações que produzam efeitos benéficos para a multiplicidade de interesses que orbitam ao redor da empresa.

Atuando como uma atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços, e ainda, consubstanciando-se numa sucessão de atos orientados, coordenados, objetivando o atendimento de uma finalidade comum, a empresa relaciona-se diretamente com quatro fatores fundamentais: o capital, o trabalho, a matéria-prima e a tecnologia.

Dessa forma, ainda que o fim maior da empresa continue sendo a obtenção do lucro, suas ações passam a ser norteadas por uma função social que se deve harmonizar com os demais princípios regentes da ordem econômica, norteando, assim, a atividade empresarial segundo os preceitos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano.

Não se olvidando do direito ao livre exercício da atividade empresarial, assegurado pelo princípio da livre iniciativa, denota-se que a existência de um forte liame entre a função social da empresa e os demais princípios da ordem econômica possibilita vislumbrar a abrangência de sua atuação no âmbito dessa ordem constitucional, no que tange ao respeito à livre concorrência, à defesa do consumidor, à defesa do meio ambiente, à contribuição para a redução das desigualdades regionais e sociais e à busca pelo pleno emprego.

Ao se direcionar o trabalho para uma investigação acerca da efetividade do princípio da função social da empresa para com a valorização do trabalho humano, foi possível verificar a necessidade de uma convivência harmônica entre a atividade empresarial e o trabalho, em que pese de outro lado, a existência de um secular conflito entre ambos, em especial pela ausência de cumprimento dos deveres legais e constitucionais atribuídos à empresa.

A efetividade do exercício da função social da empresa nas relações de trabalho passa por uma necessária reflexão sobre o valor social que o trabalho representa não apenas para o alcance do lucro empresarial, mas, também, como direito fundamental e, assim, como um dos sustentáculos da República e de sua ordem econômica.

O Direito do Trabalho alcançou na Constituição da República de 1988 a condição formal de direito fundamental social, o que conduz a uma ruptura de sua caracterização como um simples elemento da produção industrial. Verifica-se, pois, que o processo de fundamentalidade do trabalho percorreu o caminho tenso existente na relação co-originária entre o constitucionalismo e a democracia.

Pela participação democrática do povo, nele inserida a classe trabalhadora, o trabalho alcançou sua condição fundamental como parte estruturante da República Federativa do Brasil, diante do reconhecimento de seu basilar valor como elemento essencial para a sustentação das ordens econômica e social.

Assim, diante do valor social do trabalho como um princípio da República e de sua ascensão como direito fundamental, verifica-se a construção de uma ordem econômica pautada pela valorização do trabalho humano, sem o qual não se permite imaginar a promoção da dignidade da pessoa humana nem do desenvolvimento socioeconômico.

Constata-se, pois, que a efetividade da função social da empresa, na condição de um princípio que busca o desejável equilíbrio entre os pilares da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, revela o seu caráter endógeno para com as relações desenvolvidas entre a empresa e o empregado no ambiente de trabalho.

A despeito da inexistência de normas mais explícitas sobre quais seriam as efetivas ações que a empresa deveria adotar para implementar sua função social, o estudo realizado no presente trabalho permitiu que fosse vislumbrado o cumprimento desse princípio constitucional, no âmbito das relações de trabalho,

quando a empresa exercitar o seu poder-dever com vistas à geração e manutenção de empregos, primando pela saúde e segurança de seus empregados, contribuindo para a redução da desigualdade social e propiciando como corolário a valorização do trabalho humano.

Para o exercício efetivo de sua função social perante as relações de trabalho, constata-se que empresa necessita trilhar um caminho que esteja protegido pela necessária segurança jurídica. A partir do reconhecimento assegurado pela Constituição da República de 1988, a negociação coletiva se apresenta como um caminho seguro para o cumprimento eficaz dessa função.

Os instrumentos normativos resultantes da negociação coletiva de trabalho, como o Acordo Coletivo de Trabalho ou a Convenção Coletiva de Trabalho, em razão de sua natureza, são capazes de gerar direitos e obrigações tanto para a empresa quanto para os empregados, propiciando a solução de interesses conflitantes, bem como, ainda, a conquista de melhores condições de trabalho.

