

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - DCJ**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS SANTA RITA**  
**COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**NAYARA GALVÃO MADEIRO**

**Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista: (in)constitucionalidade da  
equiparação do despedimento em massa ao individual.**

**SANTA RITA**

**2019**

**NAYARA GALVÃO MADEIRO**

**Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista: (in)constitucionalidade da equiparação do despedimento em massa ao individual.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

**SANTA RITA**

**2019**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M181a Madeiro, Nayara Galvao.

Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista:  
(in)constitucionalidade da equiparação do despedimento  
em massa ao individual / Nayara Galvao Madeiro. - Santa  
Rita, 2019.

67 f.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Reforma Trabalhista. 2. Dispensa Coletiva. 3.  
Inconstitucionalidade. 4. Princípios jurídicos. 5.  
Direito do Trabalho. I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra  
de. II. Título.

UFPB/CCJ

**NAYARA GALVÃO MADEIRO**

**Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista: (in)constitucionalidade da equiparação do despedimento em massa ao individual.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, do Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

**DATA DA APROVAÇÃO:**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Me Guthemberg Cardoso Agra de Castro**  
**(Orientador)**

---

**Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura**  
**(Avaliador)**

---

**Prof. Me. Demétrius Almeida Leão**  
**(Avaliador)**

*A Deus, por sua infinita bondade;  
aos meus pais, por tanto amor;  
à vida, pela oportunidade cada dia.*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, minha gratidão à Deus e Nossa Senhora por me fortalecerem nos momentos difíceis e me guiarem para os melhores caminhos.

Aos meus pais, com todo amor, pelo apoio, abnegação, esforço e amor que sempre me transmitiram. Por sempre por serem exemplo de seres humanos solidários, íntegros e retos. Por terem me educado e me auxiliado em todos os momentos de minha vida.

À minha família, por sempre ter me apoiado acreditado em mim. Em especial, ao meu avô, Walter, que agora descansa, mas em quem me espelho e quem espero orgulhar para todo sempre.

Ao meu irmão, por todo o incentivo e apoio.

Ao meu namorado, por ter me dado apoio, por ter me auxiliado, me levantado nas derrotas e comemorado comigo todas as vitórias.

Aos amigos que a graduação me deu – Vycória, Laís, Josseana e Thiago –, bem como àqueles que já conhecia – Marina e Fernando – por serem parte importantíssima deste curso, pois formaram grande parte da minha alegria diária; por termos suportado todas as angústias e comemorado todas as nossas vitórias juntos.

Àqueles com quem convivi durante este curso, por todos os ensinamentos e sorrisos. Agradeço pela oportunidade de conhecê-los e conviver com todos.

Aos professores, que me auxiliaram nesses cinco anos, passando seus ensinamentos para que fosse possível chegar até aqui, em especial ao meu orientador, Guthemberg, por ter prestado seu auxílio à elaboração deste trabalho.

*“Fazer justiça e julgar com retidão  
é mais aceitável ao Senhor do que oferecer-lhe sacrifícios.”*

*Provérbios 21:3*

MADEIRO, Nayara Galvão. Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista: (in)constitucionalidade da equiparação do despedimento em massa ao individual. 2019. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Faculdade de Direito de Santa Rita, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2019.

## RESUMO

O presente trabalho analisa a Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe consigo diversas modificações nos direitos dos trabalhadores, dentre elas a equiparação, para todos os fins, da dispensa coletiva, plúrima e individual, a partir dos parâmetros de constitucionalidade existentes no ordenamento jurídico pátrio. Assim, este estudo tem como base os princípios norteadores das relações trabalhistas, como o princípio da proteção ao trabalhador, valor social do trabalho, função social da empresa, vedação ao retrocesso social e estuda como a dispensa coletiva se comporta perante cada princípio, bem como a participação dos sindicatos como instrumento de proteção ao obreiro e o posicionamento jurisprudencial acerca do tema e, por fim, estuda, diante de tantas mudanças no meio do Direito do Trabalho, a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista, especificamente quanto à equiparação, para todos os fins, da dispensa coletiva à individual. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental que teve como resultado a inconstitucionalidade do artigo 477-A da CLT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista; Dispensa coletiva; Inconstitucionalidade; Princípios jurídicos; Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The current work has the finality to analyze the Labor Reform of 2017, which brought with it several changes in the rights of workers, among them the equalization, for all purposes, of the collective, multiple and individual dismissal, based on the parameters of constitutionality existing in the Brazilian legal system. Thus, this study is based in principles of labor relations, like principle of worker protection, social value of work, social function of the company, prohibition of social regression and how the collective dismissal behaves before each one, as well as the participation of unions as an instrument of protection to the worker and the jurisprudential position about this theme and, finally, analyze, study, of so many changes in the medium of Labor Law, the unconstitutionality of Labor Reform, specifically regarding the equalization, for all purposes, of collective dismissal to the individual. This is a bibliographic and documentary research that resulted in the unconstitutionality of article 477-A of the CLT.

**KEYWORDS:** Labor Reform; Collective dismissal; Unconstitutionality; Legal Principles; Labor Law.

## SUMÁRIO

<b>1 – INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 – PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....</b>	<b>13</b>
2.1 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	14
2.2 – PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO .....	16
2.3 – PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.....	18
<b>3 – INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA – INCLUSÃO DO ARTIGO 477-A.22</b>	
3.1 – INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA QUANTO A DEMISSÃO EM MASSA – EQUIPARAÇÃO DAS MODALIDADES DE DISPENSA PARA TODOS OS FINS.....	22
3.2 – A DISPENSA COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE AFRONTA À VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL NO DIREITO TRABALHISTA.....	25
3.3 – A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À CONTINUIDADE DE EMPREGO.....	30
3.4 – DISPENSA EM MASSA E A RUPTURA DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. ....	33
<b>4 – ASPECTOS SOCIAIS, DOGMÁTICOS E JURÍDICOS DA DISPENSA COLETIVA E A INCONSTITUCIONALIDADE DA INOVAÇÃO DA LEI 13.467/17.....</b>	<b>36</b>
4.1 – DIREITO SINDICAL E A UTILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE. ....	37
4.2 – POSICIONAMENTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) QUANTO À TEMÁTICA.....	41
4.3 – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS QUANTO À DISPENSA COLETIVA. .....	46
4.4 – ANÁLISE DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 477-A DA CLT. ....	51
4.4.1 – Supremacia Constitucional.....	51
4.4.2 – Parâmetros de constitucionalidade no ordenamento jurídico pátrio. ....	52
4.5 – INCONSTITUCIONALIDADE DA EQUIPARAÇÃO DO DISPENSA COLETIVA À INDIVIDUAL.....	56
<b>5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>60</b>
<b>6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>62</b>

## 1 – INTRODUÇÃO

Dado o ritmo em que caminham as mudanças da modernidade, o Direito é um ramo que deve acompanhar todas essas reviravoltas e, com o Direito do Trabalho, não há de ser diferente. Todavia, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 possui ampla gama de princípios e direitos que devem ser respeitados.

A Constituição de 1988 consagra, de forma expressa, em seu artigo 6<sup>o</sup><sup>1</sup> amplo rol de direitos sociais. Em parte, referida Carta segue a tradição inaugurada pela Constituição de 1934, que pela primeira vez incluiu os direitos sociais em seu texto. Nos termos da atual Constituição, são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados.

Neste embaralhar de ideias que as mudanças carregam, veio ao meio jurídico a tão (im)popular Reforma Trabalhista<sup>2</sup> de 2017, causando muitos transtornos e muitas modificações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, por sua vez, nos deixam duvidosos quanto ao seu real benefício ao trabalhador.

A Reforma Trabalhista nasceu com a ideia de melhorar a relação entre empregado e empregador, contudo, o que ocorre, na prática, é que os prejuízos trazidos pela Lei 13.467/2017 são imensamente maiores do que os benefícios, assim, muitos dos direitos assegurados pela antiga redação da CLT aos trabalhadores foram totalmente suprimidos pelo novo texto legal<sup>3</sup>.

A partir da revolta de grande parcela daqueles que estão inseridos no campo do Direito do Trabalho, surgiu a Medida Provisória n.º 808/2017, com a proposta de amenizar os efeitos da Lei n.º 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

Entretanto, a Medida Provisória, não cumpriu seu papel com eficiência e, aparentemente, serviu apenas para enfraquecer, momentaneamente, o movimento contrário à Reforma, uma vez que não se transformou em Lei dentro do prazo previsto, perdendo a sua validade. Deste modo, as mudanças trazidas pela Lei n.º 13.467 passaram a vigorar em sua integridade.

---

1 Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

2 LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 DOU de 14.07.2017 Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

3 DELGADO, Mauricio Godinho A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017. p. 39-57

Sucedee que todo diploma normativo pátrio, inclusive a Lei nº. 13.467/2017, deve seguir os limites impostos pela nossa Carta Maior. Porém, o que se observa, é que a Reforma Trabalhista quebra de vários dos princípios jurídicos, entre os quais estão o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da vedação ao retrocesso social, o princípio do valor social do trabalho, o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária.

Outrossim, antes do advento da Lei 13.467/17, a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil e seguia o entendimento consolidado do TST<sup>4</sup>. Para que se tenha uma correta explicação do tema, deve-se entender o que é a dispensa coletiva e como ela prejudica a classe obreira.

Diferente da dispensa plúrima, que ocorre em dias diferentes, mas em um curto período, a coletiva decorre de um único ato do patrão para interrupção contratual de diversos trabalhadores, de forma simultânea, e motivado pelo mesmo fim, a redução do quadro de empregados da empresa. Ambas modalidades acima citadas se distinguem da dispensa individual, porquanto essa abarca apenas um ou uma quantidade mínima de obreiros, sendo praticada por motivações variadas<sup>5</sup>.

Não se pode olvidar que a dispensa coletiva pode ser utilizada como represália patronal contra movimentos grevistas e contra a atuação sindical em determinado local. Assim, não se pode negar o impacto social e econômico que a dispensa em massa pode gerar na sociedade, conjuntura que se agrava nas pequenas cidades, nas quais, em muitos casos, grande parte de seus habitantes são empregados de uma única empresa.

Desse modo, com a inovação da Lei 13.467/17 e a introdução do art. 477-A da CLT, as dispensas plúrimas, coletivas e individuais equiparam-se para todos os fins, ou seja, o texto legal aponta para a desnecessidade de prévia autorização de entidade sindical ou de negociação coletiva para que se efetive a demissão.

Portanto, agora as dispensas coletivas ou plúrimas também fazem parte do poder potestativo do empregador. O seu objetivo claro foi afastar a tutela sindical sobre um dos temas mais importantes que envolve as relações de trabalho, qual seja, a demissão coletiva de trabalhadores e, com isso, proteger o empregador em face do trabalhador, da coletividade, do Estado e do interesse social, pois, ao equiparar as modalidades de dispensas, possibilita ao contratante a tomada de decisões livres de empecilhos protetivos da relação justa de trabalho.

---

4 DELGADO, Mauricio Godinho A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017. p. 180

5 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017. p. 1009

Deste modo, questiona-se: é constitucional a possibilidade de dispensa coletiva sem a participação de sindicatos, equiparando-a à dispensa individual?

Este trabalho tem como objetivo geral a análise da Reforma Trabalhista quanto à inovação trazida pela Reforma Trabalhista quanto à dispensa coletiva e demonstrar sua inconstitucionalidade frente aos direitos dos trabalhadores já resguardados em nossa Carta Magna, como em legislações infraconstitucionais e dispositivos internacionais.

São objetivos específicos analisar os impactos da Reforma Trabalhista quanto à dispensa coletiva e a equiparação desta à dispensa individual, analisar o direito sindical como instrumento de proteção ao hipossuficiente, demonstrar a ruptura da prevalência do negociado sobre o legislado no que tange à dispensa coletiva e analisar as divergências entre a inovação trazida pela Reforma Trabalhista, as Orientações 158 e da OIT e a Constituição Federal.

A metodologia a ser empregada será especialmente a de pesquisa bibliográfica, tratando do tema através de análise de livros, revistas e publicações de autores que tratam sobre o tema em questão. Esta pesquisa tem por finalidade a análise de textos, partindo de pressupostos tratados em pesquisas científicas. O método de abordagem utilizado será o dedutivo, uma vez que o ponto de partida é uma questão geral, a mudança das leis trabalhistas com a Reforma de 2017.

Quanto à metodologia, consiste no método descritivo, buscando sistematizar hipóteses e estruturá-las, volta-se para a análise de conteúdos e pesquisas bibliográficas, visando obter informações históricas e também atuais sobre o tema analisado, assim como verificar aspectos previamente abordados pelos mais diversos autores e estudos, além de observar publicações já existentes acerca do tema.

Com relação aos métodos de procedimento, serão utilizados o método histórico e o comparativo, uma vez que será analisada a evolução do instituto da dispensa coletiva ao longo do tempo para toda a sociedade, bem como o desenvolvimento do ordenamento jurídico que o envolve, além de que serão confrontadas legislações trabalhistas, constitucionais e internacionais que vigoram ou vigoravam no ordenamento pátrio.

Para a obtenção dos objetivos pressupostos, o trabalho apresentará cinco capítulos. O primeiro capítulo versará sobre os princípios constitucionais e trabalhistas que regem a dispensa coletiva. Passará pelo princípio da proteção ao trabalhador, o princípio do valor social do trabalho e o princípio da função social da empresa.

No segundo capítulo será abordada a inovação da Reforma Trabalhista quanto a dispensa coletiva como instrumento de afronta à vedação ao retrocesso social no direito trabalhista, posto que o não progresso é eminente nesta modalidade de despedimento.

O terceiro capítulo se debruçará acerca dos colapsos que a equiparação entre a dispensa coletiva e individual carrega e os malefícios que esta pode acarretar ao empregado. Este ponto trará desde como ocorrerá a dispensa coletiva pós Reforma, quanto a necessidade de motivação da dispensa como instrumento da garantia de emprego, bem como a antítese que a temática faz ao romper com a necessidade de participação sindical prévia o princípio do negociado sobre o legislado, que ganhou robustez com o advento da nova Lei.

No quarto capítulo serão tratados aspectos jurídicos, sociais e dogmáticos da dispensa coletiva, como o direito sindical como instrumento de proteção ao hipossuficiente, posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e entendimentos jurisprudenciais quanto à temática da dispensa coletiva.

Por fim, o quinto e último capítulo abordará o tema da inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista, tratando especialmente da possibilidade de dispensa coletiva sem a participação sindical, passando pela análise dos parâmetros da constitucionalidade no ordenamento jurídico brasileiro.

## 2 – PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Os princípios são de suma importância para o estudo de qualquer ciência. Para o Direito, eles são as normas diretoras, sendo utilizados antes das criações das regras, limitando-as a estarem de acordo com o contexto normativo, constituem a base de todo o ordenamento jurídico, e não seria diferente no Direito do Trabalho.

Na definição de Américo Plá Rodriguez, “princípios são linhas diretrizes que informam normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos”<sup>6</sup>.

Para Martins, princípio significa ponto de partida, começo e alicerce e um modo de harmonizar as regras. Deste modo, os princípios têm funções informativas, normativas e interpretativas. Assim, devem ser utilizados como fontes secundárias de aplicação da norma, porém, estarão sempre ligados a critérios de interpretação e integração.<sup>7</sup>

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil dessa relação: o empregado.

É necessário enfatizar que o reconhecimento de direitos fundamentais dos trabalhadores é formado por importantes princípios, um dos quais integram o título dos princípios fundamentais da Constituição da República, designadamente, o princípio da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho. Ademais, o presente trabalho analisará o chamado “princípio dos princípios” do Direito do Trabalho, denominado princípio da proteção.

