

DISPENSA COLETIVA: A FALHA DO ESTADO EM PROPORCIONAR SEGURANÇA JURÍDICA PELA LEI 13.467/2017

*Karine Cordazzo*⁴⁰

*Cleber Rodrigues Ramos*⁴¹

*Lucas Franco da Silva*⁴²

RESUMO

As recentes e questionáveis resoluções aplicadas pelos tribunais no alusivo a Lei 13.467/17 fomenta novas discussões acerca dessa lei que já é questionada desde sua elaboração, por seu lado, os tribunais carecem de pacificação jurisdicional para efetivar o direito, sob responsabilidade de o aplicarem de maneira desmedida e incorrer no prejuízo do elo mais fraco, o trabalhador hipossuficiente. Por isso, o presente trabalho busca explicar as diversas decisões referentes ao Art. 477-A da CLT; devido a nova perspectiva da relação de trabalho adotada, torna-se necessário utilizar, principalmente, o direito comparado, além da doutrina, jurisprudência e legislação pátria, como meio para evidenciar a disparidade desse dispositivo com o Estado Democrático de Direito, assim como o poder judiciário não consegue proporcionar segurança jurídica, impactando a sociedade.

Palavras-chave: Lei 13.467/2017. Segurança jurídica. Dispensa Coletiva.

1 INTRODUÇÃO

Mediante a vigência do modelo econômico capitalista, onde os indivíduos por livre associação alocam seus recursos de produção e adentram ao mercado a partir do fornecimento de bens ou serviços é sabido que, o constante sustento para a atividade empresária recai sobre o cálculo

⁴⁰ Mestre em Fronteiras e Direitos Humanos pela Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD (2019) - Bolsista CAPES. Especialista em Ciências Penais pela Universidade Anhanguera - Uniderp (2017). Graduada em Direito pelo Centro Universitário da Grande Dourados - UNIGRAN (2015). Diplomada em Saber Penal y Criminología pela Asociación Latinoamericana de Derecho Penal y Criminología - ALPEC (2019). Professora da Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Público do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). Professora de Direito Penal e Direito Processual Penal do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). Professora do curso de Direito na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Advogada.

⁴¹ Discente do curso de Direito na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).

⁴² Discente do curso de Direito na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS).

dos custos do empreendimento, sendo os principais dispêndios com a burocracia, mão-de-obra (especializada ou não), matéria prima diretamente vinculados à situação econômica do país.

Vê-se que, a mão-de-obra age como impulso para toda produção, é composta essencialmente pelo quadro de empregados da estrutura de um empreendimento, são estes responsáveis por concretizar a produtividade e a qualidade da empresa.

Dada a importância dos trabalhadores para a economia em geral, a Constituição Federal de 1988 no art. 7º ao tratar dos Direitos Sociais, garante aos trabalhadores uma “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

O núcleo da discussão dá-se na proteção contra “despedida arbitrária”, tutela essa que reflete o princípio do *in dubio pro operário*, que coloca o direito sempre em defesa do trabalhador, pois a legislação o considera a parte frágil da relação de trabalho.

Nesse sentido, a vedação quanto à dispensa arbitrária mostra-se como uma forma de limitar os poderes do empregador. Contudo, admitir essa defesa, impossibilita o empregador de dispensar seus funcionários em razão de falhas estruturais que derivam do contexto econômico.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece em seu art. 482 o rol de atos enquadrados como justa causa para rescisão de contrato de trabalho por parte do empregador, nota-se: o ato de improbidade; a incontinência de conduta ou mau procedimento; a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado (ou for prejudicial ao serviço); a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; a desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou insubordinação; e o abandono de emprego.

Em um contexto de instabilidade econômica, em que, o empregador precisa reduzir os custos da atividade empresária, como ato emergencial para sua manutenção no mercado, e consequentemente necessite demitir funcionários, o mesmo não detinha amparo legal para tal ato.

Nesse contexto, é observável a desconsideração das leis trabalhistas ante as dinâmicas do mercado, pois, ainda que a carta de direitos fundamentais seja voltada à proteção da parte mais frágil da relação de trabalho, o Direito do Trabalho não pode fechar-se para o campo da economia.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) surge com uma tentativa de mudança principiológica da CLT, a título de exemplo, a despedida em massa de funcionários sem a justa causa, que anteriormente não era regulada por nenhuma norma, adquiriu amparo legal a partir da reforma trabalhista. O art. 477-A da CLT consolidou um entendimento ante a demissão em massa, que primeiramente era regulada pela jurisprudência.

