XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-084-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego

2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis

3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral,a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE

2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos

3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCIPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurgem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

THE NEW TERMS OF EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION - DISCRIMINATORY SUPPLY, COLLECTIVE SUPPLY AND "LIGHTNING" SUPPLY

Jackson Passos Santos
Célia Mara Peres

Resumo

O artigo observa as concepções acerca do princípio da continuidade da relação de emprego, a partir do qual se extrai a ilação de que o contrato de trabalho deve perdurar no tempo, assegurando ao empregado a possibilidade de permanecer por longo período vinculado ao seu empregador. Aborda as modalidades de rescisão do contrato de trabalho, traçando uma breve conceituação sobre as modalidades clássicas de ruptura, sua caracterização e respectivas indenizações. Discorre sobre três novas modalidades de ruptura do contrato de trabalho, quais sejam, a dispensa em massa ou coletiva, a dispensa discriminatória, e a dispensa relâmpago. Discute sobre a legalidade dos institutos e ainda sobre o posicionamento doutrinário e jurisprudencial sobre a temática, desbravando hipóteses de caracterização de cada uma das modalidades e a necessidade ou não de indenização compensatória e por danos morais.

Palavras-chave: Rescisão, Contrato de trabalho, Discriminação, Danos morais

Abstract/Resumen/Résumé

The article notes the conceptions of the principle of continuity of the employment relationship, from which it draws the inference that the employment contract should continue over time by ensuring the employee the chance to stay for long periods tied to your employer. Discusses the procedures for termination of employment, tracing a brief conceptualization of the classic forms of rupture, their characterization and their compensation. Discusses three new modes of termination of the employment contract, namely the exemption mass or collective discriminatory dismissal, and the "lightning" waiver. Discusses the legality of the institutes as well as on the doctrinal and jurisprudential position on the subject, breaking chances of characterization of each of the modalities and the need or otherwise of compensatory damages and punitive damages.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Termination, Employment contract, Discrimination, Punitive damages

Introdução

Em atenção ao que prescreve o princípio da continuidade da relação de emprego, o contrato de trabalho deve perdurar no tempo, assegurando ao empregado a possibilidade de permanecer por longo período vinculado ao seu empregador. Visa o Direito do Trabalho, assim, possibilitar ao empregado certa segurança, estabilidade financeira, além de permitir que se desenvolva entre empregado e empregador uma relação baseada na confiança duradoura recíproca.

Para que a relação de emprego possa perdurar no tempo, é que o Direito do Trabalho estabelece como regra que o contrato se firmará por prazo indeterminado, sendo excepcionais as hipóteses em que o negócio jurídico poderá ser estabelecido por prazo certo, como ocorre nos casos de: (i) contrato de experiência; (ii) contrato cuja atividade profissional seja transitória e (iii) contrato cuja atividade empresarial seja transitória, todas nos termos do § 2º do art. 443 da CLT.

Apesar de a rescisão do contrato de trabalho ser vista como uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego é permitida pelo Direito do Trabalho, que prevê algumas modalidades para que a rescisão possa se efetivar – dispensas imotivadas e motivadas por atos do empregador ou dos empregados.

Além das espécies admitidas pela legislação trabalhista, outras modalidades têm se tornado, cada vez mais, alvo de discussão em sede doutrinária e jurisprudencial, das quais destacamos: a dispensa discriminatória, a dispensa em massa e a dispensa "relâmpago".

Como o aplicador do direito deve se posicionar em relação à caracterização dessas modalidades? Uma vez caracterizada qualquer das três modalidades, é cabível alguma espécie de indenização aos trabalhadores?

A pesquisa sobre as novas modalidades de rescisão do contrato de trabalho objetiva trazer reflexões sobre a caracterização dessas modalidades, e ainda sobre a possibilidade de indenização dos trabalhadores submetidos a essas espécies de ruptura contratual.

No desenvolvimento do artigo, utilizando o método indutivo, observaremos o entendimento assentado pela doutrina e colacionaremos alguns entendimentos jurisprudenciais que discutem a temática, que denotam não haver uniformidade de conceitos, o que justifica e instiga a discussão e a investigação sobre o tema.

I - Modalidades Clássicas de rescisão do contrato de trabalho

A legislação trabalhista prevê modalidades específicas para a ruptura do contrato de trabalho, cabendo traçar alguns comentários sobre referidos tipos e suas principais características.

Para tanto, e primeiramente, abordaremos as espécies de rescisão do contrato de trabalho, que mais comumente ocorrem e que são objeto de previsão legal e/ou de aceitação inconteste pela jurisprudência e doutrina trabalhistas.

As modalidades de rescisão do contrato de trabalho, previstas pela legislação trabalhista, em síntese, são as seguintes:

(i) **Dispensa sem justa causa do empregado**, prevista no art. 477 da CLT, por meio da qual ao empregador é conferido o poder discricionário de decidir quando e em qual oportunidade, pode rescindir o contrato de trabalho de um empregado, sem que, para tanto, tenha que apresentar um motivo que autorize a dispensa. Tal modalidade de dispensa confere ao empregado, o direito ao levantamento do valor depositado na conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, além de multa de 40% (quarenta por cento) sobre referido montante, além de décimo terceiro salário proporcional ou integral; pagamento de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; férias mais um terço constitucional; levantamento do seguro-desemprego e saldo de salário;

A regra estabelecida pelo Direito do Trabalho é a de que a dispensa do empregado e, por consequência, a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, apesar de poder dar-se sem justo motivo, deve acompanhar o pagamento de verbas rescisórias, com o pagamento de multa sobre o valor depositado, ao longo do pacto, na conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

(ii) **Dispensa por justa causa do empregado**, prevista no art. 482 da CLT, por meio da qual ao empregador é conferido o direito de proceder à dispensa do empregado que comete falta grave, que esteja elencada como uma das hipóteses previstas em lei. O art. 482 da CLT, neste sentido, é taxativo ao estabelecer os casos de dispensa por justa causa, apontando como hipóteses, as seguintes: 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 trabalha 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 ou da 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.

