FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA: UMA RESTRIÇÃO JURÍDICA À DISPENSA COLETIVA

THE SOCIAL PURPOSE OF A COMPANY: A LEGAL RESTRICTION TO COLLECTIVE DISMISSALS

Camila Miranda de Moraes[1]
Naira Pinheiro Rabelo de Alencar[2]
Beatriz Moraes Guerra[3]

RESUMO: A presente pesquisa objetiva investigar se o princípio da função social da empresa pode atuar como fator limitador ou impeditivo do direito de rescisão do empregador nas dispensas coletivas. Analisa-se a posição da empresa como instituição necessária ao capitalismo e à ordem econômica financeira e social. Em seguida, analisa-se o fenômeno da dispensa coletiva, com o objetivo de compreender seus elementos característicos, sua definição e seus impactos. Conclui-se que o direito potestativo do empregador quanto à dispensa coletiva não é absoluto, limitado pelo princípio vetor da atividade econômica: a função social da empresa, que tem como um de seus pilares o valor social do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa Coletiva. Função Social da Empresa. Valor Social do Trabalho.

ABSTRACT: This research aims to investigate whether the principle of the social purpose of a company can serve as a limiting or impeding factor for the employer's right to terminate employment in collective dismissals. The article analyzes the role of the company as an institution necessary for capitalism and for the economic, financial, and social order. Subsequently, the phenomenon of collective dismissal is examined, with the aim of understanding its core elements, definition, and impacts. The conclusion is that the employer's potestative right regarding collective dismissal is not absolute, but limited by the guiding principle of economic activity: the social purpose of the company, which includes, among its pillars, the social value of labor.

KEYWORDS: Collective Dismissal. Social Purpose of the Company. Social Value of Labor.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A empresa sob as perspectivas econômica e social no Estado Democrático de Direito; 3 – Dispensa coletiva; 4 – Relação entre a função social da empresa nas dispensas coletivas e o alcance da justiça social; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP; juíza do trabalho titular da 5ª Vara de Fortaleza/CE. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3569901172254064. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2136-2951. E-mail: camillebr@yahoo.com.*

2 *Mestranda em Direito na Universidade Federal do Ceará. Lattes: http://lattes.cnpq.br/729388427018661. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-5579-5872. E-mail: nairarabelo@yahoo.com.br.*

3 *Acadêmica de Direito da Universidade de Fortaleza. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3427223092187211. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6766-9541. E-mail: biamguerra1803@gmail.com.*

1 – Introdução

A dispensa coletiva de trabalhadores está cada vez mais presente no cenário econômico do Brasil e do mundo.

Em tempos de crise econômica mundial, como a que vivenciamos atualmente, após a pandemia de covid-19 e em meio à guerra entre Rússia e Ucrânia, muitas empresas estão encerrando suas atividades parcial ou totalmente, sob o argumento de que estariam evitando um mal maior: o encerramento da própria empresa.

No entanto, o encerramento desses setores produtivos não impacta apenas na esfera econômica empresarial, mas também na economia familiar de dezenas ou centenas de trabalhadores, repercutindo inevitavelmente na economia de uma sociedade.

Nesse cenário, a presente pesquisa se mostra importante a fim de situar a dispensa coletiva na ordem econômica e averiguar a compatibilização dos princípios da livre-iniciativa e da valorização social do trabalho.

Pretende-se responder à seguinte indagação: quando se pensa em dispensa coletiva, a liberdade e autonomia na gestão dos contratos, fundadas no poder dado ao empresário pelo princípio da livre-iniciativa, podem prevalecer sobre o interesse coletivo de preservação do emprego e renda resguardado pelo princípio da valorização social do trabalho?

O presente estudo busca demonstrar a necessidade de tutela das dispensas coletivas como meio de salvaguardar não apenas a ordem social, mas também a própria ordem econômica.

Abordaremos a importância da empresa sob os pontos de vista econômico e social, destacando-se a relevância da sua função social.

Em seguida estudaremos o conceito e os elementos caracterizadores da dispensa coletiva no Brasil, diferenciando-a da dispensa plúrima e da individual. Cita-se o caso da dispensa coletiva efetuada pela Ford em 2021, em Camaçari-BA, a fim de demonstrar a relevância dos impactos desse tipo de dispensa na sociedade e na economia.

