



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

O TRATAMENTO DA DISPENSA COLETIVA NA REFORMA TRABALHISTA E A PROBLEMÁTICA DA NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Autores: CLÊIVAN VICTOR MENDES OLIVEIRA, DANIEL BRUNO LOPES SANTOS, GABRIELA SARAIVA CORRÊA, WARLEY DIAS DE SÁ, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

O TRATAMENTO DA DISPENSA COLETIVA NA REFORMA TRABALHISTA E A PROBLEMÁTICA DA NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Introdução

A Reforma Trabalhista instaurada no Brasil pela Lei 13.746/2017 trouxe inúmeras mudanças no ramo do Direito do Trabalho. Dentre elas, uma que adquiriu especial atenção em discussões jurídicas foi a inserção do artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamentou a matéria da dispensa coletiva no País.

Juntamente com a vigência da nova lei, o ordenamento jurídico brasileiro passou a ser constituído por três modalidades de dispensa: a individual, a plúrima e a coletiva. Além do disposto, o artigo 477-A da CLT posiciona as diferentes modalidades de dispensa em parâmetro de igualdade, mesmo que realizadas imotivadamente. Essa inovação legislativa enseja o entendimento de que o empregador fica isento a observar qualquer procedimento prévio frente a uma demissão massiva trabalhadores, concepção conflituosa com o entendimento jurisprudencial anteriormente firmado, que entendia ser a negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores um elemento de validade do ato.

Em face do presente conflito, este trabalho assume o objetivo de projetar uma análise sobre os desdobramentos jurídicos gerados pela regulamentação da dispensa coletiva de trabalhadores com o advento da Lei 13.467/2017.

Material e métodos

Adotar-se-á a técnica bibliográfica e documental, que teve por objeto de análise da literatura especializada, a legislação aplicável à matéria e a jurisprudência trabalhista. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988), de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

Resultados e discussão

A. Aspectos Jurídicos e Conceito de Dispensa Coletiva

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 inseriu na CLT em seu artigo 477-A a previsão da dispensa coletiva, equiparando-a, mesmo que imotivada, em patamar de igualdade com a individual e plúrima. Além disso, o referido artigo determina ser ausente a necessidade de “autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” para a efetivação das dispensas. Apesar das alterações, o legislador omitiu parâmetros definidos para a aplicação da norma, gerando insegurança jurídica nos tribunais brasileiros, que apresentam divergências quanto ao julgamento da matéria.

Não obstante o tema estar pendente de julgamento definitivo pelo Supremo Tribunal Federal, a inovação legislativa demonstra incongruência com a jurisprudência firmada até o advento da mesma. Convém mencionar o momento em que o Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar o Dissídio Coletivo nº 0309/2009, pacificou a interpretação de que a dispensa em massa de trabalhadores, por se tratar de fato coletivo, e portanto vinculado ao Direito Coletivo do Trabalho, torna imprescindível a negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para garantir a validade do ato. (BRASIL, 2009). Diante deste cenário, aos casos posteriores a 2009 referentes à matéria de dispensa coletiva adotava-se o mesmo posicionamento.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

O referido acórdão acrescenta que permanecem vigentes certas regras e princípios constitucionais que “determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF/88), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF/88) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF/88)”. Este conjunto de regras e princípios fundamentam a necessidade de distinguir o tratamento normativo a ser feito entre as demissões meramente individuais e plúrimas das demissões coletivas.

B. Distinção entre a Dispensa Individual, Plúrima e Coletiva

A demissão individual é a forma de dispensa que atinge apenas a um ou poucos empregados, determinados pelo empregador, por motivos diversos (CASSAR; BORGES, 2017, 60 p.).

Por outro lado, a dispensa plúrima tem em foco a diminuição de um grupo determinado de trabalhadores, independentemente da existência ou não de motivação pelo empregador. Além disso, a demissão plúrima carrega a pretensão de reintegrar os postos de trabalho ora eliminados, podendo manter a intenção por parte do empregador de recontratar novos trabalhadores para substituir todos ou parte dos empregados demitidos.

No que tange a dispensa coletiva, disciplina Maurício Godinho Delgado que esta modalidade “atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais” (2017, 1314 p.), isto é, a dispensa coletiva resulta na redução definitiva de uma coletividade de empregados de uma empresa. Ao contrário do que ocorre com a plúrima, na demissão coletiva o empregador não possui nenhuma pretensão de promover a substituição dos empregados, pois a sua intenção é reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Defende-se, portanto, que “enquanto a dispensa individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provando, em decorrência disso, forte impacto social.” (DELGADO, 2017, 1314 p.). Ao produzir uma grande repercussão social e econômica resultante da extensão de trabalhadores que abrange, a dispensa coletiva tem na negociação coletiva o melhor instrumento para a sua resolução.