Isto posto, o presente artigo tem por objetivo perscrutar sobre a ferramenta da “dispensa coletiva”, que é alvo de inúmeras discussões quanto a sua aplicação pelos Tribunais pátrios. Bem como, toda celeuma que permeia a insegurança jurídica da temática.

A Lei 13.467/17 reformulou às relações de trabalho nos moldes até então conhecidos, proporcionando maior flexibilização de pontos sensíveis do trabalhador, como jornada de trabalho, valor da indenização moral, fracionamento de férias, dentre outros, gerando efeitos no âmbito econômico e jurídico; assim, o advento da Reforma Trabalhista propiciou o emergir de um sistema instável, que desampara a atuação do judiciário e proporciona insegurança jurídica na aplicabilidade de diversos institutos, malefício este que não pertence a um Estado Democrático de Direito.

2 A REFORMA TRABALHISTA E A NOVA PERSPECTIVA SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

A modalidade de dispensa coletiva, conhecida também como “dispensa em massa”, possui um caráter de “inovação”, em razão de, somente no ano de 2017 a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) ter inserido na CLT o dispositivo legal que ampara a mesma.

Vê-se no texto legal do Art.477-A que:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Assim, pode-se considerar a dispensa coletiva como a despedida simultânea de vários empregados, vinculada a uma causa objetiva da empresa, seja ela de cunho econômico ou estrutural. Ocorre a cessação de vários contratos de trabalho, porém sem abertura de novas vagas, já que a dispensa tem como fim a redução do quadro de trabalhadores.

Diferentemente da dispensa singular que ocorre através de um empregador contra um empregado, a dispensa coletiva ocorre de forma simultânea, por motivo único, contra um grupo e sem que tenha pretensões de substituição dos dispensados.

Essa modalidade de dispensa, ganhou oposição não somente pela relativização de princípios, mas também por favorecer o enfraquecimento dos sindicatos⁴³ e contrapor o art.8º, III, da Constituição Federal, pois, para ser executada não é preciso um sindicato representativo da categoria profissional para validar a dispensa.

A problemática também instaura-se no fato do art. 477-A equiparar para todos os fins a dispensa coletiva, às individuais e plúrimas. Uma vez que, a dispensa individual é a de maior incidência no Brasil, conhecida e utilizada nos Estados Unidos, o *employment at will*, que consiste na demissão imotivada, restando ao empregador apenas pagar as quantias estipuladas em lei, dentre elas, uma multa equivalente a 40% do valor do FGTS do trabalhador demitido.

Por outro lado, a dispensa plúrima diz respeito a um grupo específico de um mesmo setor que sofre a dispensa, por exemplo, um setor ou departamento que é encerrado. Essa modalidade visa a diminuição do número de trabalhadores, contudo, pode manter a intenção de contratar novos trabalhadores para substituir os demitidos.

Portanto, vê-se de forma clara que o novo artigo ao equiparar as dispensas, ignora as diferentes naturezas jurídicas dos institutos, bem como, afasta a atuação dos sindicatos e não veda possíveis arbitrariedades pelo empregador.

Adiante, é de conhecimento que o art. 477-A da CLT, é alvo de inúmeros apontamentos de inconstitucionalidade, voltados a alegações de que o art. 7º, inciso I da Constituição Federal teria sofrido uma relativização, uma vez que, a demissão arbitrária não detém vedação legal neste dispositivo.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.336)

É bem verdade que a recente Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467, vigente desde 11.11.2017), em seu intento de impulsionar, desproporcionalmente, o poder unilateral do empregador no mundo do trabalho, inseriu novo art. 477-A na CLT, buscando eliminar a necessidade de autorização prévia da entidade sindical obreira ou de celebração de CCT ou ACT para a efetivação de dispensas massivas de trabalhadores, equiparando, para todos os fins, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas. A nova regra, contudo, entra em choque frontal com a Constituição da República.

⁴³ Vale ressaltar que a Reforma Trabalhista também retirou poderes dos sindicatos ao tornar facultativa a contribuição sindical.