Na sequência, faz-se uma conexão entre os temas abordados nos primeiros tópicos, investigando-se os limites da dispensa coletiva e sua relação com a função social da empresa e a promoção da justiça social.

O tópico final destina-se às conclusões obtidas na pesquisa.

2 – A empresa sob as perspectivas econômica e social no Estado Democrático de Direito

A empresa é, sem dúvida, uma das unidades econômicas mais importantes do sistema capitalista contemporâneo (Dallegrave Neto, 2007, p. 335).

Segundo a teoria econômica, a função econômica da empresa é reduzir custos de transação (Aguiar Filho; Fonseca, 2011, p. 552), assim entendidas como as despesas atreladas à informação, à negociação, à celebração e à fiscalização dos contratos. A redução dos custos tem correspondência direta com a eficiência.

Através da empresa, o empresário consegue articular os quatro fatores de produção, quais sejam, o capital, mão de obra, insumos e tecnologia (Coelho, 2012, p. 53).

A atividade empresária produz os bens e serviços que satisfazem as necessidades dos consumidores, gerando riqueza não somente para os sócios, mas também para os empregados, à medida que incorpora os contratos de trabalho e proporciona o alcance do pleno emprego.

A ordem jurídica constitucional brasileira entrega à iniciativa privada a importante missão de exploração da atividade comercial, acompanhada dos meios necessários para o seu cumprimento satisfatório. São incorporados princípios do liberalismo no regramento da ordem econômica, coibindo-se o abuso do poder econômico.

A valorização social do trabalho humano e a livre-iniciativa são elencadas como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e como fundamento da ordem econômica nacional (art. 1º, inciso IV, e *caput* do art. 170 da Constituição Federal de 1988). Explicita o constituinte que a liberdade de iniciativa deve existir em harmonia com os limites e as finalidades do Estado Democrático de Direito.

Este modelo de Estado, advindo após superação do Estado Liberal, baliza-se no entendimento de que os direitos subjetivos e liberdades individuais não podem ser entendidos como direitos absolutos, devendo ser relativizados a fim de se aprimorar a busca pelo bem comum.

Nesse contexto de busca de equilíbrio entre o individual e o coletivo (social) surgiram diversas teorias favoráveis à intervenção do Estado na economia, de maneira a conciliar a liberdade de iniciativa e a propriedade privada, de um lado, e os interesses sociais, de outro, tudo com o objetivo de reparar falhas do sistema de livre mercado e de compensar falhas econômicas (Frazão, 2011, p. 87).

Nesse cenário, o direito subjetivo à propriedade, atrelado ao princípio da liberdade, antes visto como um direito absoluto, no Estado Liberal, foi um dos primeiros a ser analisado sob o prisma da função social dos direitos subjetivos.

A propriedade não poderia mais ser encarada apenas como um direito pessoal e arbitrário, mas sim como um direito que deve se adequar ao bem da sociedade.

O filósofo e sociólogo Auguste Comte foi o precursor desse pensamento acerca da função social da propriedade.

Tecendo críticas ao Estado Liberal, para ele, o liberalismo não é a essência da nova sociedade industrial, surgida no começo do século XIX, mas um elemento patológico, um momento de crise no desenvolvimento de uma organização que será muito mais estável do que aquela fundada no livre jogo da concorrência (Aron, 1999, p. 74).

Comte instituiu a sua própria teoria de sociedade industrial, dirigindo críticas aos economistas liberais e aos socialistas. Para ele, a sociedade industrial não seria nem liberal nem socialista (Aron, 1999, p. 74).

Ele era contrário aos socialistas na medida em que acreditava nas virtudes da propriedade privada. São sempre os ricos que detêm a parte do poder que não pode deixar de acompanhar a riqueza, e que é inevitável em qualquer ordem social.

Como bem sintetizado por Raymon Aron (1999, p. 76), para Comte:

> "A propriedade pessoal deve ser esvaziada do seu caráter arbitrariamente pessoal, pois o que ele chama de patrícios, os chefes temporais, industriais, banqueiros, devem conceber sua função como uma função social. A propriedade privada é necessária, inevitável e indispensável; mas só é tolerável quando assumida, não com o direito de usar e abusar, mas como o exercício de uma função coletiva por aqueles que a sorte ou o mérito pessoal designou para isso. Comte assume, desse modo, uma posição intermediária entre o liberalismo e o socialismo. Não defende a propriedade privada, tal como concebida à maneira do direito romano. Não defende a socialização dos meios de produção. É um organizador que deseja manter a propriedade privada e transformar seu sentido, para que, embora exercida por alguns indivíduos, tenha também uma função social."