C. A Obrigação de Negociar Previamente com o Sindicato Profissional

A Reforma Trabalhista, como mencionado anteriormente, exige o empregador de solicitar prévia autorização da entidade sindical ou mesmo de celebrar convenção coletiva quando efetua a demissão em massa. Neste contexto, a doutrina majoritária é harmoniosa em defender a obrigação da prévia negociação coletiva como condição de validade da dispensa em massa, por se tratar de fato inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, que adota a negociação coletiva como um de seus fundamentos essenciais.

Insta apontar que a própria CLT pós Reforma Trabalhista, ao adotar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em seu artigo 611-A, assim como diversos outros instrumentos que prestigiam a negociação coletiva (a exemplo a resolução consensual dos conflitos, o incentivo à participação dos sindicatos etc.), demonstra verdadeira contradição por ignorar a importância deste mecanismo em um momento crítico como na extinção massiva de contratos de trabalho.

Apresentados esses apontamentos, a leitura do artigo 477-A da CLT deve ser feita em conformidade com a CRFB/1988 e o conjunto normativo infraconstitucional que rege as relações trabalhistas, não isentando o empregador da obrigação de previamente negociar com o sindicato profissional as condições em que se darão a despedida. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

as questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa-fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa [...] de modo a exigir motivação do ato patronal de dispensa, impedindo o exercício abusivo do seu direito de tomar a iniciativa da extinção do contrato de trabalho. (2018, 550 p.).

Ressalta-se, portanto, que não há a defesa de que o empregador esteja condicionado à autorização de entidade sindical, tampouco à celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, mas considera-se que para a efetivação da dispensa coletiva persiste a obrigação, mesmo sem a prévia autorização do sindicato ou a celebração de convênio coletivo, que os trabalhadores sejam devidamente informados sobre causas que resultaram nessa dispensa, que sejam negociadas as consequências jurídicas do fato e fornecido o aviso prévio (artigo 7º, XXI, CRFB/1988).

Por fim, a negociação coletiva tem potencial para alcançar soluções mais satisfatórias para as partes, que poderão eventualmente decidir até mesmo por não prosseguir à dispensa coletiva.

Considerações finais

A leitura do artigo 477-A deverá ser feita mediante uma análise sistemática dos preceitos constitucionais, além da observância de todos os demais dispositivos da CLT.

O Direito em sua totalidade, busca evitar que uma pessoa não fique sujeita ao arbítrio de uma parte mais poderosa em determinadas relações sociais. Destaca-se, portanto, a relação trabalhista, vinculada ao Direito do Trabalho, principalmente porque é da relação de emprego que o indivíduo extrai o seu sustento e viabiliza todas as suas outras relações sociais. O trabalho torna-se um bem de maior grandeza para o trabalhador.

Outrossim, tratando-se de uma perspectiva constitucional, o trabalho encontra-se sacramentado como um direito fundamental, alicerça até mesmo do próprio Estado Social e Democrático de Direito.

Todavia que a regra do artigo 477-A da CLT permaneça não sendo inconstitucional, a interpretação do artigo não desvencilhou o trabalhador de informar ao empregado os verdadeiros motivos da dispensa, tal como o fornecimento de aviso prévio, que vale ressaltar, é de extrema importância para a garantia plena dos direitos do trabalhador.

Enfim, e em suma, a negociação coletiva do trabalho é amplamente incentivada no ordenamento jurídico brasileiro, em especial o texto constitucional, que consagra a proteção aos direitos coletivos do trabalho.

Agradecimentos

Desejamos expressar nossos agradecimentos a todos os que, de alguma forma, contribuíram para a criação desse resumo e em particular a Maria Clara Rodrigues Antunes por toda ajuda prestada, ora material, ora intelectual, e pelos bons momentos compartilhados durante a graduação.

Referências bibliográficas

BRASIL. Decreto Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm >. Acesso em: 28/09/2018, às 8h00.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm >. Acesso em: 28/09/2018, às 8h30min.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RODOC 00309/2009**. Rel. Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 10 ago. 2009. Disponível em: < <https://st.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000/inteiro-teor-11683664?ref=juris-tabs> >. Acesso em: 29/09/2018, às 9h30min.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. – **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017. 59-60 p.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. 1314 p.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 550 p.