Além disso, seria o oposto a normas estrangeiras supranacionais, tendo como exemplo a Diretiva nº 98/59/CE do Conselho da União Europeia (20 de julho de 2018), que impõe aos casos de dispensa coletiva a consulta dos representantes dos trabalhadores, para que seja feito um acordo com a entidade patronal, assim, vê-se:

Artigo 2º. 1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Para o professor João Leal Amado, a doutrina *employment at-will* representa, sem dúvida, o grau máximo de flexibilidade laboral (flexibilidade contratual de saída). Tem, porém, o inconveniente de abrir as portas ao arbítrio patronal, instituindo a precariedade como traço indelével de toda e qualquer relação de trabalho – e assim legitimando o chamado “precariado” (AMADO, 2016, p. 295).

Alude também, que essa modalidade internamente ofende a Constituição Federal e o entendimento dos Tribunais, enquanto externamente viola a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

É nítido que, as críticas sustentam-se na comparação da legislação pátria ante as deliberações de entidades supranacionais que não necessariamente foram acatadas pelo Brasil, contudo que, resguardam a maior tutela aos trabalhadores, vide parte III, Seção A, art. 13, da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Art. 30 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia:

Art. 13- 1. Quando o empregador prever términos 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 términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos menos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:

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 términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os

términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Artigo 30.º - Todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais.

Observa-se que, a minimização da atuação dos sindicatos é o segundo ponto sensível do texto legal, pois esse é o objeto de divergências nos Tribunais. A partir da literalidade do art. 477-A da CLT, entende-se dispensar a negociação coletiva e participação sindical, isto é, é passível de entendimento que seria irrelevante a aprovação do sindicato, todavia, parcela da doutrina entende que não excluiu-se a necessidade de negociação prévia.

O professor e advogado Filipe dos Santos Silva (2019) considera que a corrente mais coerente com os pilares do Direito do Trabalho parte da inovação da reforma trabalhista (artigo 477-A, CLT), “seja a partir de uma análise isolada e literal, seja sistematicamente com todos os demais dispositivos, ou com diretrizes internacional, é imprescindível a ‘negociação coletiva’ com os sindicatos dos trabalhadores”, para que ocorra a dispensa coletiva.

3 DISPENSA COLETIVA E SUA APLICAÇÃO

Anterior à vigência do art.477-A da CLT, a negociação coletiva era requisito para dispensa em massa, tal entendimento tinha por base as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST RODC-309/2009-000-15-004) e do Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário com Agravo 647.651 São Paulo).

Assim sendo, a dispensa coletiva tornou-se relevante sobretudo em 2009, com a decisão do *Leading Case* da Embraer pela seção de dissídios coletivos do TST, que pacificou as demais decisões referentes a temática. Torna-se relevante, portanto, citá-la com intuito de elucidar a aplicabilidade de tal instituto antes da vigência da Reforma Trabalhista, sobretudo em vista do direito comparado.

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÃO JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração

e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que -a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores-. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do (s) respectivo (s) sindicato (s) profissional (is) obreiro (s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. Ad. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que -a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores-, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TST - RODC: 309001220095150000 30900-12.2009.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 04/09/2009).

Nota-se que em virtude da ausência de lei específica sobre dispensa coletiva, os ministros se basearam na exigência constitucional de participação dos sindicatos dos empregados nos

dissídios coletivos e também em normas internacionais para firmar a seguinte tese: a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa coletiva.

A decisão ainda destaca a importância da negociação coletiva para a redução do impacto social, seja por meio de reestruturações (instituindo férias coletivas, redução de jornada, redução salarial dentre outros), seja ainda pela organização da dispensa (PDV, recontratá-los em eventuais vagas futuras).

Assevera Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.334-1.335):

Em julgamento de dissídio coletivo, em 2009, tratando de despedida maciça de empregados por grande empresa, em face de grave retração na atividade econômica (lay off de mais de 4 mil trabalhadores), fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria de votos, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Embora a premissa tenha sido fixada apenas para situações fático-jurídicas futuras à data do julgamento — 10.8.2009 (não tendo sido acompanhada, conforme a decisão da maioria da SDC-TST, de outros consectários reflexos, como, ilustrativamente, ordem de reintegração, arbitramento de indenização compensatória, prorrogação temporal de prazos contratuais ou outras repercussões assemelhadas), teve o importante condão de estabelecer diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos.