Apesar dos limites de atuação da negociação coletiva, compreendidos pela interpretação dos princípios inerentes a proteção do trabalho como direito fundamental do trabalhador, revela-se possível extrair um determinado alinhamento existente entre as funções da negociação coletiva de trabalho e a função social da empresa. Diante do binômio poder-dever, ambas exercem seus misteres para atender aos anseios da coletividade, produzindo efeitos benéficos para a classe trabalhadora e, por conseguinte, para a sociedade.

Com efeito, emergida inicialmente como um direito constitucional do trabalhador, a negociação coletiva de trabalho adquiriu expressiva valoração como um instrumento democrático de solução dos conflitos, o que acarretou na sua transcendência como direito unilateral para ser utilizado pela empresa como um instrumento eficaz no cumprimento de sua função social no âmbito das relações de trabalho.

Trilhando esse caminho da negociação coletiva e fundamentando-se na força normativa do princípio da função social da empresa é que a Justiça do Trabalho estabeleceu a imprescindibilidade da negociação como premissa para a demissão coletiva de trabalhadores.

Ao percorrer uma análise sobre o sistema de proteção ao trabalho perante o ordenamento jurídico brasileiro, este trabalho verificou a existência de um vazio normativo quanto à regulamentação da demissão coletiva, tendo em vista a

dissociação entre a dispensa individual e a dispensa coletiva de trabalhadores, quer seja pela sua natureza quer seja pelos seus efeitos gerados no ambiente socioeconômico.

Entretanto, vislumbra-se que a partir da instituição do trabalho como direito fundamental social pela Constituição da República de 1988 e, assim, de seu valor estruturante para a República, considerando-se, ainda, a necessária valorização do trabalho humano como princípio basilar da ordem econômica, não se pode conceber que a inexistência de dispositivo legal seja utilizada como válvula de escape para a ausência de proteções mínimas ao trabalho num âmbito coletivo.

Conforme se possibilitou extrair do atual ordenamento jurídico pátrio, a empresa não está impedida de proceder com a demissão coletiva de seus empregados, considerando-se, ainda, encontrar-se sujeita às inconstantes demandas do mercado globalizado, razão pela qual necessita regularmente ajustar sua quantidade de empregados de acordo com os volumes de produção. No entanto, ela tem o poder-dever de assim fazê-lo em consonância com o princípio constitucional de sua função social e da valorização do trabalho humano.

A aplicação efetiva do princípio da função social da empresa como norma, e, assim, com argumento para se estabelecer a obrigatoriedade da negociação coletiva de trabalho como premissa para a demissão coletiva, segundo fundamentado pelo Tribunal Superior do Trabalho, conduziu este trabalho a uma interpretação pós-positivista do Direito, pautando-se pelas concepções teóricas do jusfilósofo norte americano Ronald Dworkin.

Segundo a força normativa do princípio da função social da empresa em consonância com os princípios da valorização do trabalho humano e do Direito Coletivo do Trabalho, conclui-se que a empresa está obrigada a realizar uma negociação coletiva prévia quando verificar a necessidade de proceder com a demissão coletiva de seus empregados. Conduta esta que se coaduna com a observância da moralidade política de sua decisão ao manter-se uma integridade e coerência do direito no que se refere à proteção e valorização do trabalho humano como direito fundamental.

Dessa forma, o desenvolvimento do presente trabalho possibilitou a compreensão de que a função social da empresa constitui-se num princípio constitucional, ínsito no artigo 170, inciso III, da Constituição da República de 1988 que, por sua vez, projetou uma ordem econômica fundada na valorização do

trabalho humano e na livre iniciativa, cuja finalidade precípua é assegurar uma existência digna a todos, conforme os preceitos da justiça social. É, pois, segundo esses pilares que a função social da empresa passa a nortear a atividade empresarial para a realização de ações que sejam capazes de valorizar efetivamente o trabalho do homem.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Osmani Teixeira de. *As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824: greves, organização e movimento sindical, legislação, justiça do trabalho, contratos coletivos: evolução das convenções e acordos coletivos, evolução dos dissídios coletivos*. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Renato Rua de. Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. In: *Revista LTr*, vol. 60, n. 2, dez. 1996.