Dada a importância dos princípios para a produção normativa, apresentar-se-ão os principais princípios do Direito do Trabalho, bem como os princípios constitucionais que norteiam os direitos dos trabalhadores, que servem como base para a criação das suas regras, como norteadores.

---

6 Apud VILLELA, Fábio Goulart Manual de Direito do Trabalho: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p.45.

7 MARTINS, Sergio Pinto Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 32. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016. p. 130

## 2.1 – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Considerado como “Princípio dos Princípios do Direito do Trabalho”<sup>8</sup>, este representa o norte da matéria trabalhista, o qual busca reconhece a desigualdade entre empregado ao empregador, sendo este último detentor de superioridade econômica em comparação com o hipossuficiente. Deste modo, como ensina Sérgio Pinto Martins, este “pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes.”<sup>9</sup> Este princípio subdivide-se em outros três aspectos: o *in dubio pro operario (in dubio pro misero)*, aplicação da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

Neste sentido, o princípio do *in dubio pro misero* carrega três correntes diferentes, segundo Vólia Bomfim. A primeira, defendida por Amauri Mascaro, Wagner Giglio e, também, Cassar, informa que este princípio limita-se apenas a inspirar o legislador, bem como tem o poder de informá-lo, com o respaldo de dar tratamento diferenciado ao hipossuficiente no momento de feitura da legislação<sup>10</sup>. De encontro com a primeira vertente, reza a segunda de que o legislador deverá, além de inspirar-se na hora de elaboração da legislação, aplicar este princípio quando houver dúvida acerca na interpretação da mesma, como defende Sergio Pinto Martins. Ainda, há uma terceira corrente que acredita que o princípio do *in dubio pro misero* deve não apenas orientar os legisladores, como também ser aplicado na fase processual para valoração das provas e fatos<sup>11</sup>.

O autor Sérgio Pinto Martins, ensina que a regra não é aplicada na integralidade ao processo do trabalho, pois, em caso de dúvida, não se pode decidir imediatamente a favor do trabalhador, mas deve-se verificar quem detém ônus da prova<sup>12</sup>. Adepto a tal entendimento está Carlos Henrique Bezerra Leite, pois acredita que o campo processual deve respeitar a instrução probatória, como elucidam os artigos art. 818, CLT e art. 373, CPC, que confere ao juiz, inclusive, a possibilidade de inversão do ônus da prova<sup>13</sup>.

Quanto a aplicação da norma mais favorável, tem-se, segundo Mascaro “é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto

---

8 RENZETTI, Rogério Direito do trabalho I Rogério Renzetti; [coordenação Sylvio Motta]. - 4. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: MÉTODO, 2018. p.4

9 MARTINS, Sergio Pinto Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 32. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016, p.133

10 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p. 183

11 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p. 183

12 MARTINS, Sergio Pinto Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 32. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016, p.134

13 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. - 9. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p.92

quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador.”<sup>14</sup> Portanto, diante de duas ou mais normas aplicáveis a mesma situação, deve-se adotar aquela mais favorável ao empregado, independentemente de sua hierarquia, assim, pode vir a ser substituída por uma de inferior hierarquia, quando para a proteção do trabalhador. Como versa Martins, a regra da norma mais favorável está inserida no *caput* do art. 7º da Carta Magna, que, por sua vez, estabelece direitos mínimos, contemplados ou aperfeiçoados pela vontade das partes ou legislação ordinária.<sup>15</sup>

Outrossim, tem-se a regra da condição mais favorável ao trabalhador, que deve ser entendida como, em caso de “condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente, sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador.”<sup>16</sup> Como ensina Martins, o princípio da condição mais benéfica é a aplicação do direito adquirido, o qual vislumbra o art. 5º, XXXVI, da CF.

Ainda, o princípio da condição mais benéfica foi consagrado nas Súmulas 51 e 288 do TST, o qual esclarece que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.”<sup>17</sup> e “a complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT)”<sup>18</sup>.

A autora Vólia Bomfim Cassar aborda o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador de forma mais abrangente que os autores aqui tratados, uma vez que, para ela, o princípio “determina que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior”. Assim, Cassar elenca quatro elementos

---

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. p.345

15 MARTINS, Sergio Pinto Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 32. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016, p. 134

16 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 97

17 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. p. 13

18 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 81

capazes de concretizar a condição mais benéfica ao empregado: “a) condição mais favorável ao trabalhador que a legal ou a contratual; b) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício foi concedido de forma expressa; c) concessão voluntária e incondicional; d) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.<sup>19</sup>”

Ainda, em sentido amplo, o princípio da proteção ao trabalhador abarca o poder de demissão do empregador, ou seja, busca salvaguardar o hipossuficiente quando o patrão desejar dispensá-lo. Nesse sentido, a dispensa coletiva nos moldes atuais fere não somente o direito protetivo do empregado, como também a premissa de preservação da primazia da realidade no Direito do Trabalho, uma vez que legitima o tratamento igualitário a diferentes situações fáticas. Ademais, a equiparação das mais variadas formas de dispensa fere o princípio constitucional da proteção contra a despedida arbitrária, encontrado na Constituição da República art. 7º, I, e art. 10 do ADCT, uma vez que legitima a dispensa coletiva como modalidade equiparada às demais e passível de realização sem motivo justo que a fundamente.

Diante do exposto, percebe-se que o princípio da proteção, com o advento da Lei no 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, está vulnerável após as inovações trazidas por aquela, uma vez que prejudica o hipossuficiente em diversos aspectos, como, por exemplo, a possibilidade de dispensa coletiva sem a intervenção sindical, o que facilita a arbitrariedade nas relações trabalhistas.

De acordo com o art. 477-A da Lei 13.467/2017 não haverá mais necessidade da empresa negociar com o Sindicato em caso de dispensa coletiva, o que facilita a demissão em massa de trabalhadores que necessitam do emprego. Esta inovação acarreta enorme prejuízo aos empregados que, a partir deste dispositivo, não terão a proteção sindical quando a empresa operar em despedimento em massa. Deste modo, o artigo 477-A fere totalmente o princípio protetivo, pois afasta os Sindicatos, criados para proteger e amparar o empregado, de sua obrigação.

## **2.2 – PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

Antes da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, a relação contratual de trabalho no Brasil era regulamentada pelo Código Civil de 1916, que usava a terminologia “locação de serviços”. Ocorre que essa concepção social decorreu de um lento processo evolutivo e esta expressão não é mais utilizada na realidade atual, pois a Constituição da República tornou o

---

19 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p. 172

valor social do trabalho à categoria de princípio constitucional e compreendido pelo art. 1º, III da Carta Maior, referindo-se a um trabalho digno.

No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como atividade que se pode exercer com liberdade e dignidade. Por outro lado, só por meio do trabalho humano é possível criar, transformar, e, assim, satisfazer as necessidades humanas individuais e coletivas. Deste modo, o trabalho é fator fundamental de integração social, é inerente à vida humana e fator relevante de respeito à cidadania.

Esse zelo da Constituição com o valor social do trabalho deve ser o centro da preocupação do Estado Democrático de Direito. Os ideais de trabalho e dignidade humana são indissociáveis. A vida de trabalho sem dignidade é a redução do ser humano à condição animal ou análoga à escravo.

Deste modo, o papel do Direito do Trabalho é concatenar a liberdade de mercado com os limites da mesma e fazer com que o trabalhador possa exercer o labor de forma digna e valorizada. Portanto, a extinção em massa das relações empregatícias apresenta consequências severas não apenas aos trabalhadores envolvidos, mas a toda a sociedade e, por consequência, é fator de rompimento ou desligamento do ser humano destes valores de dignidade e valorização do trabalho.

Como ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

A função social do direito do trabalho é defendida pelos que sustentam que este ramo da ciência jurídica tem por fim enaltecer o valor social do trabalho, o que implica a relativização da ideia de propriedade absoluta e do poder hegemônico do empregador. A função social do direito do trabalho, portanto, tem por objeto a dignificação da pessoa que trabalha por conta alheia por meio do trabalho que lhe assegure uma vida digna de ser vivida.<sup>20</sup>

É nesse sentido que a atuação protetiva do Estado deve ser maximizada como decorrência do pacto constitucional, ao passo que sejam firmadas maneiras de efetivar e garantir um patamar mínimo de proteção, alicerçado nos princípios constitucionais, como o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Outrossim, os direitos decorrentes do princípio do valor social do trabalho trazem à baila temas em que o Estado e os particulares entre si estão vinculados ao seu cumprimento.

Como instrumento de regulação social, o valor social do trabalho serve de norte para a avaliação e valoração normativa e jurisdicional de todas as normas do ordenamento que tendam a reduzir garantias que se originam do trabalho. Assim, ações que vão de encontro ao valor

---

20 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.49

social do trabalho são ilegítimas, uma vez que impedem a realização dos valores que formatam a sua centralidade.<sup>21</sup>

No Brasil, as empresas praticam dispensas coletivas à semelhança das individuais, ou seja, demitem por simples manifestação unilateral e potestativa de vontade. Entretanto, a liberdade do empregador para praticar a demissão individual não pode ser estendida para a prática da dispensa coletiva, em razão das naturais consequências do seu ato para uma coletividade de pessoas, com repercussões sociais severas. Neste quesito, o que se exige é a necessidade de sempre motivar a dispensa do empregado, ainda que não tenha por fundamento causa objetiva do artigo 482 da CLT, e que tal motivação esteja sujeita à revisão pelo Poder Judiciário.

Como já elucidado, o Direito do Trabalho no Brasil não se abraça à proteção do empregado contra a dispensa coletiva, tão somente quanto à dispensa individual. Como versa o Professor Amauri Mascaro Nascimento: “Nosso direito voltou-se para as dispensas individuais, e nesse sentido é que se dirige a sua construção legal, doutrinária e jurisprudencial, apesar da realidade mais rica e expansiva das relações de trabalho”.<sup>22</sup> Deste modo, não resta outra alternativa senão os princípios jurídicos e nos princípios gerais de direito como alicerce, especialmente de Direito do Trabalho, para o enfrentamento da questão posta.

Portanto, pela aplicação dos princípios constitucionais mencionados, é possível concluir que as demissões coletivas desacordam com aqueles e não devem ser sustentadas, senão quando respeitados todos os rituais próprios e específicos, o que inclui negociações coletivas que busquem alternativas que dirimam seus efeitos. Assim, compreende-se que a ausência de negociação coletiva prévia ao ato demissional coletivo evidencia a abusividade da conduta e a ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, bem como à livre iniciativa e à cidadania.

### **2.3 – PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA**

O Princípio da Função Social da empresa teve maior ênfase em nosso ordenamento apenas a partir da Constituição Federal de 1988, com a implementação de seu artigo 170, que fala da função social da propriedade.

---

21 ARAUJO, Jailton Macena. VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DE CIDADANIA E DE RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO. Revista de Direito Brasileira. São Paulo. v.16 n.7 p.115-134 jan.-abr. 2017

22 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. Revista LTr, São Paulo v. 73, n. 1, p. 7/16, jan./2009.

Segundo Vólia Bomfim Cassar<sup>23</sup>, o princípio da Função Social da Empresa pode ser analisado em duas ocasiões: quando a empresa apresenta risco de extinção e quando a empresa não apresenta tal risco (sic).

No primeiro caso, segundo Cassar, tal princípio “pugna pela prioridade da sobrevivência da empresa em caso de dúvida acerca de sua continuidade ou encerramento, fazendo com que prevaleçam seus interesses”, assim sendo, observa-se que, por uma empresa ser geradora de empregos, pagadora de tributos, produtora de bens, esta deve ser mantida em funcionamento, pois atende ao interesse coletivo.

De outro norte, quando a empresa não apresenta risco de extinção, defende Cassar que o princípio da função social da empresa age como condicionador para o exercício da empresa, apresentando a função social externa e a função social interna. Nesse sentido, para explicar o que é a função social, traz-se os artigos 170, III, 182, § 2º e 186 da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

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

**III** - função social da propriedade;

**Art. 182 (...)**

**§ 2º** A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor.

**Art. 186.** A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

**I** - aproveitamento racional e adequado;

**II** - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

**III** - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

**IV** - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Cassar<sup>24</sup> traz que a função social da empresa é dirigida aos casos em que a empresa, quando da contratação e manutenção dos empregados, dê importância e preferência aos percentuais estabelecidos em Lei, quais sejam, a contratação de deficientes, minorias, que trate bem seus empregados, que mitigue os riscos do labor, que respeite os direitos trabalhistas no geral, que não discrimine seus empregados em virtude do sexo, cor, idade, nem tampouco na sua admissão ou demissão.

---

23 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p. 194

24 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p.198

Para Comparato<sup>25</sup>, os interesses da empresa são classificados como internos e externos, assim como Viviani Perez<sup>26</sup>, que classifica a função social da empresa em endógena e exógena. A classificação externa ou exógena da função social da empresa diz respeito à relação existente entre a empresa e outros que são alheios a ela e que não estão sob sua responsabilidade, a exemplo da responsabilidade que a empresa tem de preservação ao meio ambiente. Por outro lado, na classificação interna ou endógena, a função social da empresa está ligada aos que dela dependem, aos que estão inseridos nela. Aqui, especificamente, há a correlação intrínseca entre a função social da empresa e a dispensa coletiva. Pela classificação interna, a principal função social da empresa ou do empregador é a observância aos direitos dos seus empregados.

Segundo Cassar, “a empresa que está em funcionamento não pode utilizar o direito de forma abusiva em detrimento dos direitos do trabalhador”. Ainda, nos termos da Autora, a finalidade social da empresa é a de “diminuir a desigualdade social e de proteger o hipossuficiente”, ou seja, a proteção do empregado.

Com a flexibilização da dispensa coletiva, ocorrida com a Reforma Trabalhista de 2017, há a ruptura do entendimento de que a empresa exerce função social de proteger o seu empregado, pois tal contemporização facilita a majoração do lucro a todo preço, sem que haja a preocupação com os direitos inerentes ao trabalhador.

Exemplos práticos dados pela autora Cassar<sup>27</sup> da intenção do princípio da função social da empresa são: “A empresa que despede todos os seus empregados por justa causa, apenas para ganhar tempo para pagar as parcelas devidas em decorrência da extinção do contrato”, nesse caso, a autora ensina que a empresa que age dessa forma, abusa do direito de demitir, ferindo a sua função social. Outro exemplo trazido pela autora é o caso em que o empresário faz com que todos os empregadores assinem contratos intermitentes, para que sejam deixados à disposição aguardando chamados, ainda que não seja essa a característica de serviço adotado pela empresa, vindo, assim, a abusar do direito e violar a função social.

Observa-se, portanto, que o princípio da função social da empresa tem por finalidade evitar abusos, flexibilizações, variações de condições de trabalho em detrimento dos direitos dos trabalhadores que nela laborem. Sendo assim, não existindo o caso da empresa estar em iminência de extinção, o princípio da função social da empresa atua como protetor dos direitos

---

25 COMPARATO, Fábio. “Estado, empresa e função social”. São Paulo: RT nº 732, 1996, p.44)

26 PEREZ, Viviani. A função social da empresa: uma proposta de sistematização do conceito. Trabalho final da disciplina de Direito Civil. Mestranda da UERJ, 2005, p.15)

27 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p.201

dos trabalhadores, impossibilitando que as empresas visem a lucratividade excessiva com o prejuízo dos empregados.

### **3 – INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA – INCLUSÃO DO ARTIGO 477-A.**

A partir de um discurso motivado pelo pretexto de diminuição dos custos da produção e de viabilização de uma maior capacidade de competitividade da empresa no cenário mundial, o assim chamado fenômeno da “flexibilização” do Direito do Trabalho vem ganhando mais força, e, por sua vez, propaga uma “relativização” da proteção jurídica ao trabalhador. Neste sentido, a ruptura da firmeza normativa ameaça uma série de direitos fundamentais, principalmente direitos dos trabalhadores, culminando numa potencial precarização de sua condição pessoal, econômica e social.