Contudo, a partir da Reforma Trabalhista o entendimento jurisprudencial entrou em desacordo com o legislado, uma vez que o art. 477-A da CLT tratou de equipar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, estabelecendo expressamente a desnecessidade de autorização prévia ou negociação coletiva para a efetivação das dispensas, isto é, que a efetivação em si não exigiria um procedimento prévio. Parte da doutrina questiona a inconstitucionalidade deste dispositivo, por violar as normas constitucionais e internacionais, já enunciadas no próprio *Leading Case* da Embraer.

Dessa maneira, esse controverso instituto repercute diretamente nas decisões jurisdicionais, assim como já teve repercussão geral reconhecida e pende de julgamento do STF⁴⁴. Assim, como forma de exemplificação dos variáveis entendimentos entre os Tribunais, é indispensável evidenciar ao menos dois posicionamentos acerca da temática vislumbrada.

De forma favorável à aplicação plena do dispositivo, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ao julgar o Mandado de Segurança nº 0102348-54.2017.5.01.0000, expôs um sinal de

⁴⁴ Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos propõe Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6142).

ortodoxia ante ao cumprimento da literalidade da legislação trabalhista. Resguardando plenamente a possibilidade dispensa coletiva sem negociação e permissão de sindicato.

Vê-se na decisão do relator José Geraldo da Fonseca:

Se, nos termos da norma coletiva e da nova redação do art. 477-A, da CLT, pela redação da Lei nº 13.467/2017, a impetrante pode dispensar empregados, individualmente ou em grupo, sem prévia negociação com o sindicato da classe, qualquer exigência que impeça, retarde ou diminua o exercício desse direito traduz afronta a direito líquido e certo e decisão administrativa ou judicial que respalde essa exigência constitui arbitrariedade que não pode prevalecer.

12. Defiro, portanto, a liminar pretendida pela Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá para cassar a r.decisão da E.21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, no ponto em que deferiu tutela antecipatória ao Ministério Público do Trabalho e proibiu a impetrante de rescindir contratos de trabalho e determinou a exibição de listagem de professores dispensados, ou em via de ser, sob pena de multa diária de R\$400,00, por empregado. (TRT-1. Mandado de Segurança: 0102348-54.2017.5.01.0000. Relator: José Geraldo da Fonseca. Dj: 18/12/2017)

Paradoxalmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Mandado de Segurança nº 0022585-20.2017.5.04.0000, por outro lado, agiu favorável ao afastamento do art. 477-A da CLT, ponderou-se que a dispensa coletiva fere os princípios constitucionais; no entendimento, dada a inconstitucionalidade do dispositivo da CLT, o Tribunal utilizou do art. 8º, inciso III, da Carta Cidadã, para indicar que os Sindicatos ao possuírem a atribuição constitucional para defender interesses coletivos ou individuais, são necessários mediante o dissídio em massa. É indubitável que a divergência deu-se em qual norma deve ser embasada de forma literal, prevalecendo a Constituição Federal.

Observa-se o entendimento:

[...] 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 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. 8º, III da CF/88 atribuiu ao sindicato *'a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.'* (grifamos). Com efeito, a literalidade do texto constitucional é demais bem vinda, 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. (TRT-4. MSCiv 0022585-20.2017.5.04.0000. 1ª Seção de Dissídios Individuais, Gabinete Manuel Cid Jardon. Relator: Manuel Cid Jardon, Distribuído em 20/12/2017) (grifo nosso)

É irrefutável que em pouco tempo após a entrada em vigor da reforma trabalhista a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já apontava caminhos discordantes. Sendo que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região se posicionou em um sentido favorável a aplicação da nova lei. Ao passo que, o TRT-4 defende a soberania da Constituição, de forma que, apenas são legítimos os dispositivos que sejam compatíveis com a *lex mater*.

Outrossim, o então Presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, reformou monocraticamente uma decisão do TRT-15 que era favorável a soberania constitucional - Pedido de tutela cautelar nº 0005001-94.2018.5.15.0000 - e que apontava a ocorrência de situação excepcional de abuso do direito potestativo de dispensa.

