



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

ÉRICA MARTINS DE ASSIS

DEMISSÃO EM MASSA

Juiz de Fora - MG

2017

ÉRICA MARTINS DE ASSIS

DEMISSÃO EM MASSA

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Longotano.

JUIZ DE FORA – MG

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

ÉRICA MARTINS DE ASSIS

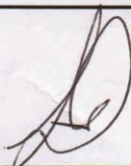
Aluno

DEMISSÃO EM MASSA

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



Brian Stephen

Aprovada em 11 / 12 / 2017.

Dedico esse trabalho aos meus pais e a minha família, que tanto me apoiaram e me incentivaram a realizá-lo, e a todos aqueles que de certa forma contribuíram para a realização deste projeto.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado sabedoria e força para superar as minhas dúvidas e dificuldades.

A esta faculdade, seu corpo docente, direção e administração que me auxiliaram durante o curso.

Ao meu orientador pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais e namorado, pelo amor, incentivo, paciência e apoio incondicional.

Aos meus colegas de classes por todos os momentos bons e ruins por nós vividos, e por todo o aprendizado ao longo desse período.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

O princípio da sabedoria é
reconhecer a própria ignorância.

Sócrates

RESUMO

Resumo. A crise financeira que atingiu grande parte dos mercados do país teve como um de seus efeitos a ocorrência de dispensas coletivas nas empresas. Diante deste contexto, este trabalho busca analisar as dispensas coletivas visando as mudanças das leis que regem essa situação e suas consequências sociais para o trabalhador, principalmente pelo fato do envolvimento ou falta desse, pelo sindicato, no acerto. Oportunamente, será estudado as formas alternativas à demissão em massa existentes no Brasil e demonstrada as formas previstas no Direito Comparado. Para isso, será apresentado os mecanismos legais previstos na legislação trabalhista brasileira e as devidas mudanças ocorridas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Palavras-Chave: Crise, Dispensa Coletiva, Aspectos Sociais e Sindicato.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 CONCEITO DE DEMISSÃO EM MASSA E SUA INFLUÊNCIA SOCIAL.....	9
2.1 Conceito de demissão em massa.....	9
2.2 Demissão em massa, aspecto social.....	10
2.3 O caso EMBRAER.....	12
3 DEMISSÃO EM MASSA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	17
3.1 Negociação Coletiva.....	17
3.2 A convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	19
3.3 A proteção do empregado na demissão coletiva, e meios para evita-la.....	20
4 A REFORMA TRABALHISTA E A DEMISSÃO EM MASSA.....	23
4.1 A mudança na dispensa coletiva com o advento da nova Lei n. 13.467/2017.....	23
4.2 A demissão em massa no direito comparado.....	27
5 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

Devido ao atual momento do país, as empresas, sem uma perspectiva de melhora –sequer a longo prazo – colocaram um assunto em pauta na realidade do Brasil: demissão em massa. Essa situação possui características únicas, tanto para a empresa quanto para os funcionários e a sociedade, dependendo do quão importante economicamente a companhia era para a região.

A demissão em massa implica na dispensa de inúmeros funcionários, e no pior dos casos, no fechamento definitivo do negócio devido à exaurida saúde financeira da empresa, principalmente em épocas conturbadas economicamente. Esse tipo de situação, possui grande visibilidade quando acontece em empresas maiores e de grande importância regional ou nacional, devido ao número de empregados em rescisão e pelo fato de que muitos municípios possuem uma dependência em relação à empresa.

Devido a essa importância econômica e social, se faz necessária a discussão das implicações dos envolvidos ou não do sindicato, tanto para a sociedade como para a empresa em questão. Essa decisão pode ser a diferença entre o investimento empresarial ou não do país, assim como no desencorajamento ou não do próprio brasileiro a empreender no Brasil.

No entanto, em meio a esses pensamentos, é fundamenta saber que a mudança das leis trabalhistas pode influenciar em como as empresas vão se comportar na forma com que a demissão em massa será usada. Nesse sentido, a fragilização sindical é o que mais preocupa, pois sem a concordância dos sindicatos, as demissões em massa poderão ser feitas diretamente pelas empresas da mesma forma que uma demissão individual, o que poderá gerar vários contratempos especialmente aos trabalhadores.