Assim, no presente trabalho, faz-se necessário demonstrar, através da ofensa aos princípios constitucionais e trabalhistas, o quão prejudicial é a ratificação da dispensa coletiva no Brasil, sem que haja participação sindical anterior.

#### **3.1 – INOVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA QUANTO A DEMISSÃO EM MASSA – EQUIPARAÇÃO DAS MODALIDADES DE DISPENSA PARA TODOS OS FINS.**

A ruptura do contrato de trabalho apresenta consequências severas não apenas aos trabalhadores envolvidos, mas para sua família, seus dependentes econômicos, bem como a toda sociedade, o que reflete nos altos índices de desemprego e de rotatividade nas empresas. Deste modo, a extinção do contrato de trabalho pelo empregador é um dos temas que demanda maior atenção em nosso ramo do direito.

Como mencionado, o contrato de trabalho pode ser extinto de diversas maneiras, causas e situações, como, por exemplo, pela vontade comum das partes ou ato unilateral de uma delas. Entretanto, a modalidade mais comum de ruptura do contrato de trabalho se dá através da dispensa, que, por sua vez, se caracteriza como efetivação da vontade unilateral do empregador em finalizar a relação de emprego. Como ensina Amauri Mascaro, “dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado.”

Outrossim, a dispensa pode se dar por justa causa<sup>28</sup>, em que trata-se de resolução culposa do contrato, ou tão somente por vontade do empregador, que se chama dispensa sem justa causa,

---

28 Justa causa: quando o empregado comete alguma falta grave que justifique a sua dispensa. Rol do artigo 482 da CLT.

também denominada de despedida imotivada ou dispensa arbitrária<sup>29</sup>. Ainda, quanto a amplitude de trabalhadores atingidos, a dispensa pode ser chamada de individual, plúrima ou coletiva. A primeira atinge somente um trabalhador, já as outras duas visam a ruptura contratual de diversos obreiros, entretanto, diferenciam-se não pela quantidade de demissões, mas pelo impacto causado por estas. A dispensa coletiva<sup>30</sup> tem um caráter massivo e atinge um grupo significativo de trabalhadores. Como ensina Orlando Gomes, a dispensa em massa “é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”<sup>31</sup>

Como sabido, a dispensa coletiva não era objeto de análise das normas no direito pátrio. A jurisprudência dominante nos Tribunais trabalhistas em 2009 dava à dispensa coletiva o mesmo tratamento da dispensa individual, cuja legislação trabalhista faculta ao empregador o direito potestativo de dispensar empregado sem justa causa. Entretanto, após o caso Embraer, no qual a empresa demitiu cerca de quatro mil trabalhadores de forma inesperada sem um acerto com o sindicato responsável, a repercussão gerada pelo caso trouxe à baila a discussão sobre a abusividade da dispensa coletiva, em especial pelos princípios e direitos estabelecidos na Constituição Federal.

A partir daí, a questão virou dissídio coletivo de nº 309-2009-000-15-00 e, após ser julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, o qual concedeu a liminar para determinar a suspensão das rescisões contratuais até a data da audiência de conciliação. Após o insucesso das audiências conciliatórias, foi apreciado pela Corte do TRT, que fixou o entendimento de que demissão em massa deve, antes, ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores, com o objetivo de encontrar mecanismos que diminuam seus impactos para a sociedade.

No Tribunal Superior do Trabalho, em sede de Recurso Ordinário, concluiu-se que a de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de empregados, embora tenha afastado a suspensão contratual e não considerado abusiva a dispensa. Cabe ressaltar que Maurício Godinho Delgado, na condição de relator do acórdão, defendeu que não existe mera dispensa arbitrária e potestativa de natureza coletiva na ordem jurídica. Ainda, considerou que

---

29 São arbitrárias as despedidas que carecem de motivação relevante ou socialmente aceitável, bem como aquelas cuja motivação seja inexistente, irrelevante.

30 Na dispensa coletiva, a causa é única e o propósito é a redução do quadro de pessoal da empresa.

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

o art. 7º, inciso I<sup>32</sup>, da Constituição, é aplicável às dispensas coletivas e que, em face da inércia do legislador, tem lugar a aplicação do art. 8º<sup>33</sup> da CLT, que trata da integração do direito do trabalho em caso de lacuna normativa.

Com o advento da Lei 13.467/17, o legislador trouxe inovação quanto às formas de dispensa no ordenamento jurídico brasileiro. A partir do artigo 477- A da CLT, os três tipos de demissão<sup>34</sup> equiparam-se entre si e afastam a necessidade de intervenção do sindicato profissional. Como alude Godinho:

O novo art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tornadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas.<sup>35</sup>

Nesse diapasão, o novo dispositivo trabalhista, ao equiparar as dispensas para todos os fins e afastar a necessidade de prévia negociação com a entidade sindical, deprecia o diploma legal construído no Estado Democrático de Direito pela Carta Maior, em 1988, e desrespeita toda a estrutura humanística criada pela Constituição, como os princípios do valor social do trabalho e da proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, além de violar o art. 13 da Convenção 158 da OIT.

Ainda, conforme versa o autor Godinho<sup>36</sup>:

Em quarto lugar, o novo preceito legal desrespeita, de maneira aberta, frontal, o princípio constitucional da proporcionalidade, ao conferir tratamento idêntico, e bastante lesivo, às dispensas massivas, coletivas, de trabalhadores pelo empregador, estendendo-lhes, em todos os aspectos, exatamente o mesmo tratamento jurídico conferido às dispensas estritamente individuais.

Para o Professor e Magistrado Jorge Luiz Souto Maior<sup>37</sup>, para efetivar a dispensa coletiva, seria necessário justificar a necessidade da demissão para o funcionamento da empresa,

---

32 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

33 Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

34 Dispensa individual, plúrima e coletiva.

35 DELGADO, Mauricio Godinho A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017. p. 180

36 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p.1378

37 CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Proc. 00935.2002.088.15.00-3 – RO 15846/04-PATR). 6ª T. – Rel. Juiz Jorge Luiz Souto Maior. DOESP 07.05.2004.

estabelecimento ou serviço, com base em “motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos” em que é balizada a Convenção 158 da OIT.

A partir do novo entendimento, tem-se no ordenamento jurídico brasileiro três modalidades de dispensa: individual, plúrima e coletiva, as quais viabilizam o poder potestativo do empregador de fazê-las, sejam quais forem, a qualquer tempo, sem obedecer a qualquer conduta antecedente, a qual obrigava, para a dispensa coletiva, a negociação coletiva prévia com o sindicato dos trabalhadores, como requisito de validade do ato, uma vez que a dispensa coletiva exige a necessária participação do sindicato, como assevera o art. 8º, incisos III e VI, da Carta Magna<sup>38</sup>.

Assim, o legislador não pesou as distinções dos ramos Coletivo e Individual do Direito do Trabalho, que, por sua vez, possuem princípios, normas, institutos e instituições totalmente diversas. De outro modo, a inovação trabalhista reconhece uma aberração jurídica, de modo que iguala o que, por natureza, é desigual: dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Ademais, afastar a autorização prévia das entidades sindicais para a dispensa coletiva e a necessidade de negociação coletiva é completamente contraditório, uma vez que viola o princípio da solução negociada e vai de encontro com a própria reforma trabalhista, que diz prezar e beneficiar o negociado sobre o legislado.

### **3.2 – A DISPENSA COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE AFRONTA À VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL NO DIREITO TRABALHISTA.**

O princípio da proibição ao retrocesso social está intimamente relacionado à Reforma Trabalhista de 2017, uma vez que esta pode ser considerada uma efetivação do retrocesso aos direitos dos trabalhadores. Segundo Geraldo Magela Melo<sup>39</sup>, este princípio é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, o qual decorre dos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, porém se consiste em um princípio autônomo.

Países como Portugal e Alemanha serviram como referenciais teóricos para a construção de uma proteção jurídica em face de possíveis reduções dos direitos fundamentais sociais

---

38 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

39 Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010

constitucionalmente assegurados pelo ordenamento pátrio. Na Alemanha, como aponta Felipe Derbli<sup>40</sup>, o princípio da proibição do retrocesso social surgiu como consequência da crise do Estado, a qual amedrontava a população em face do recuo estatal em relação às prestações sociais. Neste sentido, o temor do povo atizou a doutrina e a jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal alemão a buscarem um meio de assegurar esses direitos da atuação do legislador.

Outrossim, Gilmar Mendes alude que a ideia do princípio da proibição ao retrocesso nasce em Portugal<sup>41</sup>, lugar que, inclusive, há decisão, assentada em acórdão do seu Tribunal Constitucional, o qual se ratifica o entendimento de que uma vez promulgada lei que realize direito fundamental, não mais poderá ser extinta a norma de modo a que se volte ao *status quo*.

Ainda, como assevera Sarlet<sup>42</sup>, os defensores da proibição ao retrocesso no âmbito constitucional português apontam que:

após a sua concretização em nível infraconstitucional, os direitos sociais assumem, simultaneamente, a condição de direitos subjetivos a determinadas prestações estatais e de uma garantia institucional, se tal sorte que não se encontram mais na plena esfera de disponibilidade do legislador, no sentido de que os direitos não podem mais ser reduzidos ou suprimidos, sob pena de flagrante infração do princípio da proteção da confiança (...), que, de sua parte, implica a inconstitucionalidade de todas as medidas que inequivocadamente venham a ameaçar o padrão de prestações já alcançado

Para mais, afirma o autor que na Alemanha, onde Portugal encontrou grande inspiração, há um consenso quanto à importância da proibição ao retrocesso na esfera da segurança social, na qual se destacam as expressivas produções doutrinária e jurisprudencial. Ademais, naquele país, frente à ausência de proteção contra a retirada de direitos aliada à rejeição do fundamento de que esse princípio seria implícito, construiu-se a tese da proibição do retrocesso.

Como nos ordenamentos acima citados, a concepção de proibição do retrocesso social foi baseada em uma gama princípios constitucionais, que tem por ponto central a proteção dos cidadãos em face das ofensas a direitos fundamentais sociais. Deste modo, surge a ideia pela qual o legislador não pode reverter as conquistas alcançadas e sedimentadas por meio de lei ou

---

40 DERBLI, Felipe. O princípio da proibição de retrocesso social na constituição de 1988. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

41 MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional – 13. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.1028

42 A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. RERE – Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado. n.21 – março/abril/maio 2010 – Salvador – Bahia – ISSN 1981-1888 p.19-20

ato normativo, o que torna inconstitucional qualquer ato legislativo que anule ou revogue liberdades públicas assentadas no seio da sociedade.<sup>43</sup>

Essa linha de pensamento contida no princípio da vedação ao retrocesso social foi desenvolvida por Canotilho<sup>44</sup>, o qual alude:

a ideia da proibição de retrocesso social também tem sido designada como proibição de contrarrevolução social ou da evolução reacionária. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais económicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo.

Assim, conforme Magela, tem-se o entendimento de que “o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.”<sup>45</sup>

Neste sentido, ensina Goldschmid<sup>46</sup>, “nessa ordem de ideias, cumpre-se salientar que os direitos fundamentais do homem estão ao abrigo das cláusulas pétreas (artigo 60, parágrafo 4º, da Constituição) e, por isso mesmo, não podem ser inadequadamente restringidos e, menos ainda, suprimidos.”. Ainda, a professora e pós-doutora, Daniela Murada Reis<sup>47</sup>, destaca que o progresso e o não retrocesso social relacionam-se ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho.

Neste diapasão, Gilmar Mendes<sup>48</sup>, trata que o Poder Legislativo estaria obrigado não apenas a concretizar direitos sociais, mas, após criados, teria o dever de mantê-los. Ensina também, que, uma vez implementado o direito social, este não poderá ser extinto, uma vez que seria a fixação do retrocesso ou limitação em escala que atinja seu núcleo essencial.

Além dos direitos que visam à melhoria da condição social, bem como de trabalho de obreiros urbanos e rurais, no artigo 7º da Constituição Federal há três elementos que se atrelam

---

43 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p. 538.

44 CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional: teoria da constituição. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998, p. 326.

45 Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010 p. 65

46 GOLDSCHMIDT, Rodrigo. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: AÇÕES AFIRMATIVAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FORMA DE RESISTÊNCIA. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis p. 253. 2008.

47 REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação ao retrocesso no direito do trabalho. São Paulo; LTr Editora, 2010, p.20.

48 MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional – 13. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 1028

e se ligam à cabeça<sup>49</sup> do artigo: a vedação ao retrocesso social, estabelecimento de autêntica cláusula de avanço social e a progressividade dos direitos sociais.

Neste sentido, alude Sarlet<sup>50</sup>:

A necessidade de adaptação dos sistemas de prestações sociais às constantes transformações da realidade não justifica o descompasso entre os níveis de proteção já alcançados às prestações que compõem o mínimo existencial e a legislação reguladora superveniente que os comprometa, suprimindo ou reduzindo posições sociais existentes, pois, em sendo este o caso, poderá ser considerada inconstitucional, vindo a ser assim declarada pelo Poder Judiciário.

Destarte, surge a necessidade de demonstrar a inovação trazida pela Reforma Trabalhista quanto a dispensa coletiva como mecanismo propulsor do retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Como sabido, a modalidade de extinção contratual não encontrava respaldo legal no sistema brasileiro, embora houvesse a proteção genérica insculpida no art. 7.º, I, da Constituição, até a promulgação da Lei 13.467/17, que trouxe à tona a equiparação, para todos os fins, de todos tipos de dispensa. Entretanto, apesar de não ratificado nas normas, a necessidade de negociação coletiva diante de iminente despedida em massa, restou comprovado através dos entendimentos do Superior Tribunal do Trabalho, através do caso Embraer<sup>51</sup>, como já citado.

Portanto, na vedação ao retrocesso social prevalece o entendimento de que uma vez consagrada uma melhor condição social, não pode ocorrer o retrocesso, a ponto de tornar-se ineficaz ou suprimir tal conquista. Como ensina Ingo Wolfgang Sarlet<sup>52</sup>, verifica-se que a proibição ao não progresso resulta diretamente do princípio da maximização da eficácia das normas de direitos fundamentais e que a Constituição, por sua vez, versa não apenas contra a reforma constitucional, mas, também, contra a atuação do legislador ordinário ou outros entes estatais que estão incumbidos de dar predileção ao desenvolvimento e concretização destas normas fundamentais. Neste sentido, não se pode, em qualquer hipótese, suprimir ou restringir este direito fundamental.

Ao afastar o instrumento protetivo do trabalhador no momento crucial do rompimento contratual, que é a participação sindical, o legislador afronta diretamente o sustentáculo do

---

49 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

50 SARLET, Ingo Wolfgang Curso de direito constitucional / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

51 RODC 309/2009-000-15-00.4

52 A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. RERE – Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado. n.21 – março/abril/maio 2010 – Salvador – Bahia – ISSN 1981-1888

Direito do Trabalho, que é a proteção ao hipossuficiente e configura um explícito rebaixamento das condições gerais de trabalho, que se concretizam através do caput do art. 7º da Constituição da República, do qual emana o princípio da proibição do retrocesso no âmbito das relações trabalhistas.