\_\_\_\_\_. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr*, 71-03/336, março de 2007.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de Direito Sindical – Teoria e Prática*. São Paulo: LTr, 1991.

ARISTÓTELES. *A Política*. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2012.

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

ASCARELLI, Tullio. *Panorama do Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 1947.

BARRETO, Vicente de Paulo. Reflexões sobre os direitos humanos. In: *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Org. SARLET, Ingo Wolfgang. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Cássio Mesquita. Despedida coletiva e seu regime jurídico. In: *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*. São Paulo. v. 18. n. 18. p. 53. jan./dez. 2010.

BARROS, Sérgio Resende de. *Direitos Humanos: paradoxo da civilização*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. In: *Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao Professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BERCOVICI, Gilberto. *Constituição econômica e desenvolvimento – uma leitura a partir da Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. *Teoria da norma jurídica*. Trad. Fernando Pavan Baptista e Ariani Sudatti. 5. ed. São Paulo: Edipro, 2012.

BOCORNY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003.

BONAVIDES, Paulo. *Os Direitos Humanos e a Democracia*. In: *Direitos Humanos como Educação para a Justiça*. Reinaldo Pereira e Silva org. São Paulo: LTr, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. RUSSOMANO, Mozar Victor. *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*. Buenos Aires: Heliasta,

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARVALHO NETTO, Menelick de. SCOTTI, Guilherme. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do direito: a produtividade das tensões principiológicas e a superação do sistema de regras*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CARVALHO, Maria de Lourdes. *A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*. v. 3. São Paulo: Saraiva, 1997.

CAVALCANTI, Themistocles Brandão. *Princípios gerais de direito público*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1966.

CHUEIRI, Vera Karam de. SAMPAIO, Joanna Maria de Araújo. *Coerência, Integridade e Decisões Judiciais*. In: *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*. Franca. ano 16. n. 23. 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. *O futuro do direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. *A reforma da empresa*. *Revista Forense*. nº 290. 1985.

\_\_\_\_\_. *Função social da propriedade dos bens de produção*. In: *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. 63. São Paulo: Malheiros, 1986.

\_\_\_\_\_. *A reforma da empresa*. In: *Direito Empresarial – estudos e pareceres*. São Paulo: Saraiva, 1995.

\_\_\_\_\_. *Estado, empresa e função social*. *Revista dos Tribunais*. n. 732. 1996.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Interpretação dos direitos fundamentais sociais, solidariedade e consciência de classe. In: *Direitos fundamentais sociais*. Coord. J.J. Gomes Canotilho, et. al. São Paulo: Saraiva, 2010.

COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*. São Paulo: Ícone, 1997.

CRETELLA JÚNIOR, José. Ato de comércio. In: *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo: Saraiva, 1978.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Análise de Conjuntura Socioeconômica e o Impacto no Direito do Trabalho. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. Compromisso social da empresa e sustentabilidade – aspectos jurídicos. In: *Revista LTr*. 71 – 03/348. 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. *Direito coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DIMOULIS, Dimitri. *Positivismo jurídico: introdução a uma teoria do direito e defesa do pragmatismo jurídico-político*. São Paulo: Método, 2006.

DUGUIT, Léon. *Las transformaciones del derecho (público y privado)*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1975.

DWORKIN, Ronald. *Constitucionalismo e democracia*. Trad. Emílio Peluso Neder Meyer (manuscrito) do original publicado no European Journal of Philosophy, n. 3:1. 1995.

\_\_\_\_\_. *Uma questão de princípio*. Trad. Luís Carlos Borges (revisão técnica Gildo Sá Leitão Rios, revisão da tradução Silvana Vieira). 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

\_\_\_\_\_. *O Império do Direito*. tradução Jefferson Luiz Camargo. revisão técnica Gildo Sá Leitão Rios, 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

\_\_\_\_\_. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2008.



FABRETTI, Láudio Camargo. *Direito de empresa no novo Código Civil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito – Técnica, decisão, dominação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 1995.

FERREIRA, Antonio G. *Dicionário de Latim-Português*. Porto: Porto Editora, 1996.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As*. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Considerações sobre a despedida coletiva. Âmbito normativo internacional e sistema jurídico brasileiro. In: *Revista de Direito Trabalhista*. ano XIX, nº 03, março de 2013.