A propriedade perde, portanto, o seu caráter absoluto e intocável e passa a ter, como condicionante, o direito da coletividade.

Até se poderia defender que a propriedade teria um elemento absoluto e intocável. Este elemento, no entanto, seria a própria função social, ressaltando-

-se que ela não é externa à propriedade, mas interna, integrando-a como seu elemento constitutivo (Silveira, 1998, p. 13).

A partir do conceito de função social, passou-se a defender que não apenas a propriedade deveria atender aos interesses sociais, mas também o contrato e a empresa, passando-se à busca pela função social destes institutos.

Como bem pontuado por João Luis Nogueira Matias (2009, p. 79):

> "A função social da empresa é corolário da função social da propriedade, imperativo que decorre da ordem jurídica do mercado, moldada pelo princípio da solidariedade, o que exclui o exercício da atividade empresarial, sem as ponderações que dela decorrem."

A função social da empresa passa a ser compreendida como essencial do ponto de vista econômico, político e social.

Do ponto de vista econômico, a função social da propriedade chega a ser uma redundância, já que a propriedade só pode ser considerada em termos de sua aplicação social na distribuição eficiente e produção de riquezas. Afastada a noção de direito absoluto de propriedade, qualquer uso desta que resulte em falta de eficiência social não será uma utilização correta desse instituto (Matias, 2023).

Destaque-se, por oportuno, que inicialmente a função social da empresa foi concebida apenas sobre os meios de produção.

No entanto, "em face da existência do poder de controle e de sua possível dissociação da propriedade, a função social da empresa ampliou seu âmbito de incidência, abrangendo também o controle e a administração" (Frazão, 2011, p. 157).

A ordem jurídica e econômica brasileira está fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

É através da função social da empresa que se condiciona a atividade empresarial à realização da justiça social, promovendo-se o equilíbrio entre a liberdade empresarial e a liberdade dos demais membros da coletividade.

O princípio da função social da propriedade, nele incluído o da função social da empresa, está diretamente relacionado a todos os outros princípios elencados no art. 170 da Constituição.

O fim da empresa "é o de proporcionar benefícios para todos os envolvidos diretamente com a atividade e, ainda, para a coletividade" (Frazão, 2011, p. 194).

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento de Medida Cautelar, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 2.213 afirmou a esse respeito que:

> "O direito de propriedade não se reveste de caráter absoluto, eis que, sobre ele, pesa grave hipoteca social, a significar que, descumprida a função social que lhe é inerente (CF, art. 5º, XXIII), legitimar-se-á a intervenção estatal na esfera dominial privada, observados, contudo, para esse efeito, os limites, as formas e os procedimentos fixados na própria Constituição da República."

Conclui-se, portanto, que, no ordenamento pátrio, a propriedade não é um direito absoluto, estando, sobre ela, gravada uma hipoteca social perpétua, qual seja, o cumprimento da função social (Pinto Júnior; Farias, 2005, p. 13).

3 – Dispensa coletiva

É ponto pacífico que a natureza jurídica do pacto que vincula o trabalhador ao empregador é contratual.

A relação de emprego, formalizada mediante contrato de trabalho, apesar de propiciar relação de trato sucessivo e indeterminado, tem início, meio e fim (Furtado, 1997, p. 11).

O contrato de trabalho pode ser extinto, dentre outros motivos, por comum acordo, por vontade unilateral de uma das partes ou por morte do empregado.

A modalidade mais frequente de encerramento contratual é a dispensa sem justa causa pelo empregador, onde este pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, utilizando-se do seu direito potestativo de agir.

Segundo Henrique Correia (2023, p. 1.592):

> "Admite-se a livre resilição, pois ninguém é obrigado a manter-se vinculado permanentemente. Trata-se de direito potestativo de empregados e empregadores. O empregador tem o direito de terminar o contrato de trabalho unilateral, independentemente da manifestação de vontade do trabalhador, hipótese que configura a dispensa sem justa causa. Salvo nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da CIPA, etc.), o empregado não poderá se opor a essa decisão."

Quando a dispensa ocorre a partir da vontade unilateral do empregador, ela pode ser classificada em individual, plúrima ou coletiva.