Ultrapassando a ideia de direito obreiro, e levando em consideração que os direitos trabalhistas se enquadram no rol dos direitos fundamentais, como afirma Goldschmidt, segundo os ensinamentos de Vecchi, conclui-se que deve ser aplicado integralmente o princípio da proibição do retrocesso social às normas trabalhistas. *In verbis*:

Assim, é evidente que entre nós também tem plena vigência a cláusula de proibição de retrocesso social, entretanto, entrando, então, em discussão se o legislador infraconstitucional, após já ter colocado em vigência um patamar mínimo de direitos, poderia dar competência para que o poder negocial coletivo aniquilasse tais direitos. Parece evidente que não pode o poder negocial dos grupos possibilitar o retrocesso social, atacando direitos que já são uma conquista dos trabalhadores, pois se nem ao Poder Constituinte Derivado é dada tal competência, muito menos pode o legislador infraconstitucional conferir tal competência aos atores coletivos.<sup>53</sup>

Ademais, a Carta Magna, nos ensinamentos de Lênio Streck<sup>54</sup>, tem o poder, também, resguardar direitos já alcançados pela sociedade. Nestes termos:

Dito de outro modo, a Constituição não tem somente a tarefa de apontar para o futuro. Tem, igualmente a relevante função de proteger os direitos já conquistados. Desse modo, mediante a utilização da principiologia constitucional (explícita ou implícita), é possível combater alterações feitas por maiorias políticas eventuais, que legislando na contramão da programaticidade constitucional, retiram (ou tentam retirar) conquistas da sociedade.

Como explica Canotilho<sup>55</sup>, a observância da vedação ao retrocesso social pelo intérprete preserva o núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados, de modo que esses direitos são constitucionalmente garantidos. Deste modo, não poderia o legislador simplesmente inovar e permitir a demissão em massa sem ratificar a necessária negociação coletiva anterior.

---

53 VECCHI, Ipojucan Demétrius. Considerações sobre a proposta de alteração do artigo 618 da CLT. In: FREITAS, José Mello (Org.). Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização. Passo Fundo: UPF, 2003, p. 46-47. Apud GOLDSCHMIDT, Rodrigo. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: AÇÕES AFIRMATIVAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FORMA DE RESISTÊNCIA. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2008. p.119

54 STRECK, Lênio Luiz. Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, 328p.

55 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

Portanto, ao passo que o legislador brasileiro tenha ignorado o entendimento pacífico da jurisprudência pátria, qual seja da necessidade da intervenção dos sindicatos na dispensa coletiva, através do entendimento adotado pelo TST, no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo, há a sensação que o art. 477-A, fruto da Lei 13.467 de 2017 provoca um retrocesso social no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro. Assim, esquece-se que o empregador, por natureza, é o polo mais forte da relação jurídica em questão e, portanto, não haveria justificativa para ser protegido pelo legislador, em prejuízo do empregado.

### **3.3 – A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À CONTINUIDADE DE EMPREGO.**

O término do contrato de trabalho constitui um dos momentos mais importantes da relação entre patrão e empregado. Por meio deste, o empregador pode romper unilateralmente o vínculo empregatício, como também pode ocorrer através do obreiro, ou, ainda, por ambas as partes em comum acordo.

Destarte, o Direito do Trabalho apresentou, ao longo das décadas, diferentes tratamentos à extinção contratual, principalmente no que concerne ao exercício unilateral do término do contrato<sup>56</sup>. Antigamente, no modelo clássico celetista, a vontade empresarial quanto a quebra desmotivada do vínculo empregatício era muito restrita, uma vez que o empresário deveria pagar indenizações de acordo com o tempo de serviço prestado – até dez anos – e, ainda, havia a estabilidade no emprego após dez anos de prestação de serviços.

Com o advento da Constituição de 88, essas questões trabalhistas vieram à tona e as inovações contidas na nova Carta abarcaram a superação do antigo sistema celetista de garantia por tempo de serviço e do contrato, ao passo que universalizam o que estava contido na Lei 5.107/66 – antiga lei do FGTS<sup>57</sup>. Ademais, a Lei Maior apontou para um novo sistema de regulação das rupturas contratuais por ato empresarial. Assim, com o dispositivo central desta temática, artigo 7º, I<sup>58</sup> da CF pode-se perceber as inúmeras garantias trabalhistas deferidas a

---

56 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p.1320

57 Hoje o Fundo de Garantia por tempo de serviço é regido pela Lei 8.036/90

58 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

seu titular e como a Carta Constitucional buscou preservar efetivar o princípio da continuidade do emprego de forma relevante e harmoniosa, bem como, elevou o *status* da dispensa arbitrária e reforçou o contingenciamento a essa prática. A intenção do constituinte era de restringir o poder patronal, de modo a evitar a precarização da relação de emprego e assegurar que o trabalho se dê forma contínua e duradoura, com a finalidade de consumir direitos fundamentais dos trabalhadores, como o pleno emprego e a dignidade.

Destarte, a partir do compromisso constitucional de valorização, não é mais possível encarar o direito ao trabalho como mero fator de produção ou mesmo ser avaliado apenas pelo aspecto econômico, uma vez que, enquanto direito fundamental, deve assegurar estabilidade e subsistência digna ao trabalhador e à sua família, buscando sempre a melhoria de sua condição social. No que toca nossa temática, o Direito do Trabalho tem o dever de assegurar ao obreiro as melhores condições ao longo de todo o vínculo, desde a contratação até a rescisão.

Por este motivo, deve-se prezar pela justa dispensa em detrimento da dispensa arbitrária como forma de manter a relação de emprego, no que concerne aos contratos de trabalho por prazo indeterminado, em que a vontade prevalecente seja a do empregador. Assim, ainda que a ruptura contratual não seja justificada por falta cometida pelo obreiro, esta motivação deve ser razoável, séria e socialmente aceitável<sup>59</sup>, não pautada em denúncia vazia.

Opondo-se ao modelo brasileiro atual de ruptura contratual está a Convenção 158 da OIT, apesar de ser afastada pelo sistema nacional, oferta uma modalidade de denúncia cheia do contrato de trabalho, ou seja, motivada e justificada, através dos arts. 4º e 13º<sup>60</sup> da Convenção.

Assim, o Direito do Trabalho pátrio não vinculou a necessidade de motivação da dispensa para a ruptura unilateral do contrato de labor, que, por sua vez, levaria a cabo a demissão injustificada no mercado trabalhista.

Outrossim, a motivação da dispensa seria a concretização de uma relação empregatícia duradoura e que preserva o pleno emprego e a dignidade, de modo a cumprir o objetivo do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições ao obreiro. Com efeito, segundo Maurício Godinho<sup>61</sup>, a continuidade de emprego se desdobra em três efeitos: tendencial elevação dos direitos trabalhistas, investimento educacional e profissional e afirmação social do indivíduo.

---

59 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018, p. 1369

60 Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Art. 13 — 1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

61 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018, p. 243

A primeira resguarda a ideia de que, quanto mais tempo a relação de emprego é mantida, mais benefícios o trabalhador poderá alcançar, seja por conquistas particulares do trabalhador, negociações coletivas ou mesmo pelo avanço da legislação; quanto à segunda corrente, o autor ensina que, com o passar do tempo contratual, o empregador tende a investir mais em cursos de aperfeiçoamento profissionais, como forma de incentivar o obreiro a trabalhar mais e melhor e compensar os custos despendidos, assim, o patrão cumpre o papel social da empresa. Finalmente, o terceiro sentido tende a crer que, quanto maior o tempo de contrato, mais favorecido será o indivíduo que a ele estiver ligado. Deste modo, aquele que desfruta de um vínculo trabalhista duradouro tende a ter maiores possibilidades de se afirmar socialmente em detrimento daquele que mantém contrato precário<sup>62</sup>.

Neste sentido, por ser a sociedade composta de pessoas que dependem do trabalho para afirmar-se, a relevância deste princípio se torna evidente no Direito do Trabalho, ainda que relativizado através das mudanças ocorridas por meio da Lei 5.107/67<sup>63</sup>, e cumpre, ainda hoje, importante papel na ordem jurídica nacional<sup>64</sup>, por presunções favoráveis ao trabalhador, como demonstra a Súmula n. 212<sup>65</sup>, TST. Neste diapasão, a súmula demonstra onerosidade ao empregador em caso de ruptura contratual imotivada a fim de efetivar a continuidade do contrato.

Como dito, o princípio da continuidade de emprego se respalda no contrato trabalhista firmado com prazo indeterminado, tendo em vista que os contratos de trabalho com prazo determinado representam exceção e só terão lugar nos casos legalmente definidos, como previstos no art. 443<sup>66</sup> da CLT, bem como por Leis especiais a certas profissões ou da Lei n.

---

62 Segundo Godinho p. 243, o contrato precário é aquele que é provisório ou de curta duração.

63 A Lei do FGTS desprestigiou o sistema estabilitário que vigorava na CLT, uma vez que passou a permitir, no momento da admissão, a opção pelo sistema de Fundo. O modelo do FGTS transformou a dispensa sem justa causa em ato potestativo do empregador.

64 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p. 245

65 TST - Súmula 212. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

66 Art 443- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

9.601/98<sup>67</sup>. Ainda, é possível relacionar o princípio em estudo ao artigo 448<sup>68</sup> da CLT, segundo o qual os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade da empresa.

Portanto, segundo Cassar<sup>69</sup>, o homem busca a estabilidade e segurança econômica, o que supõe que aqueles que procuram por uma colocação no mercado de trabalho não queiram sair do emprego, daí se pensa que a relação de labor preza por uma vinculação prolongada. Nesse sentido, Alice Monteiro Barros<sup>70</sup> ensina que a continuidade de emprego resiste à dispensa arbitrária, conforme o art. 7º, I da Carta Maior, embora ainda não regulamentado.

Neste diapasão, o medo de ser conduzido ao desemprego injustificadamente gera fragilidade e propicia um clima de incerteza na vida do trabalhador. Preocupado com essa situação, o Constituinte deixou expresso na Carta Constitucional a proteção ao trabalho contra dispensa arbitrária, no entanto, deixou para lei complementar<sup>71</sup> a regulamentação do referido assunto e permitiu ao empregador a indenização quando o vínculo empregatício fosse cessado de forma injustificada. Ademais, ao longo da discussão é possível assimilar que a dispensa coletiva permitida pela Reforma Trabalhista só há de corroborar com as agressões aos princípios que a Constituição carrega, principalmente trazidos pelo art. 7º, I.

### **3.4 – DISPENSA EM MASSA E A RUPTURA DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.**

No plano normativo, a última crise econômica que assolou o Brasil em 2015 criou o campo propício para a abertura da flexibilização, resultando na aprovação, no mesmo ano, da Lei nº 13189/15 (conversão da Medida Provisória 680/15), que instituiu o PPE<sup>72</sup> – Programa de Proteção ao Emprego. Neste diapasão, a Lei busca, assim como institui seu artigo 1º:

1º - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do

---

67 A Lei 9.601/98 instituiu uma modalidade provisória de contrato de trabalho.

68 Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

69 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017, p. 192

70 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do Trabalho / Alice Monteiro de Barros - 10º ed. - São Paulo: Ltr, 2016.

71 Lei complementar omissa

72 Que, posteriormente passou a ser chamada de PSE – Programa Seguro Emprego

vínculo empregatício; e fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Assim, nasce uma brecha para a flexibilização trabalhista, com a justificativa de buscar a preservação do emprego. Apesar de vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o texto normativo concedeu uma maleabilidade a itens básicos do contrato de trabalho. No entanto, em 2016 foi encaminhado pela presidência o Projeto de Lei 6787/16 que, posteriormente, se converteu na Lei 13.467/17, a famosa Reforma Trabalhista. Portanto, um dos principais aspectos da Reforma recaiu sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, o que aumenta, especialmente, o papel das organizações sindicais.

Desta forma, em um contexto de pluralismo jurídico, o Estado, antes considerado o único produtor de normas jurídicas, muda de postura e viabiliza a produção de normas jurídicas por outras fontes de positivação. Deste modo “em um contexto de hierarquia das fontes normativas, na qual as normas constitucionais ocupam o vértice normativo máximo, irradiando, influenciando e servindo de luz às demais normas do ordenamento jurídico.”<sup>73</sup>

Como ensina Santos<sup>74</sup>:

O negociado sobre o legislado, de acordo com a Lei nº13.467/2017, teve por escopo ajustar as peculiaridades de cada segmento empresarial em relação aos custos de produção, da mão de obra, de gerenciamento de recursos humanos, em face da concorrência, da globalização e da própria internacionalização das empresas, que são as verdadeiras criadoras de postos de trabalho.

Com o advento da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, também entra em vigor o modelo chamado de “negociado sobre o legislado” com força muito maior do que se havia noticiado, ou seja, ganha força um novo parâmetro de condutas que toma como base a hierarquia das fontes e preconiza as convenções e acordos coletivos à previsão em lei, quando conflitarem entre si, deste modo estão as redações dos artigos 8º, §3º e 611-A<sup>75</sup> da CLT. Nesta hierarquia das fontes normativas, encontramos os instrumentos normativos que derivam do negociado, destacados os acordos e convenções coletivas de trabalho, dos quais exige-se a presença do sindicato profissional.

---

73 MOTTA, Carlos Alberto. Negociação coletiva de trabalho / Enoque Ribeiro dos Santos. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018. p.162

74 MOTTA, Carlos Alberto. Negociação coletiva de trabalho / Enoque Ribeiro dos Santos. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018. p.162

75 BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 20 jun. 2019

Deste modo, os artigos 8º, §3º e 611-A da CLT vão de encontro com os princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito, como o princípio da intervenção mínima da vontade das partes, bem como o princípio da legalidade, que é um de seus alicerces. Assim, a redação leva a questionar não só a legitimidade da mudança, mas o que ela expressa de forma explícita em termos normativos.

Como indaga Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>76</sup>:

A nossa Constituição diz que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Convenções e acordos coletivos são leis? As convenções e os acordos coletivos in pejus aos trabalhadores podem ser interpretados extensivamente à luz dos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da CF?

Outrossim, a Lei n. 13.467/2017 deturpa o viés constitucional de proteção ao trabalho, uma vez que a Carta abraça o conceito de negociação coletiva trabalhista como instrumento de aprimoramento das condições de trabalho, não como ponto de partida da norma. Inclusive, o princípio da norma mais favorável, que inicia o caput do art. 7º da Constituição Federal, e cujos incisos VI, XIII e XVI se insere a referência à negociação coletiva trabalhista.

Da mesma maneira, a prevalência do negociado sobre o legislado, em que versa o art. 611-A da CLT, permite que direitos sociais trabalhistas previstos na CLT ou em outra lei infraconstitucional sejam negociados, ou melhor, renunciados. Ainda, caso a entidade sindical, cuja categoria visa as melhores condições aos empregados, recusar-se à negociação, o art. 617, § 1º, da CLT permite que os próprios trabalhadores da empresa prossigam na negociação coletiva.

A redação do art. 611-A da CLT debilita os direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da responsabilidade de feitor das normas jurídicas que regem o capital e o trabalho, porquanto, não há na Constituição e nas normas internacionais vigorantes no Brasil, a ideia de negociação coletiva trabalhista como veículo de fragilização de direitos individuais e sociais, mas tão somente como instrumento de aperfeiçoamento destas normas.

Desta maneira, o presente cenário é preocupante, com retrocesso para os direitos sociais, uma vez que negociação coletiva tem por objetivo regular as condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados, bem como pode estabelecer as relações entre as entidades que fazem parte deste processo. Além do mais, de acordo com o princípio da proteção, como já

---

76 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.329

elucidado, prevalece a condição mais benéfica e a norma mais favorável ao trabalhador, sendo que, na dúvida quanto à interpretação, deve prevalecer a regra que favoreça o hipossuficiente, não somente aplicar a norma que obriga a CLT.

Outrossim, parece que a modalidade inovadora que carrega a Reforma Trabalhista não é vista com bons olhos por aqueles que defendem os direitos sociais e trabalhistas dos empregados. Assim, é relevante defender que, por força do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, todas as vezes em que os direitos fundamentais dos trabalhadores forem violados, também será o princípio da função social do contrato de trabalho, uma vez que não são os princípios apenas a lei, mas o Direito em toda a sua substancialidade, plenitude e abrangência.