Tal modalidade de dispensa confere ao empregado o direito ao recebimento de saldo de salário, férias vencidas mais terço e décimo terceiro integral ou proporcional. Quanto ao pagamento de férias proporcionais, mais terço constitucional, o art. 146, § único da CLT, dispõe que: *"Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias."*

Apesar da referida previsão legal, entendimento em sentido contrário tem surgido no âmbito de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, que reconhecem o direito ao recebimento da parcela de maneira proporcional, pois afastar esse direito ensejaria violação do texto da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada no Brasil pelo Decreto 3.197/1999 e que garante a todo trabalhador o direito às férias por período incompleto.

A dispensa do empregado por justa causa por caracterizar-se a maior penalidade aplicável na relação de emprego, demanda do empregador, muita cautela, além de observância dos requisitos que ensejam tal tipo de dispensa, entre eles: a tipicidade (previsão legal), a imediatidade (punição imediata à prática de falta grave), a causalidade (nexo causal entre a falta grave e a penalidade) e a proporcionalidade/razoabilidade para evitar o rigor excessivo.

(iii) **Pedido de demissão**: previsto no art. 477 da CLT, por meio do qual o empregado pode, por ato voluntário e receptício da vontade, decidir pelo seu desligamento imotivado, informando sobre tal decisão ao empregador. Tal modalidade de rescisão do contrato de trabalho confere ao empregado o direito ao recebimento de décimo terceiro salário; férias proporcionais ou integrai mais terço constitucional e saldo de salário. O empregado não terá direito ao levantamento dos depósitos existentes na conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nem mesmo ao recebimento do valor correspondente ao seguro-desemprego. No mais, fica obrigado a cumprir o aviso prévio em benefício do empregador ou a indenizá-lo no valor correspondente, salvo se dispensado do cumprimento, por liberalidade do empregador.

(iv) **Dispensa por justa causa do empregador**, prevista no art. 483 da CLT e também chamada de rescisão indireta, por meio da qual é conferido ao empregado se desvincular do empregador, caso venha este a cometer uma falta grave que justifique e, desde que, esteja elencada como um dos tipos previstos no dispositivo legal. O art. 483 da CLT, neste sentido, é taxativo, ao estabelecer os casos de dispensa por justa causa do empregador, apontando como hipóteses, as seguintes: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

O §1º do art. 483 da CLT, ainda prevê que *"O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço."* O § 3º, por sua vez, dispõe que: *"Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo."*

Tal modalidade de rescisão do contrato de trabalho concede ao empregado o direito de receber as mesmas verbas rescisórias devidas para o caso de dispensa sem justa causa, ou seja, o direito ao levantamento do valor depositado na conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, além de multa de 40% (quarenta por cento) sobre referido montante, além de décimo terceiro salário proporcional ou integral; pagamento de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; férias mais um terço constitucional; levantamento do seguro-desemprego e saldo de salário.

(v) **Dispensa do empregado em razão de força maior, caso fortuito e culpa recíproca**: a Consolidação das Leis do Trabalho não distingue a força maior e o caso fortuito, tratando, genericamente, da força maior, no seu art. 501, que assim prevê: *"Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao*

disposto neste Capítulo." Aplicar-se-ia no caso, por exemplo, a hipótese de inundação que acarretasse a completa destruição do ambiente de trabalho, ou mesmo, de um incêndio.

Em tal modalidade de rescisão do contrato de trabalho, o art. 502 da CLT assegura ao empregador, a benesse de pagar ao empregado apenas a metade da indenização que lhe seria devida em caso de dispensa sem justa causa, sem considerar o aviso prévio, pois ao empregador não era dado saber previamente o motivo de força maior ou caso fortuito.

No caso de culpa recíproca, caracterizado na hipótese em que empregado e empregador dão causa, reciprocamente e na mesma proporção, à rescisão do contrato de trabalho, o art. 484 da CLT também dispõe que a indenização será devida pela metade. No mesmo sentido, a Súmula 14 do Tribunal Superior do Trabalho: *"Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais."*

(vi) **Rescisão por fechamento da empresa ou falência do empregador**: referidas situações impõem a rescisão do contrato de trabalho, por manifesta impossibilidade de sua execução. Como se tratam de fatos previsíveis, a doutrina e jurisprudência majoritária consideram que a indenização devida ao empregado é a mesma cabível para a dispensa sem justa causa, inclusive com o pagamento de aviso prévio. Nestes termos, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 44: *"A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio."*

(vii) **Morte do empregado ou do empregador pessoa física**: ambos os casos tornam impossíveis a continuação do vínculo de emprego, que se rompe com o evento morte, desde que se estejam tratando de empregado ou empregador que seja pessoa física. Nestes casos, não há dever de pagamento de aviso prévio à outra parte, dada a imprevisibilidade do fato.

A par das principais modalidades de rescisão do contrato de trabalho, mencionadas acima, 3 (três) novas espécies têm sido alvo de discussões e comentários nos últimos tempos, tanto em sede jurisprudencial, quanto em sede doutrinária. Tratam-se da dispensa: (1) discriminatória; (2) em massa e (3) relâmpago, as quais serão, a seguir, objeto de nossos comentários.

II - Novas Modalidades de rescisão do contrato de trabalho

A par das modalidades clássicas de rescisão do contrato de trabalho, o aplicador do direito tem se deparado com situações que carecem de uma solução. Situações que não estão na previsão legal por serem absolutamente desconhecidas quando da publicação da norma.

A sociedade está em eterna mutação e a legislação precisa acompanhar esse processo de mudança que assola a sociedade. Ocorre que no que se fala em dispensa do contrato de trabalho, pouco se evoluiu desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, diante do que se faz necessário recorrer ao entendimento jurisprudencial e doutrinário a respeito.

Diante desse quadro, passamos a dialogar a respeito das três modalidades que, apesar de serem conhecidas pela sociedade e pelo aplicador do direito, não são facilmente aplicadas.