Observa-se:

Justamente para fazer frente a tal precedente é que o legislador ordinário deixou expresso, na reforma trabalhista veiculada pela Lei 13.467/17, no art. 477-A da CLT, que as demissões plúrimas prescindem de negociação coletiva prévia, verbis:

‘Art. 477-A. As **dispensas imotivadas** individuais, **plúrimas ou coletivas** equiparam-se para todos os fins, **não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical** ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação" (grifos nossos)’.
Não bastasse tanto, a **própria jurisprudência da SDC** foi revista pelo **Pleno do TST**, sendo superada em precedente que **não admite dissídio coletivo** de natureza jurídica para discutir demissões plúrimas, nos quais se firmara a tese da exigência de negociação coletiva, em interpretação de nosso ordenamento jurídico trabalhista (TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. Maria Cristina Peduzzi, julgado em 18/12/17, com acórdão ainda não publicado). (grifo nosso)

O Ministro cita a atual tese do Tribunal Superior do Trabalho, que no momento de sua decisão ainda não tinha sido publicada.

Esse recente entendimento é oposto ao anterior supracitado, pois, nota-se que, o Tribunal como forma de unificar a compreensão quanto ao instituto, passou a tratar o art. 477-A em sua essência, em respeito a literalidade do texto da CLT. Bem como, fundamentou em doutrinas, que a demissão coletiva não deveria ser objeto de Ação de Dissídio Coletivo⁴⁵, o que era tradição nos Tribunais, porquanto que, não bastado o entendimento jurisprudencial anterior, na

⁴⁵ Veja-se: “O dissídio coletivo, pois, numa definição mais abrangente, é o processo por meio do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categorias profissional e econômica), com o fim de se criar, modificar ou extinguir condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites mínimo e máximo previstos em lei (Constituição Federal, art. 114, § 2º e CLT, art. 766)”. (PEREIRA, 2018. p. 886).

contemporaneidade há norma específica para a dispensa em massa. Sendo que, não se admite a judicialização de instituto devidamente regulado em lei, conforme esta decisão expõe:

[...] a doutrina majoritária entende que o objeto do Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica **restringe-se** à interpretação de normas autônomas ou heterônomas **específicas da categoria**.

Nesse sentido, cito os seguintes autores: Carlos Henrique Bezerra Leite (Manual de Processo do Trabalho, 2ª edição, São Paulo: Atlas, 2015, p.433), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (Curso de Direito do Trabalho, 11ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1403), Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus (Direito do Trabalho, 16ª edição, São Paulo: Atlas, 2015, p. 231), Desembargador Sergio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho, 38ª edição, São Paulo: Saraiva, 2016, p. 917) e Amador Paes de Almeida (Curso Prático de Processo do Trabalho, 24ª edição, São Paulo: Saraiva, p.459).

A posição é muito influenciada pela evolução das decisões desta Corte Superior.

A Orientação Jurisprudencial nº 7 da C. SDC assevera que o Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica não é a via adequada para obter interpretação de alcance genérico, pois seu objeto se limita à interpretação de norma legal ou coletiva específica de certa categoria (...)

Em interpretação histórica da Orientação Jurisprudencial nº 7 da C. SDC, transcrevo trecho do voto da C. SDC no RODC 315233/1996, de relatoria do Exm. Ministro Moacyr Tesch, DJ 7/8/1998, um dos precedentes que deram origem ao entendimento jurisprudencial.

‘O Poder Normativo consagrado à Justiça do Trabalho **não permite seja declarada a eficácia ou ineficácia de lei a esta ou aquela categoria profissional ou econômica**, ficando essa tarefa a cargo e competência dos juízes e tribunais quando invocada a tutela jurisdicional do estado por meio do devido processo legal, seja em reclamação individual ou plúrima em mandado de segurança, em medida cautelar ou em ação direta de inconstitucionalidade’

Não havendo norma autônoma ou heterônoma específica da categoria a ser interpretada, não há falar em Dissídio Coletivo Jurídico para analisar dispensa coletiva. (TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, Red. Min. Maria Cristina Peduzzi, julgado em 18/12/17) (grifo nosso)

Cabe recordar o que são normas autônomas e heterônomas, citadas na decisão da Ministra Maria Cristina.

Trata-se de uma divisão quanto às fontes do Direito do Trabalho. As heterônomas são leis elaboradas pelo Estado, criadas pelo detentor do monopólio da força que utiliza da imposição para aplicá-las, é comum rememorar as leis e decretos lei como exemplo. Por outro lado, as fontes autônomas são aquelas oriundas de Acordo Coletiva e Convenção Coletiva.