Na dispensa individual, um único trabalhador é alvo do desligamento.

Na dispensa plúrima, vários trabalhadores são atingidos, sendo as dispensas fundadas em motivos diferentes.

Na dispensa coletiva, há a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados (Gomes, 1974, p. 575-579).

A dispensa coletiva não é, portanto, forma de dispensa plúrima, porque nesta, para cada demitido, pode haver causa diferente e normalmente tem o propósito de substituição do demitido por outro empregado (Pancotti, 2010).

A dispensa coletiva atinge uma coletividade de trabalhadores, ocorrendo em ato único ou em curto espaço de tempo, sendo capaz de causar impacto socioeconômico relevante.

A relevância dos impactos da dispensa coletiva é ponto chave na discussão acerca dessa temática.

A título de exemplo de dispensa coletiva e seus impactos, cita-se o caso da montadora de veículos Ford.

Em janeiro de 2021, a Ford anunciou o encerramento das atividades em Camaçari-BA, alegando a necessidade de melhorar indicadores de balanço ligados à produção. Afirmou a empresa que a crise no cenário nacional, incluindo a crise sanitária, foram os fatores orientadores dessa decisão.

O anúncio foi dado em um momento de crise política e econômica, instalada no Brasil desde 2014, que atingiu de forma drástica o mercado de trabalho, com a duplicação da taxa de desemprego entre o final daquele ano e o início de 2017.

Em 1980, a Ford tinha 21.800 trabalhadores e uma produção nacional de 165.500 unidades/ano. Em 1990, tinha 17.578 trabalhadores e, em 1999, 9.153. Em janeiro de 2021, a Ford possuía cerca de 6 mil trabalhadores, sendo que 5 mil seriam demitidos.

Além desse número, constatou-se que seriam também impactados trabalhadores das sistemistas, das terceirizadas e de toda a cadeia produtiva. As 5 mil demissões anunciadas pela Ford significariam uma perda potencial de mais de 118.864 mil postos de trabalho, somando diretos, indiretos e induzidos. Essas demissões resultariam em perda potencial de massa salarial da ordem de R$ 2,5 bilhões/ano, considerando-se os empregos diretos e indiretos. Além disso, haveria queda de arrecadação de tributos e contribuições em torno de R$ 3 bilhões/ano. Cada R$ 1,00 gasto na indústria automobilística acrescenta R$ 1,40 no Valor Adicionado da economia (DIEESE).

Com o fechamento da fábrica, R$ 100 milhões em massa salarial deixaram de ser injetados anualmente na economia da cidade – o equivalente a 10% do PIB de Taubaté (G1 Economia).

A partir da leitura desses dados, é possível entender a relevância do estudo sobre os limites do poder de resilição coletiva, tendo em vista o impacto econômico e social da medida, defendendo-se, nesta pesquisa, que algumas limitações à autonomia de vontade empresarial e à livre-iniciativa são necessárias.

4 – Relação entre a função social da empresa nas dispensas coletivas e o alcance da justiça social

Como já delineado no tópico anterior, não sendo caso de estabilidade no emprego, é direito do empresário decidir pela rescisão contratual.

Mas esse direito potestativo seria absoluto também em casos de dispensas coletivas?

Ao analisar o caso específico da Ford no Brasil, constatou-se que uma dispensa individual não produz os mesmos impactos na sociedade e na economia que uma dispensa coletiva.

O desligamento de uma coletividade de trabalhadores não implica somente o encerramento de um vínculo jurídico individual, mas sim de vários vínculos de emprego, sendo este um fato de enorme repercussão na esfera social e não somente no estrito contexto de interesse individual do trabalhador (Maior).

Como bem pontuado por Andrea Giroldo e Maria Puglisi (2022):

> "Demissões coletivas oriundas do encerramento de atividades de uma empresa, da redução de postos de trabalho de um negócio, geram impactos de diversas ordens: a um só tempo os trabalhadores ficam sem empregos, fornecedores sem clientes e o comércio sem consumidores. Essa abrangência pede que a análise dos efeitos da demissão coletiva seja realizada sob diversos prismas e não apenas o jurídico."

Como delineado neste trabalho, o princípio da função social da empresa é vetor para o funcionamento da ordem econômica.