Dispensa discriminatória

Apesar de o Direito do Trabalho reconhecer ao empregador a possibilidade de efetuar a rescisão do contrato de trabalho do empregado, sem justo motivo, tal possibilidade não acarreta o poder de efetivar dispensa por motivo discriminatório, uma vez que a discriminação, quando negativa e injustificada, é atitude reprovada pelo Direito, sendo a igualdade um direito fundamental que se caracteriza como um dos pilares estruturantes da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, importante a lembrança de que a discriminação, nem sempre possui conotação negativa, reprovável ou negativa, podendo ser aceita, quando implementada a fim de concretizar a igualdade material, concedendo aos desiguais um tratamento diferenciado que se justifica, a fim de torná-los efetivamente iguais aos demais. A discriminação positiva e aceitável é aquela tomada por ações ou políticas que favorecem, justificadamente, determinados grupos minoritários, a fim de torná-los cada vez mais iguais à maioria. É o caso da política de contratação obrigatória de deficientes para as empresas que contam com mais de 100 (cem) empregados, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91.

A dispensa injusta ou sem justa causa, permitida pelo Direito do Trabalho, não se equivale à dispensa discriminatória, esta sim, proibida pelo Direito. A dispensa discriminatória ocorre em razão de um motivo que leva o empregador a, injustificadamente e de maneira desproporcional, dispensar o empregado. O motivo discriminatório utilizado de maneira infundada pelo empregador pode ser qualquer um, já que o art. 3º da Constituição Federal proíbe quaisquer formas de discriminação.

Entretanto, os motivos que mais comumente ensejam a discussão sobre a ocorrência de discriminação injustificada na dispensa de empregados, são aqueles trazidos com a Lei 9.029/99, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Com efeito, a referida lei estabelece no seu art. 1º, a proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Pensamos que o rol apresentado pelo referido artigo é meramente exemplificativo, permitindo que outros sejam considerados, desde que utilizados como motivo de exclusão e segregação injustificadas, tais como: a nacionalidade; a convicção política e religiosa; a orientação sexual; a aparência, entre outros.

A mencionada lei proíbe a discriminação negativa do empregado em todas as fases do contrato de trabalho, eis que menciona, no art. 1º, a proibição de prática discriminatória para efeito de acesso e manutenção da relação de emprego e no seu art. 4º, a proibição de discriminação no rompimento da relação de trabalho.

Segundo a lei, a discriminação negativa do empregado durante e na rescisão do contrato de trabalho, pode ensejar pesadas penalidades aos empregadores, as quais estão mencionadas nos arts. 3º e 4º. Nestes termos, caso a prática discriminatória ocorra, ficará o empregador, sem prejuízo de a conduta poder ser considerada como crime resultante de preconceito de etnia, cor ou raça, sujeito à cominação de multa administrativa de 10 (dez) vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% (cinqüenta por cento) em caso de reincidência, além da proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

A primeira cominação, prevista pelo art. 3º, trata de valor que, uma vez arrecadado, não se destina ao empregado, mas, sim, à União Federal. Quanto ao órgão competente para aplicá-la, parece-nos caber, primeiramente, e nos termos do art. 626 da CLT, ao Ministério do Trabalho e Emprego, já que é esse o órgão que fiscaliza o cumprimento das normas trabalhistas no âmbito das relações de trabalho.

Não obstante a competência do Ministério do Trabalho e Emprego, na realidade, a verificação da ocorrência de preconceito ou discriminação decorrente da Lei nº 9.029/95, por meio da fiscalização, é bastante difícil em razão da subjetividade do assunto, que dificulta

afirmar se há ou não prática ilegal. Ademais, dificilmente vemos, na prática, a fiscalização a respeito do cumprimento da Lei nº 9.029/95. Nesse sentido, pensamos que, apesar da natureza administrativa da sanção, também o judiciário trabalhista, além de julgar as ações relativas às penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização do trabalho, como estabelece o art. 114, VII, da Constituição Federal, poderia, também, aplicar tais multas, na sede da ação promovida pelo empregado contra seu empregador, caso fosse caracterizada a conduta preconceituosa ou discriminatória.

Para tanto, há corrente doutrinária e jurisprudencial que, embora minoritária, defende que a Justiça do Trabalho é competente para, além de julgar as ações relativas às penalidades administrativas, aplicar tais penalidades, quando restar comprovado nos autos a violação da lei. Nessa direção:

> "EMENTA: MULTAS ADMINISTRATIVAS - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho, na forma do art. 114 da Constituição Federal, é competente para aplicar multas da alçada da autoridade administrativa, quando a violação de norma trabalhista estiver provada nos autos. Nos dissídios entre empregados e empregadores compreende-se também a competência para aplicação de multas (CLT, art. 652, "d"). Se é da competência da Justiça do Trabalho decidir sobre o direito trabalhista, é claro que é ela também competente, por natural ilação, para aplicar a multa que derive do direito reconhecido em sua sentença, pois se trata de um dissídio típico entre empregado e empregador, derivado da relação de trabalho. Apenas se diferencia do dissídio comumente decidido num aspecto: em vez de ter uma função ressarcitória, a multa possui finalidade punitiva. Essa função é na prática tão importante quanto a condenação patrimonial para a garantia do ordenamento trabalhista. Como os mecanismos ressarcitórios são insuficientes, a multa reforça a condenação e ajuda no estabelecimento de um quadro desfavorável ao demandismo, pois a protelação passa a ser um ônus e não uma vantagem para o devedor. Só assim se extinguirá essa litigiosidade absurda que hoje se cultiva na Justiça do Trabalho, sem dúvida, a maior e a mais cara do mundo. Além do mais, garantir-se-á o efeito educativo da lei, com a reversão da expectativa que hoje reina no fórum trabalhista: é melhor cumpri-la e pagar o débito do que empurrá-lo anos afora, pelo caminho tortuoso e demorado dos recursos trabalhistas. Os juros reais e as multas desestimularão o negócio que hoje se pratica, em nome da controvérsia trabalhista e à custa do crédito do trabalhador. (TRT – 3ª Região, RO 01239-2004- -048-03-00-2 – 4ª Turma, Relator: Juiz Antônio Álvares da Silva, publicado em 22.10.2005).

Em sentido contrário:

> RECURSO DE REVISTA. MULTAS ADMINISTRATIVAS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O artigo 114, VII, da CF/88 expressamente fixa a competência dessa justiça especializada para processar e julgar "as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho", do qual se deflui que se mantém intacta a competência dos referidos órgãos administrativos para a imposição de multas pela infração das normas de previdência e tutela do trabalho. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Acórdão do processo Nº RR - 27000- 17.2004.5.03.0069. Data:20/05/2009.