Quanto à dispensa coletiva, o legislador achou por bem equipará-la, para todos os fins, à dispensa individual e afastou a necessidade de negociação prévia. Portanto, de que valeria o legislador prezar pela negociação coletiva se afasta este procedimento quando há rompimento coletivo do vínculo contratual? Não obstante, o princípio do negociado sobre o legislado se revela, de certo modo, incoerente e contraditório, contrapondo-se a questões levadas pela própria Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, ocorre que a equiparação da dispensa coletiva à individual, tema que esclarece a fragilização da negociação coletiva e decreta a inutilidade e desnecessidade de autorização prévia das entidades sindicais para mediar a ruptura contratual do empregador para com o empregado, viola o princípio da solução negociada e é absolutamente incongruente com a própria reforma trabalhista, que diz buscar a negociação.

#### **4 – ASPECTOS SOCIAIS, DOGMÁTICOS E JURÍDICOS DA DISPENSA COLETIVA E A INCONSTITUCIONALIDADE DA INOVAÇÃO DA LEI 13.467/17.**

Diante do exposto ao longo do presente estudo, parte-se para a discussão acerca da inconstitucionalidade da equiparação das dispensas coletivas, plúrimas e individuais para todos os fins e o afastamento da intervenção sindical no momento da ruptura do vínculo empregatício, bem como a desnecessidade de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, como versa o novo artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### 4.1 – DIREITO SINDICAL E A UTILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE.

O direito sindical compõe importante parcela do Direito do Trabalho que, inicialmente, cumpre explicar qual o sentido deste instituto e a função que exerce perante a proteção ao hipossuficiente na relação trabalhista. Como ensina Mascaro<sup>77</sup>, o sindicato comporta não apenas um estudo sociológico, como muitos acreditam, mas, jurídico.

Neste sentido, cabe classificar o direito sindical como uma expressão de sentido objetivo e subjetivo<sup>78</sup>. Este, por sua vez, é afastado atualmente e deixa o espaço apenas para o significado objetivo, o qual classifica o direito sindical como “setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical”<sup>79</sup>. Outrossim, há definições distintas do direito sindical, como explana Amauri Mascaro Nascimento<sup>80</sup>, a primeira se prende aos adeptos dos aspectos subjetivos e objetivos, já a segunda, conforme Cesarino Júnior, nos ensinamentos de Mascaro, trata da teoria da hipossuficiência, a qual informa ser o direito coletivo de trabalho o conjunto de leis sociais que abrangem patrões e empregados conjuntamente.

Dessarte, Mascaro descreve o direito sindical como “ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.”<sup>81</sup>. Destaca, ainda, que a expressão não é aceita de modo irrefutável e que muitos preferem chamar de *direito coletivo*, já que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais. Neste sentido, o autor confirma estar correto o entendimento supracitado, entretanto, ensina que, apesar de não ser total, a participação sindical nos aspectos coletivos de trabalho é quase absoluta.

Portanto, a atividade exercida pelas entidades sindicais é ampla e engloba uma rede de relações jurídicas, como as internacionais, as administrativas, as civis e as coletivas, sendo esta última o nosso objeto de estudo. Assim, cumpre ressaltar que a distinção entre as relações

---

77 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009. p.23

78 O primeiro designado às atribuições que comportam a legalidade. Já o segundo engloba o setor do direito do trabalho que estuda a organização e a ação sindical.

79 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.23

80 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.24

81 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.25

coletivas e individuais de trabalho se dá através dos sujeitos<sup>82</sup> e interesses que contemplam o ordenamento jurídico. Nas relações coletivas, os sujeitos são os grupos, sem destaque de cada integrante, de empregados e empregadores que, via de regra, são representados pelos sindicatos e que compõem uma relação coletiva quando estão em dissonância. No que se refere ao direito individual, o sujeito é único, é o trabalhador – pessoa física – que se opõe ao empregador.

Ainda, os interesses defendidos pelo direito sindical são coletivos, os quais são indivisíveis e vinculativos. Assim, para nosso estudo, cabe utilizar os ensinamentos de Mascaro<sup>83</sup>, que alude “se um grupo de empregados é despedido num mesmo dia, cada empregado por um motivo diferente, difere da dispensa de muitos empregados em dias próximos pelo mesmo motivo. Na primeira hipótese, os interesses são individuais, e, na segunda, há um interesse coletivo.” Deste modo, cumpre destacar a importância do direito sindical para o desenvolvimento deste trabalho e comprovação da necessidade de intervenção das entidades para a dispensa massiva de trabalhadores.

Cabe ressaltar que as Constituições brasileiras nunca foram muito amigáveis (sic) com o direito sindical, nem mesmo a Carta Maior de 1988, como versa Mascaro<sup>84</sup> “A Constituição de 1988 manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergências de interpretação.” Deste modo, a autonomia do direito coletivo necessita de atuação que a Constituinte não permite totalmente, sem a liberdade sindical plena, no entanto, há, também alguns avanços, principalmente a livre associação profissional ou sindical, como versa o artigo 8<sup>85</sup>, caput, CF.

Nesse diapasão, a falta de harmonização entre a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição da República fez com que a Reforma Trabalhista inovasse e permitisse a modalidade de dispensa coletiva sem a intervenção sindical, a qual fere frontalmente os princípios norteadores do direito do trabalho. Outrossim, a necessidade de negociação prévia às dispensas coletivas estava fixada através do entendimento dos Tribunais Trabalhistas, por iniciativa do Ministério Público.

---

82 Na modalidade coletiva, o sujeito da relação é o grupo, não apenas o indivíduo, que faz-se representar, na maioria das vezes, pelo sindicato que, por sua vez, defende os interesses comuns dos seus envolvidos, representando-os perante as entidades patronais.

83 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical* / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.57

84 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical* / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.178

85 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

Cumpra salientar a importância das negociações coletivas como instrumento de proteção ao hipossuficiente, cerne deste capítulo. A negociação coletiva é, de maneira geral, mais simplificada do que a lei, menores são suas formalidades e burocracia, é mais rápida e tem maior probabilidade de atender às peculiaridades atreladas, é específica para menores segmentos e permite uma autorregulação. Entretanto, pelo conteúdo, convenção e legislação podem ser semelhantes. Diante do exposto, extrai-se que a lei emana de órgão estatal e as convenções e acordos resultam de negociações coletivas produzidas pelas partes interessadas.

Por seu turno, conforme Amauri Mascaro<sup>86</sup>, a negociação coletiva é de dois tipos: legislada e autorregulamentada. No primeiro modelo, o procedimento é descrito pela lei, já no segundo, diante da omissão legislativa, é permitido aos interessados combinar as regras do procedimento, que era o caso das dispensas coletivas antes da inovação legislativa que ocorreu com a Reforma Trabalhista.

Portanto, as negociações coletivas têm função notável no sistema trabalhista pátrio, como instrumento de superação de conflitos entre as partes, harmonização de interesses contrapostos entre obreiros e patrões, configurando a alternativa de solução das disputas trabalhistas<sup>87</sup>. Como ensina Mascaro<sup>88</sup>, a negociação coletiva tem função política “e assim é enquanto forma de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática, para a valorização da ação pacífica do capital e do trabalho, porque é o do interesse geral que ambos superem as suas divergências.”.

Destaca-se, ainda, que a negociação coletiva desemboca em dois instrumentos de ajuste: a *convenção coletiva de trabalho* e o *acordo coletivo de trabalho*. A primeira, a convenção, é definida pelo artigo 611<sup>89</sup> da CLT e caracteriza-se por ser mais ampla e negociada entre categorias econômicas e profissionais, representadas por sindicatos. Quanto ao acordo coletivo, que está disposto no §1º<sup>90</sup>, art. 611 da CLT, este se dá através de ajuste entre a empresa e os profissionais que, mais uma vez, estarão representados pelos sindicatos.

---

86 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.476

87 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p. 484-485

88 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo : Ltr, 2009, p.485

89 Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

90 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Portanto, por ser a negociação coletiva “procedimento destinado a resolver diretamente pelas partes envolvidas um conflito coletivo de trabalho”<sup>91</sup> não poderia a Reforma Trabalhista tê-la exacerbado em detrimento das garantias e direitos fixados em lei e em direção da flexibilização das regras. Nesse sentido, a Lei 13.467/17 enfraquece o sindicalismo de trabalhadores do país e afeta, direta ou indiretamente os poderes e limites da negociação coletiva trabalhista<sup>92</sup>.

Destarte, permitir a demissão em massa de trabalhadores que dependem do emprego sem que haja justificativa plausível e, ainda, afastar a participação sindical configura prática desleal e inaceitável. Como ensina Arouca<sup>93</sup>, “configuram prática desleal, a recusa à negociação, sem justificção razoável, como também deixar de formular contraproposta ou fundamentar a impossibilidade de fazê-lo.”. Ainda, o autor ensina que deve ser preservada a negociação coletiva enquanto for possível, assim, “Enquanto for possível a negociação, inadmissível que se mantenha um quadro de guerra. Logo, dispensas imotivadas, concessões unilaterais, sem participação do sindicato, constantes da pauta de reivindicações, refletem provocação injustificada”<sup>94</sup>.

Para mais, a negociação coletiva tem como respaldo a proteção ao hipossuficiente, uma vez que coloca o obreiro e o empregador em plano de igualdade, por isso, exige-se a atuação sindical para resguardar o vínculo trabalhista, enquanto oponentes a força do capital e o poder econômico e a força de trabalho. Assim, Arouca<sup>95</sup> assevera que o papel da negociação coletiva “está em dar efetividade ao Estado Democrático de Direito, com equilíbrio entre valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Portanto, como já demonstrado em tópico anterior, a inovação trazida pela Reforma Trabalhista quanto a desnecessidade de intervenção sindical para qualquer modalidade de dispensa afronta diretamente o princípio da proteção do emprego contra dispensa arbitrária e rompe o avanço que as negociações coletivas supõem, em antagonismo a prevalência do negociado sobre o legislado que está sendo proposta pela Lei 13.467/17.

---

91 AROUCA, José Carlos. O sindicato em um mundo globalizado / José Carlos Arouca. - São Paulo : Ltr, 2003. p. 800

92 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p.1680

93 AROUCA, José Carlos. O sindicato em um mundo globalizado / José Carlos Arouca. - São Paulo : Ltr, 2003, p. 801

94 AROUCA, José Carlos. O sindicato em um mundo globalizado / José Carlos Arouca. - São Paulo : Ltr, 2003 p. 801

95 AROUCA, José Carlos. O sindicato em um mundo globalizado / José Carlos Arouca. - São Paulo : Ltr, 2003 p. 803

## 4.2 – POSICIONAMENTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) QUANTO À TEMÁTICA.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, e é a única agência das Nações Unidas na qual todos os membros participam em situação de igualdade, sejam estes representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores.

Neste sentido, os direitos humanos dos trabalhadores têm grande importância para o Direito Internacional do Trabalho, e conseqüentemente para as Convenções da OIT. Assim, Convenção nº 158, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, foi aprovada na 68ª Reunião da Conferência Internacional, em Genebra, no dia 22 de junho de 1982. Sua vigência internacional deu-se a partir de 23 de novembro de 1985. No Brasil, a Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992. A promulgação ocorreu por meio do então presidente Fernando Henrique Cardoso, que editou o Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, cujo art. 1º estabelece a aplicação obrigatória da referida Convenção “tão inteiramente como nela se contém”<sup>96</sup>.

A grande pauta trazida com a Convenção estaria debruçada na ideia de que o empregador não daria mais o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho, possibilitando ao empregado solicitar a sua reintegração ao emprego ou optar por perceber indenização compensatória. Como alude o art. 4º<sup>97</sup>, a proteção ao obreiro é cerne da Convenção 158 da OIT.

Todavia, após alguns meses, o Presidente da República editou o Decreto 2.100, de 20.12.1996 (DOU de 23.12.1996) em que efetivava-se a denúncia à Convenção 158 e anunciou que a mesma deixaria de vigorar para o Brasil a partir de 20 de novembro de 1977, por ter sido “denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996”<sup>98</sup>. Deste modo, o país declarou encerrado o compromisso anteriormente assumido de cumprir os dispositivos de um Tratado Internacional.

Para mais, o Governo brasileiro fundou a denúncia na ideia de que manutenção desta norma internacional acarretaria perda de competitividade no cenário globalizado e que uma

---

96 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.573

97 Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

98 BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção nº 158 da OIT relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. DOU de 23.12.96.

certa “confusão jurídica” que estaria sendo gerada, devido às conflitantes decisões entre os Tribunais durante o curto espaço de tempo em que vigorou no país.

Ademais, conforme Maurício Godinho<sup>99</sup>, a Corte Suprema acolheu da arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158 por considerar não autoexecutável o direcionamento do artigo 7º, I, CF, até que surgisse lei complementar. Entretanto, ensina Bezerra Leite:

Há quem sustente a inconstitucionalidade do decreto de denúncia, vez que é da competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (CF, art. 49, I) e não do Presidente da República, isoladamente.

Ainda, antes mesmo da publicação do Decreto que denunciou a Convenção 158, Antônio Álvares Silva<sup>100</sup> advertiu, *in verbis*:

O Brasil, livremente, ratificou um tratado. Submeteu-o à aprovação interna na forma de sua Constituição. Depositou-o no órgão de origem, publicou o decreto promulgador. Agora, contrariamente ao art. 46 do Tratado de Viena e art. 11 da Convenção de Havana, querem subtrair-lhe a validade interna e, o que é pior, com argumentos formais e inconvincentes. Estamos dizendo “sim” para a sociedade das nações e dizendo “não” internamente ao que perante eles livremente convencionamos. A dubiedade nunca foi um atributo recomendável nos homens ou nos povos. Ao Supremo Tribunal Federal cabe, mais uma vez, repor o país no leito da História. O Brasil não pode fugir a seus compromissos livremente assumidos na comunidade internacional. É hora de dizermos, perante nós mesmos e perante o mundo, que somos um país sério.

Conforme ensina Bezerra Leite<sup>101</sup>, o então Presidente, ao mesmo tempo que denunciou a Convenção 158, submeteu à consulta anteprojeto de lei complementar o artigo 7º, I, da Constituição, que, por sua vez, incorporou alguns princípios da Convenção, entretanto, não possibilitou à Justiça do Trabalho a faculdade de reintegrar ou indenizar o obreiro quando dispensado em justa causa, mas conferiu ao empregador este poder.

Apesar de denunciada pelo Brasil no governo Fernando Henrique Cardoso, Souto Maior<sup>102</sup> ensina que a Convenção 158 “pode ser utilizada como fonte formal do direito do

---

99 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p.1391

100 SILVA, Antônio Álvares da. A Constitucionalidade da Convenção 158 da OIT. Belo Horizonte: RTM, 1996, p. 105 106.

101 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.574

102 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

trabalho seja por força do art. 8º, seja pela literalidade do art. 5º, § 2º<sup>103</sup>, da Constituição”. De todo modo, está em julgamento no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade que discute a constitucionalidade do Decreto 2.100/96 que afastou a Convenção 158 da OIT do ordenamento jurídico brasileiro.

O debate que gira em torno da regularidade da denúncia da Convenção nº 158 da OIT é de que o instrumento teria sido denunciado irregularmente, por ato unilateral do Poder Executivo, sem manifestação do Congresso Nacional, o que feriria “o princípio da coparticipação dos Poderes Executivo e Legislativo na denúncia dos tratados”, uma vez que cabe, exclusivamente, ao Congresso Nacional discutir sobre tratados, conforme o art. 49, I<sup>104</sup>, da CF. Ainda, há inobservância do prazo de dez anos para a apresentação da denúncia, “contados da data inicial da vigência da convenção”, como alude o artigo 17<sup>105</sup> da Convenção, e da inexistência de consultas efetivas às entidades sindicais, como determina a Convenção nº 144<sup>106</sup> da OIT.