Com isso, há muito o que se preocupar com a maneira com que as demissões em massa serão utilizadas no Brasil, principalmente pelos efeitos que esse tipo de ação provoca na população local.

2 CONCEITO DE DEMISSÃO EM MASSA E SUA INFLUÊNCIA SOCIAL

2.1 Conceito de demissão em massa:

A demissão em massa ou dispensa coletiva, é uma rescisão de contrato simultânea de vários funcionários, sendo esses pelos mesmos motivos, e sem a substituição dos empregados dispensados. Para que ocorra a demissão em massa, é necessário que haja os seguintes requisitos: o rompimento do contrato de forma plural, sem que ocorra reposição das vagas, e uma única causa vinculadora, um fato único, seja de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado.

Uma das características para a distinção dos intuitos, é que a dispensa individual está ligada à pessoa do empregado, seja ela por inadimplência profissional ou por quebra de confiança, já a demissão em massa, é vinculada exclusivamente à empresa, principalmente a situação financeira desta. De acordo com Orlando Gomes (1974,p.575):

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.

O contrato de trabalho salvo as exceções previstas em lei, é, em regra, por prazos indeterminados, como expresso no art. 3º,443§1º e 2º e o art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse contrato de trabalho pode ser rescindido a qualquer momento, por qualquer uma das partes, sem que seja apresentado um motivo ou justa causa.

Vale salientar que, a dispensa individual é regida pela CLT, de forma a produzir efeitos como o pagamento de: 13º salário proporcional, férias proporcionais (com 1/3), aviso prévio, liberação do FGTS, entre outros reflexos, de acordo como foi feita a dispensa. No entanto, a dispensa coletiva distingue-se da dispensa individual de várias formas: como na dimensão profundidade, efeitos, estrutura, impactos e repercussões. Como exemplo, na conduta omissiva de uma coletividade, sejam empregados de um setor ou de toda uma empresa, não é infração trabalhista, mas um direito constitucionalmente previsto, ou seja, o

direito de greve (art. 9º, CF/88). Diferentemente da dispensa individual, onde uma conduta omissiva do funcionário que não comparece ao trabalho, possui punição prevista pelo direito, podendo caracterizar dispensa por justa causa pelo empregador, como nos termos do art. 482 da CLT.

Um ponto que gera bastante discussão em relação a dispensa coletiva, é a quantidade de trabalhadores que são necessários para que se caracterize uma demissão em massa. A jurisprudência pátria não definiu de maneira clara um parâmetro numérico, ficando a doutrina responsável pela análise de cada caso, delimitando a sua natureza. Existem alguns critérios que ajudam na interpretação dessa análise, um deles é a potencialidade que os danos podem causar a sociedade, (FREIRE, 2016).

Outro ponto a ser observado, é a redução de quadros de pessoal da empresa, nesse sentido deve-se analisar o número de empregados da empresa no local onde foi registrado as demissões, sem que o rompimento do contrato coletivo atinja a comunidade prejudicando os que vivem a sua volta. (FREIRE, 2016).

2.2 Demissão em massa, aspecto social

O Brasil vem enfrentando uma grande crise política e econômica, desde o seu início nos primeiros meses de 2015 até a atualidade, o que levou a vários protestos contra o governo por todo o país. Já no ano de 2016 os efeitos da crise econômica são sentidos pela sobrecarga nos serviços públicos e pela população, como consequência, a adaptação das contas para a realidade financeira. A crise se manifestou de diversas formas e teve como agravante a crise política no país.

Em breves linhas, teremos uma melhor compreensão da atual crise financeira em que se encontra o país. São muitos os motivos que levaram a atual crise, um deles é a falta de investimento e infraestrutura, levando o Brasil a falta de um planejamento estratégico de longo prazo para a economia, gerando a perda de investimentos, tanto interno quanto externo. Outro motivo, é a falta de credibilidade do governo, onde houve inúmeros escândalos de roubos por parte do atual governo. (REZENDE, 2015).