Ainda que assim não se entenda, ou seja, que falece ao judiciário trabalhista a competência para impor penalidades administrativas, as práticas discriminatórias e preconceituosas deveriam, no mínimo, ser noticiadas à autoridade competente para que pudesse proceder à autuação.

Mauro Schiavi (2011, p.252) anota nessa linha que:

> "Não veio para a Justiça do Trabalho a competência para impor multas aos empregadores em processos trabalhistas, nos quais foram constatadas a ocorrência de infrações a dispositivos da Consolidação que tutelam direitos trabalhistas. Desse modo, se nos autos do processo trabalhista o Juiz do Trabalho constatar que o empregador está sujeito às multas previstas na CLT, deverá oficiar o órgão competente para aplicá-las, como a multa administrativa pela falta de registro em CTPS, que é cobrada pelo Ministério do Trabalho".

Outrossim, a multa referida no art. 3º indica como base de incidência o maior salário pago pelo empregador. Nesse sentido, caso haja a autuação administrativa, seu valor corresponderá a 10 (dez) vezes aquele correspondente ao maior salário pago pelo empregador no âmbito de sua empresa, e não o maior salário pago ao empregado vítima de preconceito ou discriminação.

Esse maior salário deve ser interpretado como o salário contratual sem acréscimos decorrentes de outros pagamentos e benefícios. Ou seja, será considerado o salário contratual e não a soma das parcelas que formam a remuneração do empregado, uma vez que o dispositivo se utiliza da expressão "salário" e não "remuneração".

Por sua vez, a cominação estabelecida no inciso II do art. 3º da Lei nº 9.029/95 diz respeito à proibição de obter empréstimo ou financiamento junto às instituições financeiras oficiais. Em um primeiro momento, podem surgir, sobre o dispositivo, várias indagações em relação à forma pela qual ele poderá ser efetivado. Isso porque a previsão legal não especifica

alguns pontos de importância, principalmente qual será o órgão responsável pela imposição da penalidade. Entretanto, em razão da importância dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador, em especial seu direito à igualdade e à não discriminação, que não podem sucumbir ao interesse da empresa infratora, entendemos que o dispositivo é autoaplicável, independentemente de possível decreto regulamentador ou ato outro ato normativo que venha ser editado para pormenorizar a matéria.

A exemplo da cominação prevista no inciso I, estudada anteriormente, pensamos que tanto o Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito administrativo, quanto o Poder Judiciário, na sede de uma ação trabalhista, possuem competência para a fixação da sanção que proíbe às empresas infratoras a obtenção de empréstimo ou financiamento em instituições bancárias oficiais. No âmbito administrativo, a competência se fundamenta no poder de polícia da administração pública, que consiste na possibilidade de o Estado limitar o exercício de direitos individuais em benefício do interesse público, podendo a sanção ser aplicada de forma preventiva ou repressiva.

Além da competência do Ministério do Trabalho e Emprego, a Justiça do Trabalho é competente para determinar às empresas infratoras a proibição de obtenção de empréstimo e de financiamento em instituições bancárias oficiais. Para tanto, no âmbito de uma ação que tenha como causa de pedir, a prática discriminatória e/ou preconceituosa ocorrida em uma relação de emprego, uma vez verificada pelo juízo a procedência do pedido, além de outras cominações, pode ele oficiar às instituições financeiras oficiais, determinado para que não procedam a empréstimos ou financiamentos em benefício das empresas infratoras. Na hipótese, entendemos que o Poder Judiciário estaria agindo em cumprimento da norma prevista no art. 3º, II, da Lei nº 9.029/95.

Além das sanções estabelecidas no art. 3º, o art. 4º da Lei nº 9.029/95, impõe 3 (três) consequências para as práticas discriminatórias e/ou preconceituosas nas relações de trabalho, dando ao empregado, além do direito à reparação por dano moral, optar entre *"(...) I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."*

No que diz respeito à sanção prevista no inciso I, relativa ao retorno do empregado ao quadro funcional da empresa, a lei se utilizou de expressão técnica equivocada, posto que se referiu à "readmissão", quando o melhor teria sido a utilização do termo "reintegração".

Nesse diapasão, Firmino Alves Lima (2011, p.259), consigna que:

> *"(...) não foi feliz o legislador em prever a readmissão, conforme item I do art. 4º, com 'ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais'. Readmissão significa o rompimento do contrato e a celebração de novo pacto, o que, em tese, acolheria como eficaz a dispensa discriminatória, apenas havendo uma nova ordem de admissão. Só que, ao prever o pagamento das remunerações devidas por todo o período de afastamento, a lei não reconhece a dispensa como ocorrida e mantém os efeitos do contrato de trabalho considerando a existência de uma mera interrupção. Houve, efetivamente, grave erro terminológico que seria solvido com a expressão reintegração, restando contraditória a expressão readmissão em face dos efeitos projetados pela norma. A expressão reintegração é de uso corrente no Direito do Trabalho pátrio com a obrigação do pagamento da remuneração do período de afastamento. Ela estabelece que a dispensa discriminatória foi nula, não produziu qualquer efeito jurídico, mantendo o contrato em plena vigência".*

Dessa forma, a melhor exegese do inciso I do art. 4º da Lei nº 9.029/95 é no sentido de que a palavra "readmissão" quer significar "reintegração", sob pena de contradição entre o inciso I e os efeitos previstos no inciso II do mencionado dispositivo.

Em atenção a melhor exegese da norma, foi promulgada a Lei 13146/2015, alterou o inciso I do artigo 4º da Lei nº 9.029/95, que passou a dispor o termo "reintegração", ao invés de readmissão, mantendo, contudo a penalidade de ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais.

Em que pese as cominações fixadas pela Lei nº 9.029/95, tanto aquelas mencionadas no art.3º, quanto essas dispostas no art. 4º, verificamos que, na prática, a legislação específica da discriminação nas relações de trabalho é muito pouco utilizada, talvez pela possível imprecisão de alguns termos, ou mesmo pela ausência de maior regulamentação sobre o texto legal.

Mesmo assim, poderia, a nosso ver, ser mais bem aproveitada, tanto na sua interpretação, quanto na sua aplicação, como mais um objeto disponível para proporcionar a efetividade do direito à igualdade e à não discriminação nas relações de trabalho, impedindo, ou então desencorajando os empregadores à prática de atos discriminatórios.