Além disso, no tocante a Sentença Normativa (sentenças que derivam de Dissídio Coletivo), seria tradicional considerá-la norma autônoma, dado que, deriva de debates de seus destinatários, porém, a doutrina majoritária considera heterônoma, pois, o Poder Estatal foi acionado em um Ação de Dissídio Coletivo, ou seja, inevitavelmente resultará em um pronunciamento estatal.

Em suma, o advento do art. 477-A da CLT, favoreceu a melhor especificação a temática das dispensas plúrimas e coletiva, visto que, a tendência é afastamento dos Tribunais, o julgamento de mérito de dispensa coletiva em Ação de Dissídio Coletivo.

4 INSEGURANÇA JURÍDICA

Reconhecer uma normatividade forte das Constituições rígidas, em razão da qual, estabelecido constitucionalmente um direito fundamental, é estipular o dever de utilizá-la em via primária pela legislação supralegal, à qual se impõe evitar as antinomias e colmatar as lacunas através de leis idôneas de regulamentação; e, em via secundária, da jurisdição, a qual se impõe remover as antinomias e apontar as lacunas.

Nesse sentido, assevera Luigi Ferrajoli:

[...] devemos, em suma, reconhecer que a Constituição é um projeto normativo em grande parte não realizado; e que é da mais plena concretização, sempre parcial e imperfeita, da sua normatividade que depende o futuro da democracia. (FERRAJOLI, 2012, p. 56)

A relativização do texto constitucional tanto pelo art. 7º, quanto pelo seu art. 8º, III, propicia a imersão de outros sistemas como a economia e a política nas decisões proferidas, gerando uma corrupção sistêmica, tendo, dessa forma, tornado a Constituição e o Estado Democrático de Direito em caráter meramente simbólico, sem efetividade real (conforme demonstrado exhaustivamente nos tópicos anteriores).

Na lição de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.336):

A inconstitucionalidade emerge também pelo fato de a nova regra legal, ao equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, desrespeitar diversos princípios constitucionais do trabalho, tais como: o da justiça social, o da subordinação da propriedade à sua função social, o da segurança (considerado o seu matiz humanístico e social, ao lado do tradicional matiz patrimonialístico); igualmente, o princípio da proporcionalidade, o da valorização do trabalho e emprego, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e, por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Prossegue o autor:

Se não bastasse, a inconstitucionalidade emerge pelo menoscabo aos dispositivos da Constituição que tratam do Direito Coletivo do Trabalho, em especial o art. 8º, III (“ao

sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”) e o art. 8º, VI (“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”). Assuntos fundamentais concernentes a direitos e interesses coletivos da categoria — e a dispensa em massa de empregados de qualquer empresa ostenta esse caráter — consistem em assuntos eminentemente próprios à atuação constitucional da respectiva entidade sindical, a qual tem de participar, sem dúvida, diretamente, da regência negocial coletiva do conflito (inciso III e VI do art. 8º, lidos em conjugação). (DELGADO, 2019, p. 1.337)

O Judiciário pelas inconstâncias em suas decisões e passividade quanto ao dever de resguardar a Constituição e seu respectivo conteúdo trabalhista, torna notória a sobreposição do texto supralegal à Constituição Federal, no âmbito do trabalho.

Ao Poder Judiciário deu-se a missão e competência, em especial, ao Supremo Tribunal Federal, de guardar os preceitos fundamentais controlando a constitucionalidade de todos os atos normativos incompatíveis com a carta superior. É com base nessa construção que as respostas adequadas em vista da Constituição serão dadas, isso é esperado em uma democracia constitucional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dispensa coletiva acarreta em um impacto social elevado, que afasta a perspectiva meramente individual, pois corresponde a um fator econômico, social e jurídico distinto da despedida individual, pela acentuação da lesão provocada e pelo alargamento de seus efeitos, que deixam de ser restritos a alguns trabalhadores, atingindo sua família, a comunidade e a economia local, sobretudo em cidades interioranas.

Dessa forma, as despedidas em massa devem ser submetidas previamente ao diálogo ou negociação com a entidade sindical que represente os trabalhadores, nos termos da orientação consonantes as Convenções Internacionais e Constituição Federal, como forma de garantir segurança jurídica e proteção ao trabalhador, pois é padrão de conduta socialmente ensejado.

A negociação coletiva, ao trazer para o diálogo todas as partes diretamente envolvidas com a necessidade da dispensa coletiva, propicia soluções e saídas, que podem melhor satisfazer o bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, o bem-estar social.