GIANNOTTI, José A. *Comte – vida e obra*. Prefácio de *Os pensadores – Auguste Comte*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito à dignidade da pessoa humana. In: *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Ano 15. N. 58. jan-mar./2007.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A promoção da democracia empresarial à luz da constituição: pressuposto necessário à procedimentalização do direito do trabalho e à consequente realização dos direitos fundamentais sociais. In: *Revista Trabalhista. Direito e Processo*, vol. XXIII.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. In: *Revista LTr*. ano 38. julho de 1974.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na constituição de 1988*. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

GROSSI PAOLO, *La Propriedad y Las Propriedades. – Un Análisis Histórico*. Madrid, Editorial Civitas, 1992.

GUEST, Stephen. *Ronald Dworkin*. Trad. Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

HENTZ, Luiz Antonio Soares. *Direito Comercial Atual*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

HOBBSAWN, Eric. J. *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*. Trad. Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

\_\_\_\_\_. *Da revolução industrial inglesa ao imperialismo*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Trad. João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

LAFER, Celso. *A ruptura totalitária e a reconstrução dos direitos humanos – um diálogo com Hanna Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LAGE, Rosilaine Chaves. *A importância da efetividade do princípio da valorização do trabalho regulado: homenagem ao professor Luiz Otávio Linhares Renault*. São Paulo: LTr, 2010.

LAMY FILHO, Alfredo. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. In: *Revista de Direito Administrativo – RDA*. n. 90, out/dez. 1992.

LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & função social*. Curitiba: Juruá, 2009.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Propriedade – função social e abuso do poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

LOPES, Otávio Brito. Limites constitucionais à negociação coletiva. In: *Revista LTr*, vol. 64, n. 6, jun. 2000. pp. 715-721.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006.

MACHADO, José Pedro. *Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa*. Lisboa: Horizonte, 1977, v. 2.

MAIA, Juliana. *Aulas de direito constitucional de Vicente Paula*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica. In: *Revista IOB. Trabalhista e Previdenciária*. ano XX, n. 237. Março-2009.

\_\_\_\_\_. *Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica*. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/7223-negociacao-coletiva-de-trabalho-em-tempos-de-crise-economica>>. Acessado em 29/09/2013.

MAISTRO JR. Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012.

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

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

MARTINS, Sérgio Pinto. Dispensa coletiva. In: *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Porto Alegre. v. 5. n. 31. p. 5-20. jul./ago. 2009.

\_\_\_\_\_. *Comentários à CLT*. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. *Revista de Direito Público*. São Paulo. n. 84. out./dez. 1987.

MENDES, Gilmar. Os direitos individuais e suas limitações: breves reflexões. In: MENDES, Gilmar Ferreira et al. *Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. Tomo IV – Direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 1988.

MORAES FILHO, Evaristo de. Da ordem social na Constituição de 1967. In: CAVALCANTI, Themistocles Brandão. et al. *Estudos da Constituição de 1967*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1968.

MOTA, Maurício Jorge Pereira da. Fundamentos teóricos da função social da propriedade: a propriedade em Tomás de Aquino. *Revista Jurídica*. v. 10, n. 92. out./2008 a jan./2009.

NAHAS, Thereza Christina. Princípios: a necessidade de compreensão da função normativa (coerência na sua aplicação e interpretação). In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 75. n 3, jul-set. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1982.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: LTr, 1994.

\_\_\_\_\_. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

NUSDEO, Fábio. *Desenvolvimento e ecologia*. São Paulo: Saraiva, 1975.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Negociação coletiva. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. (Org.). *Curso de direito do trabalho*. v. 3. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

Organização Internacional do Trabalho, *La negociación colectiva em países industrializados con economia de mercado*. Genebra, 1974.

PASSARI, Alessandro Antonio. Democracia e tutela jurisdicional sob a ótica hermenêutica de Ronald Dworkin. In: *Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia*. v. 38. 2010.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa Coletiva e Negociação. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. ano 77. n. 2. abril a junho de 2011.

\_\_\_\_\_. A imprescindibilidade da negociação coletiva para a realização de dispensa coletiva em face da constituição de 1988. In: *Temas aplicados de direito do trabalho & estudos de direito público*. Org. Coord. Jerônimo Jesus dos Santos. São Paulo: LTr, 2012.