Dispensa Coletiva

No sistema jurídico brasileiro, apesar do princípio estampado no artigo 7°, inciso I, da Constituição Federal de 1988, a empresa pode dispensar o trabalhador sem motivação. Exceções há, traduzidas no artigo 165, em relação aos membros das CIPA's, em que se exige motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira. Nas denominadas estabilidades provisórias, como as previstas para o dirigente sindical (artigo 8°,VIII, da CF/88) e a empregada gestante (artigo 10, inciso 11, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da mesma Constituição), entre outras, nas quais são apenas admitidas dispensas motivadas.

Pelo texto constitucional (artigo 7°, inciso I), a proteção contra a dispensa individual arbitrária ou sem justa causa é assegurada, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Com a denúncia da Convenção 158 da OIT não há na legislação pátria qualquer disposição acerca da dispensa coletiva ou em massa. Contudo a situação tem-se apresentado ao Judiciário, de tal sorte que o aplicador da lei precisa analisar com cautela sua ocorrência, e verificar se é o caso de sua caracterização e quais seriam os meios compensatórios para aqueles dispensados nessa modalidade.

Na ausência de normativa legal a respeito, destaca-se da própria Convenção 158 da OIT, que dispensa coletiva se traduz como sendo o desligamento simultâneo de número significativo de empregados, movida por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos reputados à empresa.

Nessa seara, o dissídio coletivo de natureza jurídica ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros, em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica – EMBRAER S.A e ELEB Equipamentos Ltda. é referência quando o assunto é dispensa em massa.

No caso, ante a dispensa de cerca de 4.200 trabalhadores, os Sindicatos requereram a concessão de medida liminar, para que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, ao fim do processo, a declaração de nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os sindicatos.

Em sede de cognição sumária, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região concedeu a liminar, determinando a suspensão das rescisões contratuais operadas sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global. Ao final, declarou a abusividade da dispensa coletiva, entendeu inexistir garantia de emprego

ou estabilidade que justificasse a reintegração (ressalvados os casos previstos em Lei e em normas coletivas), e concedeu a cada empregado dispensado uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais.

As empresas recorreram ordinariamente ao Tribunal Superior do Trabalho, que, em decisão publicada em 04/09/2009, de relatoria do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado, determinou a exigência de negociação coletiva para que uma empresa possa promover a demissão em massa de empregados, sob o fundamento de que, no âmbito de direito coletivo do trabalho, esse tipo de dispensa não constitui poder potestativo do empregador e exige, portanto, a participação do sindicato dos trabalhadores, a fim de representá-los e defender seus interesses. Apenas no caso de a negociação se mostrar inviável, caberia a instauração de dissídio coletivo.

> "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 tem natureza massiva. O caráter massivo de tais danos 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 se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), 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." (TST, SDC, RODC 309/2009-000-15-00.4, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT04.09.09).

Entretanto, por maioria, a Seção fixou que a referida premissa seria aplicada apenas para casos novos. Por essa razão, em que pese o voto vencido o Ministro Relator, foi dado provimento ao recurso ordinário das empresas, afastando a declaração de abusividade das dispensas, bem como a afronta à boa-fé objetiva.

Após a interposição de Agravo de Instrumento contra a decisão que negou seguimento ao Recurso Extraordinário dos Sindicatos, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a existência de repercussão geral na matéria constitucional tratada num Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 647651), no qual se questiona entendimento do TST que

determinou a exigência de negociação coletiva para que uma empresa possa promover a demissão em massa de empregados.

Como visto, a questão ainda é controvertida, já que, no Brasil, não há qualquer previsão legal que obrigue a empresa a realizar negociações prévias quando houver necessidade de efetivar despedida coletiva e, no caso de eventual imposição nesse sentido pelo Poder Judiciário, poderia se invocar afronta aos artigos 2° e 5° inciso II**,** da Constituição Federal, por supressão de competências exclusivas do Poder Legislativo.

Ademais, da simples leitura do Acórdão referente ao caso da Embraer, verifica-se que toda a sua fundamentação está pautada na excepcionalidade, a qual não estará presente, por exemplo, no caso de dispensas individuais e regulares ao longo dos anos, levadas a efeito nos padrões da lei e conforme o direito subjetivo e potestativo do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas aos trabalhadores desligados.

Com efeito, em nosso ordenamento jurídico, inexiste definição exata do que se considera dispensa em massa. Sendo assim, a temática das despedidas coletivas ou em massa não pode ser, simplesmente, presumida a sua existência, mister se faz que diversos enfrentamentos sejam esclarecidos, dentre os quais o percentual de empregados dispensados; as questões específicas do segmento da empresa; sua saúde financeira; e diversos mais, de modo que se possa alcançar a ilação de que as alterações quantitativas em quadro efetivo realmente fogem do "cenário habitual" e esperado, bem como decorrem de questões excepcionais que alterem substancialmente o *modus operandi* da empresa.

Nesse sentido, se (i) as dispensas ocorrerem de forma pulverizada durante vários meses; (ii) houver, também, a contratação de novos funcionários no período que se alega ter ocorrido as demissões em massa; (iii) não houver a redução definitiva seu quadro de funcionários; (iv) as dispensas ocorrerem mês a mês, sempre respeitando os padrões de normalidade, considerando-se o *turn over* e as peculiaridades da atividade produzida pela empresa, bem como, os pedidos de demissão, o risco de se caracterizar a dispensa em massa pode ser minimizado.

Assim, as dispensas não poderiam ser consideradas abusivas, face ao direito potestativo da empresa dispensar seus empregados, já que esta é, nos termos do art. 2º da CLT, quem corre os riscos do negócio. Deve ser considerado, ainda, que, do ponto de vista econômico, empresarial e responsável, as dispensas sejam pautadas pela prudência, objetivando, principalmente, a manutenção dos demais postos de trabalho.

Dispensa relâmpago

A terceira nova modalidade de dispensa trata-se da "dispensa relâmpago", que seria caracterizada na situação em que o empregador, utilizando-se do seu poder potestativo, entende por romper o contrato de trabalho de um determinado empregado poucos dias após a sua contratação.