Veja-se que algumas das principais funções da negociação coletiva é justamente a de estabelecer mecanismos de autocomposição entre as partes, evitando-se, assim, impasses ou até

mesmo a necessidade de uma solução jurisdicional. Além disso, “A negociação coletiva tem também a função de democratizar as relações sociais, uma vez que favorece o diálogo entre as partes para que elas mesmas determinem os rumos da regulação aplicável às suas relações” (LEITE, 2019, p. 1.231).

A negociação coletiva reflete também no aspecto social:

De outro lado, sendo a negociação coletiva um meio para se chegar a uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, salta aos olhos que a sua principal função decorre da premissa da promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, como preconizado no art. 7º, caput, da CF. Além disso, a negociação coletiva pode exercer importante influência na operacionalização do princípio da função social da empresa. (LEITE, 2019, p. 1.232)

Portanto, espera-se que seja declarada a inconstitucionalidade do art. 477-A, visto que claramente infringir os arts.8º, III, e 7º, da Constituição Federal, sendo expressamente vedado o retrocesso em matéria de direitos humanos e fundamentais, configurando como exercício abusivo de direito.

Em um Estado Democrático de Direito é ensejado a interpretação conforme à Constituição, as respostas adequadas à Constituição é direito fundamental de todo cidadão, assim como se impõe a jurisdição o dever de remover as antinomias e apontar as lacunas da lei infraconstitucional, sobretudo ao Supremo Tribunal Federal, nos moldes do Art. 102 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Anita Duarte. **Reforma Trabalhista: dispensa individual, plúrima e coletiva. Os Trabalhistas**. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/reforma-trabalhista-dispensa-individual-plurima-e-coletiva/>. Acesso em: 05 nov. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto - Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6142**. Relator: Min. Edson Fachin. Publicado no Diário Oficial em 21 de maio de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=413229&caixaBusca=N>. Acesso em: 29 jul. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. **Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/legis/internacional/CARTAFUNDAMENTAL.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAJOLI, L. **Garantismo, hermenêutica e (neo) constitucionalismo**: um debate com Luigi Ferrajoli. In: Luigi Ferrajoli, Lenio Luiz Streck e André Karam Trindade. (Organizadores). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

LEAL, João Amado. **Contrato de trabalho**. Lisboa: Almedina, 2016

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MALLET, E. (2017). Dispensa coletiva e negociação sindical. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 111, 123-142. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/133497>. Acesso em: 06 out. 2019.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho, Convenção nº 68, de 16/09/1992**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 05 nov. 2019.

PARANAGUÁ, Rafael Silva Nogueira. **Fontes do Direito do Trabalho: Materiais, Formais, Formais Autônomas, Formais Heterônomas**. JusBrasil. Disponível em: <https://rafael-paranagua.jusbrasil.com.br/artigos/583601855/fontes-do-direito-do-trabalho-materiais-formais-formais-autonomas-formais-heteronomas>. Acesso em: 06. nov. 2019.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. ed. - São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467 da Reforma Trabalhista**. GenJuridico. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 05 nov. 2019.

SILVA, Filipe dos Santos. Impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5532, 24 ago. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68249>. Acesso em: 5 nov. 2019.

SILVA, Filipe dos Santos. **Impactos da reforma na dispensa coletiva de trabalhadores**. Conjur, 12 de março de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-12/filipe-santos-impactos-reforma-trabalhista-dispensa-coletiva>. Acesso em: 05 nov. 2019.

COLLECTIVE DISPENSATION: THE STATE'S FAILURE TO PROVIDE LEGAL SECURITY BY LAW 13.467 / 2017

ABSTRACT

Recent and questionable court resolutions in the allusive Law 13.467/17 promote new discussions about this law that has been questioned since its inception, for your side, the courts need jurisdictional pacification to enforce the right, under the responsibility of applying of a rambling way and incur the loss of the weakest link, the disadvantaged worker. That is why this paper seeks to explain the various decisions referring to Article 477-A of the CLT; due to the new perspective of the working relationship adopted it becomes necessary to use mainly a comparative law, in addition the doctrine, jurisprudential analysis and legislation a means to highlight the disparity of this legal instrument with the Democratic Rule of Law, as well as the judiciary cannot provide legal certainty.

Keywords: Law 13.467/2017. Legal certainty. Collective resignation.