Ele impõe a quem detém o poder de controle empresarial, a obrigação de exercê-lo não só atendendo a interesses internos, mas também interesses externos, relacionados àqueles que não possuem ligação direta com a empresa, aqui situada a coletividade, a sociedade.

Ao admitir trabalhadores, a empresa assume, além das responsabilidades econômicas (atreladas aos interesses internos), responsabilidades sociais (vinculadas aos interesses externos).

Em outras palavras, deve a empresa ter atenção não só à relação entre o custo da mão de obra e seu lucro, reduzindo os custos de transação, mas

também à relação de preservação do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Essa imposição positiva à empresa, quando vista sob o viés trabalhista, implica atuação em favor dos empregados, com respeito a todas as garantias legais previstas na Constituição, na CLT e em leis específicas, sendo-lhe vedado o abuso de seu poder diretivo e disciplinar ou a prática de atos atentatórios à dignidade do trabalhador (Dallegrave Neto, 2007, p. 338).

A função social da empresa atua, portanto, impondo limites jurídicos ao poder de livre gestão pelo empresário dos contratos de trabalho, não só no que tange às cláusulas contratuais, mas também no que tange ao momento de rescisão.

Não é demais ressaltar que, especificamente no que pertine aos contratos de trabalho, a atuação empresarial também deve ser pautada na observância ao disposto nos arts. 421 e 422 do Código Civil.

Esses dispositivos legais preceituam a boa-fé nas relações contratuais e a limitação da liberdade de contratar à luz da função social do contrato.

A partir deles, constata-se que o ordenamento jurídico vigente impõe que o interesse dos particulares não pode se sobrepor a ponto de gerar prejuízos a terceiros ou à coletividade, obstaculizando o alcance da justiça social.

Na mesma linha, o Enunciado nº 23 do Conselho da Justiça Federal fixou o entendimento de que:

> "A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana."

A empresa está inserida, portanto, em uma ordem jurídica que preconiza não só a função social da empresa, mas também a função social do contrato.

Estando uma coletividade ameaçada de desemprego e de miséria, é necessário impor limites ao direito potestativo do empregador, a fim de se coibir abusos, mantendo o equilíbrio do sistema e a justiça social.

Como oportunamente salientado por Jorge Luiz Souto Maior:

> "A dispensa coletiva, sem qualquer demonstração de razão econômica e apresentação de estudo que explicite a necessidade e a eficácia da medida como forma necessária de preservar a empresa e salvaguardar empregos, só pode ser entendida, consequentemente, como exercício abusivo do direito, não tendo, pois, qualquer respaldo jurídico. A noção de abuso do direito encerra o princípio de que o exercício de um direito

subjetivo é ilícito quando não tiver outro objetivo que o de causar prejuízo a outrem e mesmo quando exercido de forma imoral."

A conclusão de que a medida de dispensa coletiva, sem meios adequados a minimizar os impactos seria abusiva, parte do pressuposto de que a hipossuficiência do trabalhador é uma regra na relação contratual, remetendo ao acentuado desequilíbrio entre as partes.

Registre-se que essa hipossuficiência não está atrelada apenas a aspectos econômicos, mas também técnicos e negociais. Em regra, o empregado não possui sequer o conhecimento completo sobre seus direitos, nem possui liberdade para alterar o contrato de trabalho de forma a torná-lo mais favorável.

Nesse contexto, defende-se que o poder potestativo de dispensa do empregador, nas dispensas coletivas, não é absoluto, estando limitado pelo princípio vetor da ordem econômica, qual seja a função social da empresa.

O princípio da função social da empresa desvincula o objetivo meramente econômico do negócio para inserir a empresa dentro do contexto da sociedade em que ela está inserida.

É através da função social da empresa que se condiciona a atividade empresarial à realização da justiça social, sendo que esta somente é alcançada através do equilíbrio entre a liberdade empresarial e a liberdade dos demais membros da coletividade.

Obedecendo às diretrizes do princípio da função social da empresa, caberá à empresa, sempre que pensar em dispensa coletiva, averiguar quais meios e estratégias podem ser tomadas a fim de reduzir o impacto social e melhor alcançar a valorização do trabalho humano.

Deverá a empresa, portanto, justificar à sociedade, assim entendidos os representantes dos trabalhadores e as autoridades competentes, os motivos que justificam a dispensa coletiva, explicitando, por exemplo, se esses motivos possuem origem econômica, tecnológica, estrutural ou análoga, eliminando o risco de abuso de direito.