PEREIRA, Agenor Martins. A negociação coletiva no direito do trabalho e a preservação da ordem pública social. In: *Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao Professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012.

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago. Hierarquia das Fontes no Direito do Trabalho. In: *Estudo sobre as fontes do Direito do Trabalho*. Coord. Plá Rodriguez. São Paulo: LTr, 1998.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil Constitucional*. Trad. Maria Cristina De Cicco. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PETTER, Lafayete Josué. *Princípios constitucionais da ordem econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

PIRES, Eduardo Soto. *Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol*. São Paulo: LTr, 2012.

- REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- RENNER, Karl. *Gli istituti del diritto privato e la loro funzione sociale*. Trad. Cornelia Mittendorfer. Bologna: Il Mulino, 1981.
- REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito falimentar*. 14 ed. V.1. São Paulo: Saraiva, 1995.
- ROMANO, Santi. *Princípios de direito constitucional geral*. Trad. Maria Helena Diniz. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.
- RUPRECHT, Alfredo José. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- SALOMÃO FILHO, Calixto. *Direito concorrencial – As estruturas*. São Paulo: Malheiros, 1998.
- SALOMÃO FILHO, Calixto; COMPARATO, Fábio Konder. *O poder de controle da sociedade anônima*. Forense: Rio de Janeiro, 2005.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 1963.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1995.
- \_\_\_\_\_. *O constitucionalismo brasileiro – evolução institucional*. São Paulo: Malheiros, 2011.
- SILVA, Paulo Henrique Tavares. *A valorização do trabalho como princípio constitucional da Ordem Econômica Brasileira*. Curitiba: Juruá, 2003.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito. Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 1. ed. Malheiros: São Paulo, 2005.
- SOARES FILHO, José. *Elementos de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.
- SMITH, Adam. *A riqueza das nações*. 4. ed. v. 1. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TAVARES, André Ramos. *Direito constitucional econômico*. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

\_\_\_\_\_. *Direito constitucional da empresa*. São Paulo: Método, 2013.

TELLES JR., Goffredo da Silva. Direito Subjetivo. In: *Enciclopédia Saraiva do Direito*. Coord. Rubens Limongi França. vol. 28. São Paulo: Saraiva, 1977.

TEPEDINO, Gustavo. Premissas Metodológicas para a Constitucionalização do Direito Civil. In: *Temas de direito civil*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social da empresa. In: *Revista dos Tribunais*. Ano 92. v. 810. Abril. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. Os valores sociais do trabalho no contexto da dignidade da pessoa humana: para além do trabalho subordinado. In: *Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. Estudos em homenagem ao professor José Guedes Corrêa Gondim Filho*. Org. Fábio Túlio Barroso. Hugo Cavalcanti Melo Filho. São Paulo: LTr, 2012.

VAZ, Isabel. *Direito econômico das propriedades*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. O direito do trabalho no limiar do século XXI. In: *Revista LTr*, vol. 63, n. 7. Jul. 1999. pp. 885-896.

WALDRAFF, Cristiane Budel. *Contrato de trabalho e crise econômica da empresa: alteração contratual com base na nova lei de falências e na teoria da imprevisão*. Curitiba: Juruá, 2009.

WEBER, Max. *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica, 1944.

WEIS, Carlos. *Direitos humanos contemporâneos*. São Paulo: Malheiros, 1999.

WERNECK Vianna, Luiz. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. *Empresa na ordem econômica: princípios e função social*. Curitiba: Juruá, 2009.

## FICHA CATALOGRÁFICA

M917f Mota, Paulo Henrique.  
Função social da empresa e valorização do trabalho humano em face da demissão coletiva: o papel da negociação coletiva de trabalho / Paulo Henrique Mota. Pouso Alegre – MG: FDSM, 2013.  
155p.

Orientador: Prof. Dr. Elias Kallás Filho.  
Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito do Sul de Minas, Mestrado em Direito.

1. Função social da empresa 2. Valorização do trabalho.  
3. Negociação e Demissão Coletiva. I. Kallás Filho, Elias. II. Faculdade de Direito do Sul de Minas. Mestrado em Direito. III. Título.

CDU 340