Outrossim, voltemos ao cerne do estudo, tratando de como a Convenção 158 da OIT é importante para coibir as demissões em massa.<sup>107</sup> Como sabido, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos do art. 7º, inciso I, da Constituição de 1988, é relativizada, uma vez que é possibilitado ao empregador promover a dispensa de forma arbitrária ou imotivada, assim, a vida pessoal e profissional do trabalhador está constantemente ameaçada em razão da vulnerabilidade do emprego e da possível dispensa à escolha apenas do empregador.

Ademais, quando estamos diante de uma dispensa coletiva, pode-se observar que os reflexos negativos são ainda maiores ao indivíduo, à economia e à sociedade de modo geral, com o desemprego e alto índice de rotatividade nas empresas. Conforme esclarecido nas considerações iniciais da Convenção nº. 158, a mesma surgiu após observarem os “graves

---

103 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

104 Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

105 Art. 17 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada

106 I — Aprovada na 61ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1976), entrou em vigor no plano internacional em 16 de maio de 1978.

107 Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v.5 – n.48 – março de 2016. p.7-35

problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em um grande número de países”<sup>108</sup>, além de adotar medidas atinentes ao término da relação de trabalho.

Destarte, a Convenção n. 158 estabelece a necessidade de justificação para o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Através de seu art. 4º, apenas não será findada a relação de trabalho quando não houver causa justificadora relacionada com a capacidade ou com o comportamento do trabalhador ou, ainda, com base nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Assim, própria Convenção explica quais são os motivos que não podem ser considerados causas justificadoras para o término da relação de trabalho<sup>109</sup> e estabelece procedimentos que devem ser adotados anteriormente ao término da relação de trabalho.

Portanto, de acordo com o artigo 9º do Tratado, o órgão julgador está habilitado para analisar os motivos alegados como causas justificadoras, bem como quaisquer outras circunstâncias relativas ao caso. Ainda, como medida protetiva, a Convenção estatui que cabe ao empregador o ônus de comprovar a existência da causa justificadora para o término da relação de trabalho, com o objetivo de não obrigar o obreiro a assumir o peso probatório da ruptura contratual imotivada.

Como forma de resguardar o direito sindical, o Tratado alude que, caso o término da relação de trabalho se dê por iniciativa do empregador em decorrência de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, o patrão deve informar os representantes dos trabalhadores, com os motivos das despedidas previstas, a quantidade e as categorias dos trabalhadores que possam ser atingidos, bem como o período no qual ocorrerão os termos das relações de trabalho, conforme o art. 13<sup>110</sup>, parágrafo 1º, “a”. Neste sentido, a alínea “b” do mesmo dispositivo anuncia que deve ser apresentado aos representantes dos trabalhadores interessados, conforme a legislação e a prática nacionais, a oportunidade para que sejam procedidas consultas a respeito das medidas a serem adotadas com o objetivo de impedir ou limitar os termos. Ademais, medidas para reduzir as más consequências dos termos

---

108 Notas preliminares – Convenção 158 da OIT

109 Estes motivos estão elencados nos artigos 5º, 6º e 7º da Convenção 158.

110 Art. 13 — 1. Quando o empregador prever termos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos

contratuais para aqueles envolvidos, por exemplo, com a procura de novos empregos. De igual modo informa a Convenção n° 154<sup>111</sup> da OIT, que determina a negociação coletiva e a participação do sindicato em questões de interesse comum.

Diante do exposto, percebe-se que a Organização Internacional do Trabalho tem como missão resguardar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho por intermédio do estabelecimento de normas protetivas sociais universais, além da promoção do reconhecimento internacional dos direitos humanos do trabalhador.<sup>112</sup>

Através da Convenção n°. 158, a Organização Internacional do Trabalho se preocupa com a instabilidade do presente para construir um amanhã mais sólido, ao expor uma solução de consenso<sup>113</sup>, e constrói uma diretriz adequada para dirimir dispensas coletivas, respaldada no entendimento de que deve haver justificativa nesta modalidade de extinção contratual. Para mais, ao visualizar os artigos 4º do diploma internacional e o art. 7º, I, da Carta Magna, colhe-se a noção de que ambos vislumbram proteger a relação de emprego contra a dispensa imotivada, respeitando as diretrizes principiológicas do Direito do Trabalho. Ainda, em casos de ruptura contratual pelo empregador, quando respaldados em dificuldades empresariais de natureza econômica, tecnológica, estrutural ou análoga, devem ser tomadas medidas prévias pelo patrão, a fim de evitar ou abrandar a ocorrência do ato unilateral.

Portanto, as Convenções da OIT comportam importantes instrumentos de defesa ao hipossuficiente, uma vez que as dispensas em massa repercutem negativamente em toda a sociedade, além de combater a banalização da dispensa injusta, a qual materializa a força de trabalho como mercadoria insignificante, que conduz à alta rotatividade de trabalhadores e demonstra a precariedade das contratações. Assim, a preocupação do Tratado está em atenuar os resultados do exercício unilateral do empregador, que carrega consequências desarmônicas para ambas as partes.

---

111 I - Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

112 Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região. v.5 – n.48 – março de 2016. p. 35-47

113 Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região. v.5 – n.48 – março de 2016. p. 35-47

### 4.3 – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS QUANTO À DISPENSA COLETIVA.

O caso que deu ensejo a discussão acerca da demissão em massa ocorreu no ano de 2009, quando a Embraer demitiu sem justa causa 4.273 funcionários<sup>114</sup>. Nesta oportunidade, como já mencionado, através do RODC 309/2009-000-15-00.4, o TST entendeu que, apesar de não considerar abusiva o despedimento massivo, confirmou a necessidade de negociação prévia com as entidades responsáveis. Dada a importância da negociação prévia, a prática da dispensa coletiva durante esse interregno, conquanto não estar sancionada por Lei, fora direcionada através do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.

Feitas as considerações, é necessário analisar qual posicionamento a Justiça do Trabalho está adotando após o advento da Reforma Trabalhista quanto à matéria. Neste sentido, analisar-se-á duas decisões, uma do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>o</sup> Região e outra do Tribunal Superior do Trabalho, bem como os desdobramentos desta pelos olhares dos magistrados trabalhistas.

O primeiro caso diz respeito a um despedimento em massa ocorrido na cidade de Araraquara. No sucedido, a empresa Raízes Energia demitiu 250 trabalhadores no dia 13 de novembro de 2017, um dia útil após a entrada em vigor da Lei 13.467/17. Na oportunidade, a empresa suspendeu as atividades daquela unidade produtiva e efetuou a dispensa de todos os empregados sem que houvesse uma negociação prévia com os sindicatos profissionais, tampouco tentou manter os empregos.

Quanto ao caso, o Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Civil Pública<sup>115</sup> provocado pela dispensa em massa desses trabalhadores. Ao deferir a liminar, o juiz Carlos Alberto Frigieri, da 2<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Araraquara, declarou a nulidade da dispensa. Na decisão, o magistrado elucidou que:

Cabe ao juiz do trabalho declarar a inconstitucionalidade de todos os dispositivos que entender incompatíveis com os preceitos constitucionais e inaplicáveis aqueles que ofendam os princípios do Direito do Trabalho, por contrariarem o fim social a que se dirige a legislação. Desprezar o valor do trabalho é, obrigatória, inevitável e logicamente reduzir o valor da pessoa detentora dessa força e, por consequência, reduzir o valor de todo e qualquer ser humano, contrariando os princípios fundamentais firmados pelo legislador constituinte originário.<sup>116</sup>

---

114 Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>o</sup> Região. v.5 – n.48 – março de 2016. p. 35-47

115 ACP 0012176-33.2017.5.15.0079

116 TRT – 15. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACP 0012176-33.2017.5.15.0079. Juiz: Carlos Alberto Frigieri. 06/08/18. Araraquara. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/693891/TRT-15/J/2018-08-06/343097618/movimentacao-do-processo-0012176-3320175150079>

Ainda, Carlos Alberto Frigieri apontou sua insatisfação quanto a inovação da Reforma Trabalhista quanto a equiparação das dispensas para todos os fins, *in verbis*:

Mas, a reforma trabalhista tratou da dispensa coletiva no art. 477-A da CLT, equiparando-a a institutos diversos e regidos por regimes jurídicos díspares, como são as dispensas individuais e plúrimas, afastando-se dos sistemas modernos de tutela da segurança no emprego vigentes nos países de economia avançada e, além de tudo, sem estabelecer o procedimento que tal modalidade de extinção coletiva de contratos deveria observar, violando o princípio da solução negociada, além de ser incongruente com o pretexto utilizado para a implementação da própria reforma trabalhista, baseada na busca da solução negociada.<sup>117</sup>

Além:

Fato é que, como já se disse, apesar de tratar dos potenciais efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, equiparando-os aos efeitos de uma dispensa individual, a nova lei não trouxe qualquer regulamentação adicional sobre o procedimento pelo qual devam se dar as dispensas coletivas ou plúrimas, resistindo a se conformar, e até mesmo contrariando se, ao entendimento há muito sedimentado pela doutrina e jurisprudência.<sup>118</sup>

Na sentença, o juiz elencou diversos dispositivos constitucionais feridos pelo artigo 477-A, como o art. 1º, incisos III, IV, nos arts. 6º, 7º inciso I e XXVI, no art. 8º, incisos III e VI, nos arts. 170 e respectivos incisos III e VIII e 193 da CF, além violar tratados internacionais ratificados pelo Brasil, bem como os princípios da proteção evolutiva e da vedação ao retrocesso social.

Neste sentido, decidiu por proceder parcialmente os pedidos formulados pelo Ministério Público e ordenou a nulidade das dispensas sem negociação coletiva com os respectivos sindicatos profissionais das categorias que compõem seus quadros para tentar dirimir os efeitos sociais da medida, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), revertidos em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados.

Insatisfeita, a empresa de energia ingressou com Mandado de Segurança<sup>119</sup> no TRT 15º Região alegando que a liminar foi abusiva e ilegal. Neste cenário, o juiz relator Evandro Eduardo Maglio afirmou não haver ilegalidade na liminar. Segundo ele, ainda, “o art. 477-A da

117 TRT – 15. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACP 0012176-33.2017.5.15.0079. Juiz: Carlos Alberto Frigieri. 06/08/18. Araraquara. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/693891/TRT-15/J/2018-08-06/343097618/movimentacao-do-processo-0012176-3320175150079>

118 TRT – 15. 2º Vara de Araraquara. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACP 0012176-33.2017.5.15.0079. Juiz: Carlos Alberto Frigieri. 06/08/18. Araraquara. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/693891/TRT-15/J/2018-08-06/343097618/movimentacao-do-processo-0012176-3320175150079>

119 MS 0008367-78.2017.5.15.0000

CLT, se estatui a não necessidade de autorização prévia de entidade sindical, não veda e não proíbe, entretanto, a prévia negociação com a entidade sindical.” Para mais, o relator informou:

O art. 477-A da CLT, entretanto, deve ser interpretado, e aplicado, à luz dos demais dispositivos legais atinentes à matéria - proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa - notadamente: os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CRFB/1988); a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CRFB/1988); a atuação sindical na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, CRFB/1988); a "prevalência" do "negociado" sobre o "legislado" (art. 611-A, "caput", CLT).<sup>120</sup>

Outrossim, afirmou o magistrado que a Raízen poderia ter evitado tais consequências se, no lugar de promover dispensa no dia 13/11/2017, dia útil imediatamente seguinte à vigência da Lei nº 13.467/2017, houvesse iniciado as negociações, com vistas à paralisação das atividades da unidade produtiva, em setembro/2017. Assim, restou aplicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região o entendimento de manter liminar que declarou nula a dispensa coletiva feita pela Raízen Energia de todos os trabalhadores da Usina Tamoio, em Araraquara.

Em contrapartida, o TST, através o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, presidente do Tribunal, em correição parcial, garantiu a demissão de 150 professores de uma das maiores universidades de Porto Alegre/RS. Neste caso, o Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul - SINPRO/RS ajuizou Ação Civil Pública<sup>121</sup> alegando que a dispensa ocorreu “de forma arbitrária e discriminatória”.

Em primeiro grau foi concedida liminar, posteriormente mantida pelo TRT da 4ª Região, em sede de Mandado de Segurança, suspendendo a dispensa, com respaldo de que “as dispensas pretendidas clamariam a intervenção sindical, razão pela qual declarou “*incidenter tantum*” a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, determinando a suspensão das dispensas até a data da audiência a ser realizada na ACP ou até eventual ajuste perante o MPT”.

Ainda, na decisão proferida, a Desembargadora do TRT da 4ª Região que indeferiu liminar em Mandado de Segurança<sup>122</sup>, fundamentou:

A propósito da matéria, e partindo-se da premissa de que há sim um movimento de despedida imotivada de uma coletividade, a ausência de prévia mediação no plano da

---

120 TRT – 15. Mandado de Segurança. MS 0008367-78.2017.5.15.0000. Relator: Evandro Eduardo Maglio. 31/01/18. Campinas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/2/art20180206-11.pdf>

121 ACP 0021935-89.2017.5.04.0026

122 MS 0022585-20.2017.5.04.0000

representação coletiva do Direito do Trabalho encontra óbice na Ordem Constitucional como apontado na decisão atacada. Inviável cogitar-se da ausência de assistência do sindicato da categoria em processos de despedidas em massa, na medida em que o art. 8<sup>a</sup>, III da CF/88 atribuiu ao sindicato "a defesa dos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou direitos e interesses coletivos" (grifamos).

Com efeito, a literalidade do texto constitucional é demais bem-vinda, administrativas, sobretudo quando endossado o entendimento da autoridade dita coatora de que o processo de despedida massiva de fato iria se implementar. De resto, a doutrina e jurisprudência pertinentes - a magistrada de primeiro grau transcreve farta jurisprudência sobre a matéria - sempre entendeu pela necessidade da intervenção sindical em se tratando de dispensas em massa, justamente em virtude do grave prejuízo social daí decorrente.<sup>123</sup>

Entretanto, o entendimento do Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho foi de encontro com a decisão da Desembargadora, no sentido de que "o art. 477-A da CLT, bem como decisão do Pleno do TST (c fr. TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. Maria Cristina Peduzzi, julgado em 18/12/17), vieram a superar a orientação da SDC do TST, que exigia a negociação coletiva prévia à demissão em massa"<sup>124</sup>.

Ademais, o magistrado ressaltou que, mesmo após a edição da Carta Magna de 88, as dispensas coletivas só ganharam destaque depois do caso Embraer, em 2009, enquanto que, neste intervalo temporal, a demissão em massa ocorria sem qualquer alarde. *In verbis*:

O que mais chama a atenção, em relação ao exercício do controle difuso de constitucionalidade das leis pelas autoridades requeridas, calcado no art. 8<sup>o</sup>, III, da CF, é o fato de que, por décadas, desde que a Constituição Federal de 1988 foi editada, demissões plúrimas se deram, e apenas em 2009, em precedente da SDC, calcado em princípios gerais constitucionais e no referido dispositivo constitucional, é que se passou a exigir a negociação coletiva prévia às demissões plúrimas, e, em nítido reconhecimento do ativismo judiciário que se praticava, registrando que a orientação apenas se adotaria nos próximos dissídios coletivos de natureza jurídica ajuizados com esse objeto.<sup>125</sup>

Para mais, o juiz concluiu seu entendimento no sentido de julgar procedente o pedido correicional e suspendendo os efeitos da tutela de urgência antecipada, concedida na Ação Civil Pública, mantida com o indeferimento de liminar no Mandado de Segurança.