Em primeira análise essa dispensa seria caracterizada como injustificada, pois se molda nos exatos termos do *caput* do artigo 477 da CLT, que nada menciona sobre a quantidade mínima de duração do contrato de trabalho, portanto, somente seriam devidas as indenizações decorrentes da dispensa injustificada.

Contudo, esse entendimento não é uníssono e tem-se constatado o crescimento de decisões judiciais, tanto que reconhecem o direito à indenização por danos morais aos empregados dispensados sem justa causa poucos dias depois da sua contratação, quanto de decisões que julgam improcedente esta pretensão.

Os fundamentos jurídicos adotados pelos Juízes do Trabalho e Tribunais, que amparam a condenação das empresas em indenização por danos morais são basicamente relacionados: (i) <u>ao abuso de direito do empregador no ato da dispensa</u>, caracterizado como ato ilícito e enquadrado no art. 186 do Código Civil, apesar de a rescisão do contrato de trabalho sem motivação ser considerada como direito potestativo reconhecido no art. 477 da CLT; (ii) <u>à violação do princípio da boa-fé objetiva</u>, prevista no art. 422 do Código Civil (que estabelece que as partes devem guardar tanto a probidade, quanto a boa-fé, na conclusão e na execução do contrato), uma vez que a contratação do empregado, após passar por todas as fases do processo seletivo (apreciação de currículo, entrevistas, realização de exame médico e anotação na Carteira de Trabalho) gera no trabalhador a expectativa de permanecer vinculado à empresa por longo período, até mesmo em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego, por meio da qual, a interpretação da relação de emprego mantida entre empregado e empregador sempre deve ser no sentido de que são excepcionais as hipóteses e possibilidades de se estabelecer um contrato por prazo determinado. A regra é a de que o contrato deve perdurar no tempo; (iii<u>) ao prejuízo sofrido pelo empregado</u>, decorrente da anotação de curto período de contrato de trabalho em sua Carteira de Trabalho, dificultando sua nova inserção no mercado de trabalho;

De outro lado, os fundamentos jurídicos adotados pela Justiça do Trabalho e que fundamentam a ausência de direito à indenização por danos morais, são basicamente relacionadas: (i) <u>ao direito potestativo do empregador de dispensar sem justo motivo</u>, previsto no art. 477 da CLT, sem que tal conduta se caracterize como conduta abusiva;

(ii) à ausência de direito adquirido do empregado à manutenção no emprego, caracterizando-se esta pretensão como mera expectativa de direito.

Eis a divergência de entendimentos, manifestada pelos julgados acerca do assunto:

> "RECURSO DE REVISTA. CTPS. ANOTAÇÃO DA ADMISSÃO E DISPENSA NA MESMA DATA. DISCRIMINAÇÃO NO MEIO PROFISSIONAL. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. I - Trata-se hipótese na qual o Tribunal Regional do Trabalho de origem entendeu configurar conduta danosa à moral do empregado, o fato de o empregador anotar, na Carteira de Trabalho, a admissão e a dispensa na mesma data, por motivar discriminação e desconfiança no seio profissional. Todavia, reduziu o valor da indenização para R$ 2.000,00 (dois mil reais), com apoio no princípio da razoabilidade. II – A assertiva do reclamante de que ele fora vítima de discriminação racial e, nessa perspectiva, pretender a revisão da indenização para R$ 10.000,00 (dez mil reais), não encontra campo fático propício no acórdão recorrido, em ordem a inviabilizar o reconhecimento de violação inequívoca dos arts. 944, "caput", do Código Civil e 5º, V, da Carta Magna. Recurso de revista de que não se conhece." (TST – RR 30-05.2012.5.09.0013, 1ª Turma, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Publicação: 29/05/2015)
>
> DANO MORAL. DISPENSA DO OBREIRO NO MESMO DIA DA CONTRATAÇÃO. Não se discute que faz parte do poder discricionário da ré a rescisão unilateral do contrato de trabalho, obedecidas as formalidades legais. Todavia, o ato se reveste de ilegalidade se a empresa oferece um melhor posto de trabalho ao obreiro, levando-o a se desligar do emprego anterior e, no mesmo dia da contratação, desistir do contrato de emprego. No caso, demonstrado está que o rompimento do contrato se deu por iniciativa da reclamada. (TRT-18 725201010218000 GO 00725-2010-102-18-00-0, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 159 de 03.09.2010, pág.10.)
>
> DISPENSA IMOTIVADA APÓS DOIS MESES DE CONTRATAÇÃO - PRETERIÇÃO DE PROPOSTA DE EMPREGO ANTERIOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A dispensa imotivada decorre do exercício de direito potestativo, legalmente assegurado ao empregador. A preterição pelo empregado de proposta de emprego formulada por outra empresa, em razão da contratação - desfeita dois meses após a celebração do ajuste -, não autoriza o deferimento do pedido de indenização por danos morais, mormente quando não se verifica ter o

empregador praticado qualquer ato ilícito contra o demandante, nem mesmo por equiparação, a teor do artigo 187 do Código Civil, que trata do abuso de direito. Sentença que se confirma. (TRT-6 - RO: 226200700206005 PE 2007.002.06.00.5, Relator: Ivanildo da Cunha Andrade, Data de Publicação: 28/11/2007)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. DISPENSA APÓS TRINTA DIAS DA CONTRATAÇÃO. Não constatada a existência de ato ilícito da reclamada, não há dever de indenizar. Recurso desprovido. (TRT-10 - RO: 1734201100910000 DF 01734-2011-009-10-00-0 RO, Relator: Desembargadora Elke Doris Just , Data de Julgamento: 10/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/10/2012 no DEJT)