Deverá, ainda, realizar negociações com os trabalhadores, através dos sindicatos, a fim de tentar ajustar medidas capazes de impedir a ocorrência da dispensa massiva, viabilizando, por exemplo, a redução temporária da jornada e dos salários ou a concessão de férias coletivas.

Em caso de inevitabilidade da dispensa, poderá negociar, ainda, com as entidades sindicais, medidas capazes de reduzir os impactos econômicos e sociais, citando-se, como exemplos, a elaboração de um plano de demissão voluntária, a manutenção dos planos de saúde ou auxílio creche por alguns meses

após a dispensa, a realização de cursos de aperfeiçoamento ou o treinamento dos trabalhadores para recolocação no mercado de trabalho.

Atualmente, é ponto pacífico, na jurisprudência (Tema 638 do STF), que a participação dos sindicatos nas dispensas coletivas é indispensável, como forma de minimizar os impactos socioeconômicos da dispensa, prestigiando inclusive a negociação coletiva, prevista no art. 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal.

Sobre este ponto, muito bem sintetizou o Ministro Dias Toffoli, em seu voto que:

> "A negociação coletiva – traduzida pelo diálogo entre os empregadores e as partes atingidas pelos revezes geradores da dispensa coletiva, representadas pelas entidades sindicais, legitimadas para 'a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas', bem como para as negociações coletivas de trabalho (art. 8º, III e VI, da CF) – tem o condão de buscar outras soluções e saídas menos drásticas e prejudiciais aos trabalhadores, suas famílias e à comunidade em geral, podendo, assim, resultar em maior bem-estar social. Com base nessas reflexões, reputo imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade das dispensas coletivas, por imperativo constitucional no que tange à garantia do pleno emprego, ao valor social do trabalho, bem como ao disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, o qual, reitere-se, investiu os sindicatos de legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias profissionais. De outro vértice, ao contrário de macular o princípio da livre iniciativa, a medida trará vantagens também ao empregador que, por meio do diálogo e do uso de técnicas de negociação – e aqui, vale frisar, não se trata de pedir 'autorização' ao sindicato, mas de envolvê-lo em um processo coletivo com foco na manutenção de empregos –, poderá encontrar soluções alternativas ao rigor das dispensas coletivas, evitar a incidência de multas, contribuir para a recuperação e o crescimento da economia do país, bem como para a valorização do trabalho humano e a existência digna, cumprindo, de modo efetivo, sua função social." (STF, REext nº 999.435, Rel. Min. Marco Aurélio, DJe 14.09.2023)

Conclui-se, portanto, que, através de uma efetiva mesa de negociação, estratégias podem ser traçadas a fim de evitar a própria dispensa, ou, em sendo esta inevitável, minimizar os efeitos nas vidas dos trabalhadores e de suas famílias, bem como na sociedade diretamente afetada.

5 – Considerações finais

No Brasil, um país onde a pobreza e a miséria privam uma parcela significativa da sociedade de desfrutar plenamente de sua autonomia legítima, é essencial que a função social da empresa propicie a garantia de um nível básico de distribuição de riqueza e benefícios decorrentes da atividade econômica (Frazão, 2011, p. 201).

Lamentavelmente, sob o manto do livre poder de comando (*jus variandi*), muitas empresas conduzem suas atividades de forma abusiva.

Em momentos de crise financeira, a pressão por redução e corte de salários a qualquer custo traz repercussões em diversos setores da economia. O primeiro deles é o desemprego em massa que pode levar ao colapso do próprio sistema financeiro.

Nenhum Estado consegue sair de uma crise econômica se deixar exclusivamente nas mãos das empresas essa tarefa. O raciocínio estritamente capitalista que orienta as empresas induz naturalmente à busca pela redução dos custos, a fim de manter os lucros e os cortes decorrentes levariam milhares de pessoas ao desemprego. Essa postura, em grande escala, só geraria crise ainda maior, levando ao caos no sistema econômico.

É fato que a dispensa coletiva de trabalhadores normalmente é justificada pelas empresas como tentativa de superar uma crise econômica.