123 TST. Correição Parcial. CorPar 1000393-87.2017.5.00.0000. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. 28/12/17. Brasília. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/1/art20180108-03.pdf##LS>

124 TST. Correição Parcial. CorPar 1000393-87.2017.5.00.0000. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. 28/12/17. Brasília. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/1/art20180108-03.pdf##LS>

125 TST. Correição Parcial. CorPar 1000393-87.2017.5.00.0000. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. 28/12/17. Brasília. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/1/art20180108-03.pdf##LS>

Diante dessa decisão, os juízes trabalhistas Grijalbo Fernandes Coutinho e Hugo Cavalcanti Melo Filho<sup>126</sup> produziram um artigo no qual declaram inconformidade com o entendimento do MM Relator Ives. Para os autores, o Presidente do TST acredita que a dispensa de empregados é verdadeiro direito potestativo do empregador. Ainda, aludem que o mesmo “Filia-se à doutrina do *employment at will*<sup>127</sup>, na linha do que se pratica nos Estados Unidos da América, segundo a qual nada impede a dispensa do empregado, ainda que não haja motivo, numa espécie de “denúncia vazia” do contrato de trabalho.”<sup>128</sup>

Ademais, Coutinho e Melo demonstram que a correção parcial julgada por Ives Granda está em desconformidade com a Constituição da República e com o Direito Internacional do Trabalho, uma vez que o legislador, ao editar o artigo 477-A da Lei 13,467/17, desconsiderou o fato de o artigo 7.º, inciso I, da Constituição vedar a dispensa arbitrária ou injusta, o qual não poderia ser afastado quando da feitura da norma, “as quais, ainda que sejam normas de eficácia contida, não se despem de sua eficácia imediata.”<sup>129</sup>.

Ainda, debruçam-se os magistrados no sentido de demonstrar que a inovação trazida pela CLT não é compatível com a Convenção 158 da OIT, - como já explanado em tópico anterior - o que impõe a paralisação de seus efeitos, mesmo que denunciada pelo Brasil, uma vez que pode ser utilizada como fonte formal do direito trabalhista, com fulcro nos artigos 8º e 5º, §2º da Carta Maior.

Mostram indignação, também, ao fato de o legislador equiparar a dispensa coletiva e dispensa individual, situação a qual não considerou que as duas são de institutos do Direito do Trabalho completamente diferentes em princípios, normas e instituições. Portanto, o artigo 477-A, ao autorizar a dispensa em massa de trabalhadores, “configura explícito rebaixamento das condições gerais de trabalho vetado pelo comando do *caput* do art. 7º da Constituição da

---

126 COUTINHO, Grijalbo Fernandes; Filho, Hugo Cavalcanti Melo. A vã tentativa de naturalizar a dispensa em massa no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/26045-a-va-tentativa-de-naturalizar-a-dispensa-em-massa-no-brasil>.

127 Termo usado na legislação trabalhista dos EUA para relações contratuais em que um empregado pode ser demitido por um empregador por qualquer motivo, sem necessidade de justificativa.

128 COUTINHO, Grijalbo Fernandes; Filho, Hugo Cavalcanti Melo. A vã tentativa de naturalizar a dispensa em massa no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/26045-a-va-tentativa-de-naturalizar-a-dispensa-em-massa-no-brasil>

129 COUTINHO, Grijalbo Fernandes; Filho, Hugo Cavalcanti Melo. A vã tentativa de naturalizar a dispensa em massa no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/26045-a-va-tentativa-de-naturalizar-a-dispensa-em-massa-no-brasil>

República, do qual emana o princípio da proibição do retrocesso no âmbito das relações de trabalho.”<sup>130</sup>.

Logo, a decisão do Relator Ives Granda vai completamente de encontro com o entendimento dos magistrados Grijalbo Fernandes Coutinho e Hugo Cavalcanti Melo Filho, de modo que estes entendem ser inconstitucional a regra que equipara as dispensas coletivas, plúrimas e individuais para todos os fins e, ainda, afasta a necessidade de autorização por parte dos sindicatos e ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

#### 4.4 – ANÁLISE DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 477-A DA CLT.

##### 4.4.1 – Supremacia Constitucional

O sentido que se extrai da palavra “supremacia” é de superioridade, prevalência. E é aí que está a Carta Maior, no topo, como dispositivo hegemônico do ordenamento jurídico. Neste sentido, surge o princípio da *supremacia constitucional*, o qual advém da constatação de que a constituição é soberana dentro do ordenamento e todos os outros dispositivos devem adequar-se à mesma.<sup>131</sup> Como ensina Bulos<sup>132</sup> “Consequência disso: sendo a constituição a lei máxima, a lei das leis, o fundamento último de validade de toda e qualquer disposição normativa, não se admitem agressões à sua magnitude.”. Ainda, segundo Nathalia Masson<sup>133</sup> “Referida premissa interpretativa estabelece que, em virtude de a Constituição ocupar o ápice da estrutura normativa em nosso ordenamento, todas as demais normas e atos de Poder Público somente serão considerados válidos quando em conformidade com ela.”

Em consequência de toda sua magnitude, a Constituição tem o condão de desqualificar todo e qualquer ato, no plano jurídico, que a oponha, posto que, apesar de não explicitamente exposta, a hegemonia da Carta está envolvida por todo texto legal<sup>134</sup>. Dessa teoria surgem os

---

130 COUTINHO, Grijalbo Fernandes; Filho, Hugo Cavalcanti Melo. A vã tentativa de naturalizar a dispensa em massa no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/26045-a-va-tentativa-de-naturalizar-a-dispensa-em-massa-no-brasil>

131 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.128

132 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014., p.128

133 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, 1.384p. p.60

134 STF, ADIn 2.215-MC/PE, Rei. Min. Celso de Mello, j. em 17-4-2001 apud Bulos, Uadi Lammêgo Curso de direito constitucional I Uacli Lammêgo Bulos. - 8. cd. rev. e atrn.11. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -Seio Paulo: Saraiva, 2014. p.129

princípios da adequação, os quais “os atos legislativos, administrativos e jurisdicionais, do mesmo modo que os privados, devem ser simétricos com relação ao texto maior.”<sup>135</sup>; hierarquia, que elucida que os atos públicos e privados devem respeitar a gradação do ordenamento jurídico em suas diversas camadas; razoabilidade, em que ensina Bulos “os atos públicos e privados devem ser praticados com base nos fins estatuídos nas constituições, à luz da racionalidade, do bom senso, da lógica, do sentimento de justiça e da prudência”; força normativa da constituição, a qual é guia para as leis comuns, atos públicos e privados, por conter força interna capaz de direcionar as normas infraconstitucionais, capaz de lhe conferir efetividade ou eficácia social; e rigidez constitucional, ou seja, “constituição, situada no vértice do ordenamento jurídico, não permite que confundamos o ato de elaboração das leis comuns com o procedimento solene e dificultoso utilizado para a sua reforma.”.

Outrossim, as recomendações que a Carta Maior faz são destinadas, primeiramente, aos próprios agentes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, de todos os níveis e escalões. Deste modo, a Constituição é a estrutura do Estado e da sociedade e a observância aos seus princípios faz a excelência de sua efetividade<sup>136</sup>. Logo, reza Bulos, “o acatamento às normas supremas do Estado, por parte das autoridades da *res publica*, é o primeiro passo de toda a obediência ao ditame da superioridade hierárquico-normativa da Carta de Outubro”. Deste modo, o respeito à soberania constitucional deve ser o norte para os limites de elaboração normativa no ordenamento jurídico pátrio.

#### **4.4.2 – Parâmetros de constitucionalidade no ordenamento jurídico pátrio.**

Ao constatarmos que a Carta Magna é soberana, nos questionamos acerca do que é constitucionalidade, quais são os parâmetros para sua ocorrência, já que, diante da contrariedade entre os atos públicos ou privados perante o caráter supremo das normas constitucionais, se apresenta a inconstitucionalidade. Conforme entendimento de Bulos<sup>137</sup> “tanto a constitucionalidade como a inconstitucionalidade pressupõem a existência de uma constituição rígida, dotada de supremacia formal, cujas normas sirvam de parâmetro para a elaboração das demais prescrições do ordenamento jurídico.”.

---

135 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.130

136 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, 136

137 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.138

A noção de inconstitucionalidade, por sua vez, é tratada de maneira ampla, já que há diferentes modos de ocorrência e que deságuam em diversas formas de confronto à Constituição. Reza Bulos<sup>138</sup> que a inconstitucionalidade não é um vício, mas um juízo de valor, uma vez que direciona o raciocínio humano a crer que determinadas condutas são contrárias ao núcleo. Portanto, a partir de uma noção de que o controle pressupõe a rigidez da Constituinte e, na hierarquia das normas, observa-se o *status* que tem a Carta Magna, tem-se a diretriz a qual deve seguir o ordenamento jurídico.

Para mais, quanto aos tipos de inconstitucionalidade, se deve ater à norma, ao tipo de conduta, ao alcance do vício, ao momento de feitura da regra, e o prisma de apuração<sup>139</sup>.

Quanto à norma violada, a inconstitucionalidade pode ser formal ou material. No primeiro caso, a também intitulada inconstitucionalidade nomodinâmica, preceitua um vício por inobservância do rito processual de feitura legislativa, ou seja, no momento de elaboração da norma não foi respeitado algum rito necessário, ou pode haver a incompetência do órgão que a editou, ou, ainda, pode ser criada em período proibido<sup>140</sup>. No Brasil, as duas primeiras são as mais recorrentes e, portanto, integram o vício formal. A inconstitucionalidade formal propriamente dita<sup>141</sup> “acarreta a nulidade de emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções.”<sup>142</sup>. Já a inconstitucionalidade orgânica<sup>143</sup> gera vícios de competência.

Quanto ao vício material da norma, tem-se que, conforme Bulos<sup>144</sup> “A inconstitucionalidade material, substancial ou intrínseca é a que afeta o conteúdo das disposições constitucionais.”, portanto, é a violação ao cerne dos artigos constitucionais, o que há por trás do texto, o sentido da feitura normativa. Neste quadro, há o confronto aos princípios norteadores do Direito, a essência da mensagem positivada. Deste modo, há matérias de fundo<sup>145</sup> que concernem à soberania, cidadania, dignidade humana, livre iniciativa, prevalência dos direitos humanos, legalidade, impessoalidade, boa-fé, entre outros.

---

138 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.138

139 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, p. 1125

140 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014,. p.143

141 Aquela que contamina a feitura da norma por inobservância dos pressupostos técnicos.

142 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.144

143 Aquela em que a norma nasce de ente incompetente para a feitura da mesma.

144 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.146

145 Tema por trás dos artigos

Segundo Bulos, as matérias que constroem a Constituição dão ideia de direito e de justiça. Assim, “A partir do momento que essa ideia de direito e de justiça é desrespeitada temos a inconstitucionalidade material das leis e dos atos normativos, porque a liberdade do legislador é limitada pela Constituição Federal.”<sup>146</sup>

De fato, é importante constatar que o legislador não é um ser ilimitado, ou seja, não é permitido a ele legislar do modo como quiser e da maneira que bem entender, uma vez que há limites que permeiam às ideias de direito e de justiça presentes na Carta Maior. Assim, as Leis só serão constitucionais, quanto à matéria, se estiverem de acordo com a substância da constituição.<sup>147</sup>

No que concerne a conduta ofensiva, a inconstitucionalidade pode encontrar respaldo na modalidade comissiva ou omissiva. A primeira trata de ação, por parte do Estado ou de particulares, de uma conduta positiva que vai de encontro aos preceitos fundamentais, que culmina com o vício de constitucionalidade. Esta modalidade de inconstitucionalidade é a mais comum de todas as formas de fraude constitucional<sup>148</sup>. Já a conduta omissiva é caracterizada pela ausência de ação quando esta deveria ocorrer, ou seja, deriva do silêncio, da inércia<sup>149</sup>. Conforme Mendes “A omissão legislativa inconstitucional pressupõe a inobservância de um dever constitucional de legislar, que resulta tanto de comandos explícitos da Lei Magna como de decisões fundamentais da Constituição identificadas no processo de interpretação.”<sup>150</sup>

Ainda, a inconstitucionalidade pode se configurar total ou parcial. A total atinge a completude da lei ou ato normativo, já a parcial recai apenas sobre parte desta lei ou ato. Neste caso, aplica-se o princípio da parcelaridade ou divisibilidade, que autoriza o fracionamento das normas em válidas e inválidas, afastando apenas aquela parte que não está de acordo com a Constituição. Outrossim, conforme Masson, a doutrina defende o entendimento de que a inconstitucionalidade parcial pode culminar em total, quando normas remanescentes, mesmo que em completa conformidade com a Carta Maior, forem dependentes daquela, ou seja, não apresentarem sentido autônomo<sup>151</sup>.

---

146 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.147

147 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.150

148 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.151

149 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, 2016. p. 1127

150 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, 2018, p. 1761

151 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, p. 1130

A inconstitucionalidade pode morar, ainda, no momento de feitura da norma. Neste ponto, ocorre quando há a relação entre a norma constitucional escolhida como parâmetro e o objeto violador. Por conseguinte, este – o objeto violador – é capaz nascer já viciado ou a falha pode ocorrer supervenientemente. Na primeira possibilidade, a norma é inconstitucional desde sua origem, no qual o parâmetro – norma constitucional – é anterior ao objeto analisado. Quanto à ocorrência superveniente da inconstitucionalidade, quando o parâmetro é posterior ao objeto, o Brasil não reconhece esta modalidade, posto que a norma não é reconhecida como inconstitucional, mas é considerada revogada<sup>152</sup>.

Finalmente, o vício de constitucionalidade pode ser configurado no prisma de apuração, ou seja, a norma pode afetar frontalmente o texto constitucional ou desrespeitar diretamente um dispositivo infraconstitucional. Na modalidade direta ou expressa, há o confronto direto entre a norma e Constituição, ou seja, não há nenhuma outra regra interposta entre as duas. Por seu turno, a inconstitucionalidade reflexa não atinge diretamente a Carta, mas uma norma de qual dela depende, ou seja, “é aquela em que uma lei ou ato normativo se contrapõem à constituição de modo oblíquo ou reflexo”<sup>153</sup>. Ainda, a inconstitucionalidade pode ocorrer de forma consequencial, ou seja, por atração ou arrastamento de outras normas dependentes entre si, sendo uma principal e outra acessória, ainda que a solicitação acerca da inconstitucionalidade seja feita apenas acerca da principal, posto que não há nexos afastar a norma principal e conservar outra que daquela depende e que, sozinha, não tem sentido normativo.<sup>154</sup>

Cumprindo ressaltar que, para Bulos, é necessário especificar o preceptivo violado, posto que a elucidação de argumentos meramente abstratos não justifica a inconstitucionalidade da norma. Assim, “a mera invocação subjetiva de argumentos abstratos, que apenas demonstram a existência de violações oblíquas ou reflexas ao texto da constituição, não servem de suporte para decretar a inconstitucionalidade das leis ou dos atos normativos.”<sup>155</sup> Portanto, para o autor, “a inconstitucionalidade indireta só é admissível se promanar de uma ofensa às próprias normas expressas na constituição. É como se existisse uma violação implícita daquilo que está explícito.”<sup>156</sup>.

---

152 Fenômeno da não recepção do direito anterior.

153 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.155

154 MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016, 2016, p. 1131

155 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.158

156 BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014, p.158

A partir da elucidação dos parâmetros que configuram a constitucionalidade ou não da norma, partimos para a investigação do problema deste estudo, ou seja, a inconstitucionalidade da equiparação da dispensa coletiva à individual para todos os fins, principalmente quanto a possibilidade de demissão em massa sem a prévia participação dos sindicatos de classe, principais representantes dos obreiros na disputa entre o capital e o trabalho.