DANOS MORAIS E MATERIAIS. PEDIDO DE INDENIZAÇÕES POR TER A RECLAMADA CONTRATADO A RECLAMANTE E, APÓS 18 DIAS, TÊ-LA DESPEDIDO, PORQUE O ANTIGO OCUPANTE DO CARGO, RESOLVERÁ PERMANECER NO EMPREGO. A EMPREGADA SAÍRA DE UM EMPREGO, EM QUE ESTAVA LÁ CINCO ANOS, LÁ PEDIU DEMISSÃO, PELO QUE PERDERA NÃO SÓ SEU ANTIGO EMPREGO, MAS TAMBÉM AS VERBAS RESCISÓRIAS. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. A MM. Juíza de 1º grau, Dra. Andréia de Oliveira, assim decidiu: "Resta evidente a grande decepção experimentada pela reclamante, que havia deixado um emprego no qual estava há quase cinco anos, para ocupar vaga na qual permaneceu por menos de um mês. Segundo o senso do homem médio, qualquer trabalhador ficaria psicologicamente arrasado ao passar pela situação narrada pela reclamante. Apesar de todo o acima explicado, entendo que não há que se falar em pagamento de indenização por danos morais e materiais. O pagamento das indenizações postuladas tem como fundamentos a prática do ato ilícito e a ocorrência do dano, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil c/c 8º da CLT. Não há lei que impeça uma empresa de dispensar um trabalhador menos de um mês após a admissão, de forma que não há que se falar em prática de ilicitude. Conforme apurado nos autos, a ré não humilhou a trabalhadora, não a expôs a situação vexatória. A autora não foi obrigada a pedir demissão, optou por sair da instituição na qual trabalhava, para poder, livremente, ocupar uma vaga na reclamada, que entendia ser mais vantajosa para si. Dissabores e decepções decorrentes do exercício do livre arbítrio fazem parte da vivência entre os homens e, por si sós, não são indenizáveis. Em razão do seu pedido de demissão, a autora deixou de receber a multa de 40% sobre o FGTS (8%) e de auferir seguro desemprego, mas estes fatos ocorreram em razão da

manifestação livre da vontade da autora e não em razão de qualquer ilicitude praticada pela ré. A empresa efetivamente contratou a reclamante, mas optou por dispensá-la em razão do pedido de permanência do preposto. Ao contrário do que tenta fazer crer a reclamante, não há qualquer ilicitude na atitude da ré, razão pela qual não há que se falar em pagamento de indenizações." Mantém-se. (TRT15 – RO 0000785-69.2014.5.15.0020, 1ª Turma, Relator: Olga Aida Joaquim Gomieri, Data de Publicação: 13/03/2015)

"RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESPEDIDA DO EMPREGADO. EXERCÍCIO REGULAR, PELO EMPREGADOR, DO DIREITO POTESTATIVO DE RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRECEDENTES DESTA C. CORTE SUPERIOR. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 186 E 927, DO CÓDIGO CIVIL, CONFIGURADA. Foi deferida ao autor indenização pelos danos materiais decorrentes da frustração das expectativas contraídas na fase pré-contratual, mormente no que tange à promessa de manutenção do cargo gerencial pelo prazo mínimo de dois anos. A concessão de indenização por danos morais assenta-se portanto, tão somente, no ato de despedida do autor, o que, contudo, não constitui ilícito ensejador de responsabilização do empregador por dano aos direitos de personalidade do empregado, mas manifestação do legítimo e regular direito potestativo de resilição do contrato de trabalho, outorgado ao detentor do poder de direção da relação laboral, e exercido, no caso, de forma não abusiva ou arbitrária. Entendimento que conta com o respaldo de copiosa jurisprudência desta C. Corte Superior. Imperativa a reforma do V. Acórdão Regional, para o fim de absolvição da reclamada do pagamento de indenização por danos morais, prejudicada a apreciação da questão relativa ao valor arbitrado a esse título. Recurso de revista conhecido e provido." (TST – RR 858-45.2012.5.04.0205, 8ª Turma, Relator: Jane Granzoto Torres Da Silva, Data de Publicação: 07/11/2014)

Apesar da divergência de posicionamento na Justiça do Trabalho, pensamos que a dispensa sem justa causa efetuada poucos dias após a contratação de empregado pode ser considerada como ato abusivo, gerando, por consequência, o direito à indenização por danos morais, pois tal hipótese se assemelha e até mesmo pode ser considerada mais grave que a denominada "perda da chance", situação em que o empregador sequer efetiva a contratação do empregado, mas cria a expectativa de que ele seria efetivamente contratado, realizando todos os procedimentos prévios à contratação (entrevistas, exame médico etc.), exceto a anotação e

assinatura na Carteira de Trabalho. A chamada "perda da chance" nos casos de frustração de contratação de empregado já é amplamente reconhecida pela Justiça do Trabalho, em todos os graus de jurisdição.

Esse risco pode ser majorado nos casos em que o empregado comprova que efetivamente teve um prejuízo com a contratação e imediata dispensa, como por exemplo, no caso de ter deixado um emprego anterior em outra empregadora; de ter recusado outras propostas de trabalho, ou mesmo quando comprove ter mudado de cidade ou país, a fim de assumir o novo cargo e função na empregadora. Nesses casos, o prejuízo, além de moral, pode ser material, com a imposição de condenação em indenização dos lucros cessantes e dano emergente.

Também, vale mencionar que não há um critério objetivo que indique o número de dias que pode ser considerada como dispensa relâmpago, sendo que quanto menor o número de dias que o empregado se mantiver no emprego antes da sua dispensa sem justa causa, maior será o risco de ser caracterizada a chamada dispensa relâmpago.

Para que se evite ou minimize os efeitos de uma possível caracterização de dispensa relâmpago, a fixação de um contrato de experiência pode servir de auxílio à empresa, já que fixa um prazo mínimo de duração do contrato de trabalho, que poderá perdurar até o prazo máximo de 90 dias. Mesmo que a empresa não pretenda manter o empregado vinculado até o final da experiência, um prazo predeterminado do contrato pode ajudar a diminuir o efeito de um dos argumentos utilizados para condenação em danos morais, que é o de que o empregado teria a expectativa de ficar um longo prazo (afinal aceitou a limitação temporal da experiência).

No mais, a quebra do contrato de experiência, antes do seu termo final, enseja o pagamento, apenas, de uma indenização legal específica para a rescisão antecipada, prevista no art. 479 da CLT, correspondente à metade da remuneração a que teria direito o empregado até o final do contrato de experiência.

Conclusão

Os contratos de trabalho em regra geral são por tempo indeterminado, excepcionando-se aqueles que são da modalidade por tempo determinado. A ruptura dos referidos contratos de trabalho pode se dar pelas modalidades clássicas previstas na CLT, que podem ser motivadas ou imotivadas por atos dos agentes contratuais – empregador e empregado.