No entanto, conclui-se, com a presente pesquisa, que, em uma sociedade em que vigora o Estado Democrático de Direito, onde um dos pilares é a busca pela justiça social, a dispensa efetivada em face de uma pluralidade de trabalhadores não deve ser vista apenas como direito absoluto do empregador, fundado no princípio da livre-iniciativa, mas sim limitado, a fim de que se alcance o objetivo da função social da empresa, promovendo a valorização do trabalho humano e a preservação da dignidade da pessoa humana.

A limitação consiste exatamente na adoção de meios e estratégias que podem ser tomados a fim de eliminar ou reduzir o impacto social.

Integrada em um sistema constitucional onde impera o solidarismo, deve a empresa justificar ao Estado e à sociedade os motivos que justificam a dispensa coletiva, de modo a afastar a incidência do abuso do direito potestativo. Deve, ainda, proceder com negociações com o sindicato dos trabalhadores, objetivando o ajuste de medidas capazes de impedir a ocorrência da dispensa massiva, ou em caso de inevitabilidade desta, viabilizando estratégias capazes de reduzir os impactos econômicos e sociais.

Os limites ao poder diretivo traduzem, portanto, o solidarismo constitucional preconizado em nossa Carta Magna, não sendo demais asseverar que o trabalho deve ser tutelado como valor supremo.

6 – Referências bibliográficas

AGUIAR FILHO, Hélio Afonso; FONSECA, Pedro Lazar Dutra. Instituições e cooperação social em Douglas North e nos intérpretes weberianos do atraso brasileiro. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 551-571, jul./set. 2011.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALMEIDA, Renato Rua. 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, p. 336-345, mar. 2007.

ARON, Raymon. *As etapas do pensamento sociológico*. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. *Enunciado I Jornada de Direito Civil*. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/669.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 638 – Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.* Tese: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ementa ADI 2.213*. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347486.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Julgamento do Recurso Extraordinário 999.435*. São Paulo. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15353488317&ext=.pdf. Publicado em: 14.09.2022.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de direito comercial*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Juspodivm, 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

DIEESE. *Algumas informações sobre a presença da Ford no Brasil e o potencial impacto do encerramento das atividades da montadora no país.* Publicado em: 15.01.2021. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2021/nota_imprensa_Ford.pdf.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Escrito por Engels em 1876. Publicado pela primeira vez em 1896 em Neue Zelt. Publica-se segundo com a edição soviética de 1952, de acordo com o manuscrito, em alemão. Traduzido do espanhol.

FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Direito comercial. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa. Acesso em: 6 jun. 2023.

FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa*: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Terminação do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. A função social da empresa e a despedida coletiva no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 48, n. 222, p. 135-154, mar./abr. 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/199557.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. *Revista LTr*, São Paulo, ano 38, n. 7, jul. 1974.

G1. Economia. A*núncio de saída da Ford do Brasil completa um mês; Dieese estima perda de 119 mil postos de trabalho.* Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/11/anuncio-de-saida-da-ford-do-brasil-completa-um-mes-dieese-estima-perda-de-124-mil-postos-de-trabalho.ghtml.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Dispensas coletivas (RE 999.435)*: o STF vai lacrar o Brasil? Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/dispensas-coletivas-re-999435-o-stf-vai-lacrar-o-brasil.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O abuso das dispensas coletivas e a reação corretiva do direito do trabalho.* Publicado em: 10.12.2017. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-abuso-das-dispensas-coletivas-e-a-reacao-corretiva-do-direito-do-trabalho.

MATIAS, João Luis Nogueira. *A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada*. 2009. 282 f. Tese (doutorado em Direito Comercial) – Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2009. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/pt-br.php. Acesso em: 30 maio 2017.

MATIAS, João Luis Nogueira; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. *Repensando o direito de propriedade*. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/55706. Acesso em: 30 maio 2023.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, ano 74, n. 5, maio 2010. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/104848.

PINTO JÚNIOR, Joaquim Modesto; FARIAS, Valdez Adriani. *Função social da propriedade*: dimensões ambiental e trabalhista. Brasília: Nead Debate, 2005.

SILVEIRA, Domingos Sávio Dresch da. A propriedade agrária e suas funções sociais. In: *O direito agrário em debate*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

Recebido em: 25/8/2023
Aprovado em: 25/9/2023

Como citar este artigo:
MORAES, Camila Miranda de; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de; GUERRA, Beatriz Moraes. Função social da empresa: uma restrição jurídica à dispensa coletiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 3, p. 215-228, jul./set. 2023.