#### **4.5 – INCONSTITUCIONALIDADE DA EQUIPARAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA À INDIVIDUAL.**

Diante de todo exposto ao longo do estudo, o presente tópico busca a análise da constitucionalidade da inovação trazida pela Lei nº. 13.467/17<sup>157</sup>, a equiparação das dispensas coletivas, plúrimas e individuais e a permissividade de despedimento coletivo sem anterior autorização sindical ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Como explanado durante o projeto, a Constituição Federal de 1988 é dotada de viés social, que busca a proteção dos interesses da sociedade e abrange diversos princípios jurídicos gerais que servem de norte para a legislação pátria, desde o momento de elaboração da norma. Entre esses princípios, estão alguns citados ao longo deste projeto, como o princípio da proibição ao retrocesso social; o princípio da função social da empresa; o princípio da proteção ao trabalhador contra dispensa arbitrária.

Portanto, o Estado é objetivamente vinculado ao Texto Constitucional, o que significa que, ao exercer a função legiferante, o Poder Legislativo não é livre, não desempenha atividade originária, sendo atrelado à Carta Constitucional, logo, não tem poder ilimitado e não pode desvincular-se do norte estabelecido pela Lei Maior.

Deste modo, ao elaborar o artigo 477-A da CLT, o legislador viabiliza a equivalência entre as despedidas individuais e coletivas, permitindo em todas as modalidades a ocorrência denúncia contratual vazia<sup>158</sup>, em clara ofensa ao artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988.

No entanto, vários outros aspectos colocam em xeque a constitucionalidade desta nova regra celetista, porquanto que a dispensa coletiva dilacera a supremacia constitucional e amedronta aqueles que dependem do emprego para sustentar a família, além de incitar a superioridade do valor do capital perante a força de trabalho.

---

157 Lei da Reforma Trabalhista

158 Dispensa arbitrária, imotivada.

Isto posto, cumpre aqui destacar os motivos para o qual deve ser considerada inconstitucional a equiparação do despedimento coletivo ao individual, uma vez que, na modalidade individual não se faz necessária a negociação prévia com entidades sindicais pertinentes, tampouco a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Primeiramente, cumpre ressaltar que a regulação de que trata o inciso I do art. 7º da Constituição Federal não prescinde de lei complementar, ou seja, não poderia ser feita por mera lei ordinária. Inclusive, como elucida Maurício Godinho Delgado<sup>159</sup>, esta condição já foi discutida pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI n.1625, ao julgar inconstitucional a Convenção 158 da OIT, justamente por necessitar de lei complementar que regule o artigo 7º, I<sup>160</sup> da CF. Ora, se julgada inconstitucional a Convenção que busca a proteção do trabalhador, porque manter norma que fere frontalmente seus direitos?

Outrossim, o mesmo dispositivo constitucional aborda a necessidade de indenização compensatória, dentre outros direitos. Neste sentido, cumpre ressaltar que mera lei ordinária não poderia tratar de tal matéria, posto que é papel de lei complementar fazê-lo.

Ademais, o artigo 477-A da CLT nada mais fez do que suprimir direitos, atuando em completa oposição ao princípio de proteção ao trabalhador contra dispensa arbitrária, posto que desobriga a atuação das entidades de representação enquanto autorizadas para o cumprimento da demissão. Portanto, a inovação legislativa afasta a negociação coletiva de uma discussão essencialmente coletiva e, ainda, não estipula qualquer indenização compensatória superior às verbas tradicionais da dispensa individual imotivada.<sup>161</sup>

Enquanto que o Estado Democrático de Direito é regido pela inclusão e natureza democrática, ratificado através da Carta de 88, o art. 477-A negligencia todos esses preceitos e equipara, para todos os fins, todas as modalidades de dispensa, sem observar que cada uma guarda peculiaridades distintas. Neste sentir, a Reforma Trabalhista fere princípios intrínsecos à essência do Texto Constitucional, como o da valorização do trabalho, função social da empresa e o princípio da dignidade da pessoa humana. Por seu turno, o legislador não prezou

---

159 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p.1.378.

160 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos

161 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl. - São Paulo: Ltr, 2018. p. 1.378

pela proporcionalidade ao estabelecer que as dispensas coletivas merecem o mesmo tratamento das dispensas individuais. Segundo Enoque Ribeiro dos Santos:

No momento atual, não apenas de sedimentação da quarta dimensão dos direitos humanos, entre eles, o direito de informação, de democracia, de pluralidade, e, surgimento da quinta dimensão de direitos fundamentais, relacionada aos avanços da cibernética e da informática, o Brasil ao sancionar a Lei n. 13.467/2017, que em seu art. 477-A coloca no mesmo patamar institutos tão diversos e regidos por regimes jurídicos díspares – a dispensa individual, a plúrima e a coletiva -, não apenas se afasta dos sistemas modernos de tutela da segurança no emprego vigentes nos países de economia avançada, como se posta em sentido diametralmente oposto.<sup>162</sup>

Deste modo, os princípios constitucionais, bem como os infraconstitucionais, devem servir de parâmetro para a interpretação do art. 477-A da CLT, de modo que se demonstre a real necessidade da dispensa e exija motivação do ato patronal, impedindo que o exercício abusivo do seu direito de tomar a iniciativa da extinção do contrato de trabalho seja tão prejudicial ao trabalhador e a sociedade, afinal, o Direito do Trabalho deve comprometer-se com a redução ou término das desigualdades sociais nas relações conflituosas entre o capital e o trabalho.

Ainda, a inconstitucionalidade do artigo 477-A mora na inobservância dos artigo 8, III<sup>163</sup>, da Constituição Federal, o qual preza pela participação sindical na defesa de direitos coletivos e individuais e 8, VI<sup>164</sup>, o qual delibera a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Isto posto, cumpre salientar que a participação sindical em temas coletivos é essencial, uma vez que a entidade constitui importante instrumento de proteção aos interesses da classe obreira e não poderia ser afastada por simples vontade da lei.

Outrossim, conforme o Enunciado 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, configura inconstitucional o dispositivo 477-A da CLT, *in verbis*:

*DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE.*

O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniência, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4º da Convenção 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o art. 13 da Convenção 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da

162 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n13-4672017-da-reforma-trabalhista/##LS>.

163 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas ;

164 VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

entidade sindical; b) o dever geral de boa-fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa.<sup>165</sup>

Diante disso, resta concluir que inovação trazida pela Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista, quanto a equiparação de todas as modalidades de dispensa é inconstitucional, porquanto que equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas é enfraquecer a defesa de um direito Constitucional do Trabalho, que se orienta através dos preceitos contidos na Carta Maior.

---

165 Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)

## 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo abordou a análise da Reforma Trabalhista, que passou a vigorar no Brasil em 11 de novembro 2017, e é alvo de inúmeras críticas, uma vez afeta diretamente direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas.

O foco deste trabalho foi discussão acerca da inovação legislativa quanto à equiparação, para todos os fins, das despedidas individuais, plúrimas e coletivas, sem a necessária intervenção sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, inserida no artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Por seu turno, a dispensa coletiva difere das dispensas plúrima e individual, uma vez que decorre de um único ato do patrão para interrupção contratual de diversos empregados, de forma simultânea, e motivado pelo mesmo fim, a redução do quadro de empregados da empresa.

O início do projeto trata de grandes princípios constitucionais e trabalhistas que prezam pela proteção do hipossuficiente, desde o *in dubio pro mísero* até a prevalência de uma norma mais favorável, bem como os princípios do valor social do trabalho, que demonstra como a mão de obra deve ser reconhecida perante a “supremacia” do capital, e da função social da empresa, o qual pretende evitar abusos, flexibilizações, variações de condições de trabalho em detrimento dos direitos dos trabalhadores que nela laborem.

Ainda, o estudo tratou da dispensa coletiva como instrumento de afronta à vedação ao retrocesso social no direito trabalhista, que, por seu turno, é um princípio constitucional de suma importância, que busca valorizar a evolução social da nossa Constituição, proibindo que sejam excluídos direitos sociais já garantidos. Deste modo, discutir o retrocesso causado pela inovação trazida pela Reforma é primordial, uma vez que a permissividade do despedimento em massa rompe com a essência deste princípio.

Neste embaralhar de novas ideias “progressistas” (regressistas) para o Direito do Trabalho, demonstrou-se que a dispensa coletiva em muito tem a prejudicar o trabalhador, e que sua legitimação sem negociação prévia dilacera a finalidade dos princípios protetores do ordenamento. Ainda, restou comprovado que igualar modalidades de dispensa completamente distintas entre si, tanto em impactos econômicos quanto sociais, é grave e necessita de atenção antes que os efeitos se demonstrem catastróficos para a sociedade.

Outrossim, a discussão sobre a inovação legislativa perpassa pela efetiva atuação sindical como meio de proteção ao obreiro, e que é capaz de dirimir os malefícios que a supremacia do capital perante a força de trabalho é capaz de causar. Deste modo, o estudo analisa a temática através de enfoque internacional, através das convenções da OIT, bem como

vertentes nacionais, por meio de exame jurisprudencial. Este tópico do trabalho deu a verdadeira dimensão do Direito do Trabalho enquanto ferramenta importantíssima de proteção aos trabalhadores, pois estes são parte hipossuficiente na relação de trabalho

Neste sentir, se fez necessária a análise dos parâmetros de constitucionalidade utilizados no ordenamento jurídico pátrio para que pudesse ser dada uma resposta cirúrgica quanto à inconstitucionalidade do dispositivo 477-A da CLT. Deste modo, foi possível conduzir o estudo quanto a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista quando esta veio a equiparar, para todos os fins, as modalidades de dispensa, desobrigando a prévia participação sindical, ou a feitura de convenção ou acordo coletivo, pois foi possível clarificar as rupturas principiológicas dessa mudança legislativa.

Diante do exposto ao longo do presente estudo, restou comprovada a incompatibilidade da equiparação da dispensa coletiva à individual com a Carta Constitucional, uma vez que aquela rompe com diversos princípios jurídicos, como o da proteção ao trabalhador, valor social do trabalho, função social da empresa, vedação ao retrocesso social, que direcionam todo o ordenamento jurídico, através da supremacia que Lei Maior exerce sobre todas as normas a ela submissas. Portanto, cumpre destacar que Constituição Federal é o norte para a feitura de todas os dispositivos e, por meio dela, deve o legislador formar seu entendimento para, posteriormente, elaborar a norma.

No que toca o artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho, foi infeliz o legislador no momento de feitura normativa, uma vez que afastou os direcionamentos emanados da Carta e suprimiu direitos que já eram intrínsecos aos empregados, mesmo que por entendimento jurisprudencial. Assim, o dispositivo 477-A veio para rebaixar o que era benéfico aos obreiros e, deste modo, ultrapassou os limites de respeito e proteção impostos pela Constituição.

Cumpre destacar que o presente trabalho defende a inconstitucionalidade da equiparação de todas as modalidades de dispensa, uma vez que estas exercem papéis diferentes perante a sociedade e, cada uma, através de suas particularidades, deve ser examinada em separado, bem como vai de encontro com diversos princípios jurídicos, como o princípio da proteção ao trabalhador, valor social do trabalho, função social da empresa, vedação ao retrocesso social. Portanto, a dispensa individual merece tratamento único, bem como a dispensa plúrima e, principalmente, a dispensa coletiva, uma vez que carrega consigo impactos sociais irreversíveis. Deste modo, afastar a negociação sindical prévia é desprezar a influência que a entidade de representação oferece para toda a sociedade.

## 6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Jailton Macena. **VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DE CIDADANIA E DE RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO**. Revista de Direito Brasileira. São Paulo. v.16 n.7 p.115-134 jan.-abr. 2017

AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado** / José Carlos Arouca. - São Paulo : Ltr, 2003.

**A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro.** RERE – Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado. n.21 – março/abril/maio 2010 – Salvador – Bahia – ISSN 1981-1888

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho** / Alice Monteiro de Barros - 10º ed. - São Paulo : Ltr, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT**. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 20 jun. 2019

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. **Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção nº 158 da OIT relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador**. DOU de 23.12.96.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a convenção 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregado, de 22 de junho de 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D1855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm). Acesso em: 28 jul. 2019

BRASIL. Lei 9.601/98 de 21 de janeiro de 1998. **Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm). Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 28 mai. 2019

BRASIL. Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em: 02 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. **Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]** – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016.

BRASIL. TRT – 15. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACP 0012176-33.2017.5.15.0079. Juiz: Carlos Alberto Frigieri. 06/08/18. Araraquara. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/693891/TRT-15/J/2018-08-06/343097618/movimentacao-do-processo-0012176-3320175150079>. Acesso em: 28 jul. 2019

BRASIL. TRT – 15. Mandado de Segurança. MS 0008367-78.2017.5.15.0000. Relator: Evandro Eduardo Maglio. 31/01/18. Campinas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/2/art20180206-11.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2019

BRASIL. TST. Correição Parcial. CorPar 1000393-87.2017.5.00.0000. Relator: Ives Granda da Silva Martins Filho. 28/12/17. Brasília. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/1/art20180108-03.pdf###LS>. Acesso em: 28 jul. 2019

BRASIL. TRT – 15. 2º Vara de Araraquara. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ACP 0012176-33.2017.5.15.0079. Juiz: Carlos Alberto Frigieri. 06/08/18. Araraquara. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/693891/TRT-15/J/2018-08-06/343097618/movimentacao-do-processo-0012176-3320175150079>. Acesso em: 28 jul. 2019

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional** - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013 -São Paulo: Saraiva, 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional: teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. - 14 ed. rev. atual. E ampl. - Rio de Janeiro; Forense; São Paulo: MÉTOD, 2017.

COMPARATO, Fábio. **Estado, empresa e função social**. São Paulo: RT nº 732, 1996.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; Filho, Hugo Cavalcanti Melo. **A vã tentativa de naturalizar a dispensa em massa no Brasil. 2018**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/26045-a-va-tentativa-de-naturalizar-a-dispensa-em-massa-no-brasil>. Acesso em 14 ago 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil** : com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 17. ed. rev. atual. E ampl.. - São Paulo: Ltr, 2018.

DERBLI, Felipe. **O princípio da proibição de retrocesso social na constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: AÇÕES AFIRMATIVAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FORMA DE RESISTÊNCIA**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis p. 253. 2008.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 20 jun. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** / Sergio Pinto Martins. - 32. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016. p. 130

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional** / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016. 1.384p.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional** – 13. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MOTTA, Carlos Alberto. **Negociação coletiva de trabalho** / Enoque Ribeiro dos Santos. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical** / Amauri Mascaro Nascimento. - 6. ed. - São Paulo: Ltr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos**. Revista LTr, São Paulo v. 73, n. 1, p. 7/16, jan./2009.

PEREZ, Viviani. **A função social da empresa: uma proposta de sistematização do conceito**. Trabalho final da disciplina de Direito Civil. Mestranda da UERJ, 2005.

Reforma Trabalhista - **ENUNCIADOS APROVADOS 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho** - Conamat (2018)

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação ao retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo; LTr Editora, 2010.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho I** Rogério Renzetti; [coordenação Sylvio Motta]. - 4. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: MÉTODO, 2018.

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010

Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região. v.5 – n.48 – março de 2016. p.7-47

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n13-4672017-da-reforma-trabalhista/###LS>. Acesso em: 16 jul. 2019

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional** / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Antônio Álvares da. **A Constitucionalidade da Convenção 158 da OIT**. Belo Horizonte: RTM, 1996.

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, 328p.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Considerações sobre a proposta de alteração do artigo 618 da CLT**. In: FREITAS, José Mello (Org.). **Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização**. Passo Fundo: UPF, 2003, p. 46-47.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p.45.