O aplicador do direito não encontra dificuldades na caracterização das modalidades clássicas de rescisão do contrato de trabalho, isso porque a legislação sobre a matéria é inequívoca, observando as hipóteses em que há culpa do empregador ou do empregado para as hipóteses de dispensa justificada, eventos específicos (culpa recíproca, casos fortuitos, força maior, fechamento ou falência da empresa, óbito do empregado), e ainda as espécies de rescisão sem justificativa seja por vontade do empregado (pedido de dispensa), seja pelo empregador (dispensa injustificada).

Em razão das diversas alterações sofridas pela sociedade, outras modalidades de dispensa têm sido verificadas, quais sejam, a dispensa discriminatória, a dispensa em massa e a dispensa "relâmpago", contudo a sua caracterização demanda cuidados ao aplicador do direito.

A modalidade de dispensa discriminatória tem a sua previsão expressa no artigo 4º da Lei 9029/95, com as alterações advindas do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146/2015, contudo o texto normativo não é claro quanto a caracterização da dispensa como discriminatória.

A dispensa discriminatória é aquela em que se verifica a adoção de atitudes pelo empregador que denotam que a ruptura do contrato de trabalho apesar de desmotivada, estava fundada na percepção discriminatória do empregador, em relação às características físicas e pessoais do empregado demissionário.

O aplicador do direito para caracterizar a dispensa como discriminatória deve investigar sobre os reais motivadores daquela dispensa, há de se verificar se a dispensa não foi adotada em razão do gênero, raça, estado civil, deficiência, orientação sexual, situações de ordem familiar do empregado. O ato da dispensa pode até não demonstrar qualquer discriminação, mas o que se deve verificar são os motivos, o histórico do empregado e suas relações hierárquicas, para então poder estar convencido da caracterização da medida.

O empregado que teve reconhecido judicialmente sua dispensa como discriminatória, tem direito a indenização por danos morais e ainda tem a faculdade entre exigir do empregador a sua reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, conforme previsto no artigo 4º da Lei 9.099/95, com as alterações impostas pela Lei 13.146/2015.

A segunda nova modalidade estudada no artigo foi a dispensa em massa, também denominada dispensa coletiva, que pode ser traduzida como o desligamento simultâneo de número significativo de empregados, movida por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos reputados à empresa.

A caracterização da dispensa coletiva, no entanto, não se restringe ao número de empregados dispensados e a proximidade temporal de sua dispensa, necessário se faz que o aplicador do direito verifique também se as alterações quantitativas no quadro de empregados daquele empregador fogem do "cenário habitual" e esperado, bem como se decorreram de questões excepcionais que alteraram substancialmente seu *modus operandi*.

É preciso verificar, para a devida caracterização da dispensa como coletiva, se as dispensas ocorreram de forma simultânea; se não houve contratação de novos empregados para aqueles postos de trabalho; se houve redução definitiva do quadro de empregados; se as dispensas não respeitaram um padrão de normalidade temporal *turn over*.

Havendo resposta positiva para todas essas condicionais, o aplicador do direito, ainda não deve inferir pela caracterização da dispensa coletiva, necessário se faz verificar as peculiaridades da empresa e ainda a ocorrência de fatos que motivaram mudanças profundas no *modus operandi* do empregador, e que, portanto, não demandariam da quantidade de mão-de-obra até então utilizada.

De toda sorte, ainda que caracterizada a dispensa coletiva, não caberá qualquer espécie de indenização aos empregados demitidos sob esta modalidade, salvo aquelas decorrentes da dispensa sem justa causa. Eventual indenização por danos morais somente seriam cabíveis se analisada a questão de forma individualizada, hipótese em que estaríamos diante de uma dispensa discriminatória.

O contrato de trabalho pode ser rompido de forma arbitrária e a poucos dias de seu início, o que seria caracterizado como uma dispensa "relâmpago", que nada mais é do que a dispensa sem justa causa em curto período de tempo de duração do contrato de trabalho.

A dispensa "relâmpago" tem sido objeto de discussão no âmbito judicial e as decisões não são uníssonas, há os que defendem pela indenização compensatória e até de danos morais aos empregados dispensados nessa modalidade, sob o argumento a dispensa é realizada com abuso de direito do empregador, violação à boa-fé objetiva e da mácula na imagem do empregado que teve uma anotação do contrato de trabalho por um curto espaço de tempo.

Há, contudo, quem advogue em sentido diametralmente oposto e assentam que não há indenização diversa àquela prevista aos casos de dispensa injustificada, isso porque o

empregador está em pleno exercício de seu poder potestativo e que não há direito adquirido à manutenção do contrato de trabalho firmado com aquele empregado.

Entendemos que o aplicador do direito prescinde da análise de algumas circunstâncias para caracterização da dispensa como "relâmpago", e, principalmente para definir como devida indenização por danos morais ou compensatória à hipótese.

É preciso que se verifique a modalidade do contrato de trabalho, posto que se for por tempo determinado, já há previsão expressa quanto a indenização antecipada. Sendo um contrato por prazo indeterminado, cumpre ao aplicador verificar se houve abuso de direito do empregador, violação à boa-fé objetiva e ainda se houve, de fato, mácula na imagem do empregado.

Observamos que não há no ordenamento legal, qualquer dispositivo que trate especificamente da matéria e que o deferimento de indenização pela demissão relâmpago, pode proporcionar argumentos de ofensa ao princípio da legalidade.

Assim, com exceção da dispensa discriminatória que tem seu fundamento legal nos disposto na Lei 9.099/95, com as alterações impostas pela Lei 13.146/2015, a dispensa coletiva e a dispensa "relâmpago", apesar de terem seu reconhecimento em decisões judiciais, prescindem de fundamentação legal, cabendo-nos o acompanhamento da evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a temática.

BIBLIOGRAFIA

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. ver. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito constitucional do trabalho*: aspectos controversos da automatização. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho.*Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1.

MELO, Jolia Lucena da Rocha. *Abuso do Direito nas Dispensas sem Justa Causa e Arbitrárias - Fundamentos, Características e Sistema de Reparação.* Curitiba: Juruá, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.