Pode-se conceituar crise como sendo um evento passageiro, eventual, algo raro, sendo de responsabilidade do empregador o risco do negócio, não podendo transferir ao trabalhador. Já para Anderson Rezende (2015), crise é uma alteração importante no desenvolvimento de qualquer evento ou acontecimento, as alterações podem ter

consequências de fatores ou serem criadas por uma má conduta profissional. Devendo ser no momento da crise em que deve haver um contato maior entre empregador e empregado.

As empresas somente podem dispensar coletivamente em caso de extrema necessidade, que coloque em risco sua própria existência, uma simples diminuição do lucro não é justificativa para uma dispensa em massa.

Na verdade, a diminuição de lucros nada mais é que fato regular na econômica. Ficando comprovada a necessidade de uma dispensa em massa, os trabalhadores merecem receber uma proteção além da já prevista para a dispensa individual. No atual cenário, onde se estalou a crise política econômica, a negociação coletiva é indispensável para a demissão em massa de trabalhadores, pois esse é um meio de diminuir os efeitos da mesma, sabendo que o impacto social é inevitável. (FREIRE, 2016).

A proteção contra a dispensa coletiva, é de grande importância nos dias atuais, sabendo que as alterações causadas no mundo do trabalho pela Terceira Revolução Industrial, provocaram agravamentos nas relações de competitividade entre as empresas, gerando maior sobrecarga no mercado. A Terceira Revolução Industrial é a revolução robótica, autômata e de base na informática, com as empresas buscando o lucro e vantagens competitivas, colocando o funcionário cada vez mais em situação desfavorável.

Para muitos trabalhadores, a própria importância do trabalho como fator de produção vem perdendo força. Além de disputar o emprego com outro homem, o trabalhador disputa, cada vez mais, com a máquina. O que era para ser um aliado, passa a ser o grande inimigo. Essas são apenas algumas das dificuldades encontradas pelos empregados nos dias de hoje.

Uma crise de grande expressão, como a que o país se encontra hoje, acaba por provocar não só danos aos empregados como também a sociedades. A demissão em massa de trabalhadores muita das vezes, tem sido a solução para a redução de gastos, sendo a mais usada pelas empresas do país diante deste cenário. Essas impõem grandes danos à parte mais frágil da relação trabalhista: o trabalhador. Muitos, do dia para a noite, perdem seus empregos e se deparam com a ausência de perspectiva de recolocação no mercado de trabalho. Vendo pelo lado individual, o contrato de trabalho é a garantia de estabilidade para o trabalhador e sua família. Sem o salário mensal, necessidades básicas como moradia e alimentação correm o risco de perecer. (FREIRE, 2016).

Já como um todo, a despedida coletiva de trabalhadores provoca um dano muito superior àqueles provocados pelas dispensas individuais. Não apenas os trabalhadores envolvidos, mas todos aqueles que dependem, direta ou indiretamente, de seus serviços,

provocando forte impacto social. Várias são as famílias que perdem a sua fonte de renda, o que eleva a margem de desemprego regional e a queda do padrão de vida no país. (FREIRE, 2016).

Devido a essa diferença em relação a dispensa individual, a demissão em massa não pode obedecer à mesma lógica e sobre tudo merecer o mesmo tratamento jurídico. Uma despedida em massa deve merecer e receber uma maior regulação jurídica.

Um exemplo de todas essas situações citadas, é o caso da cidade de Itaboraí que era vista como um novo eldorado fluminense, onde a expectativa de avanço econômico que tomou conta da cidade na Região Metropolitana do Rio de Janeiro em meados de 2008, com o início das obras do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro (Comperj). Com a crise se alavancando, esse cenário mudou, dando lugar a desolação. A cidade e os municípios vizinhos conviveram com demissões em massa de trabalhadores, chegando na casa de milhares, aliadas a problemas como o atraso dos salários dos operários da Alumini Engenharia, responsável por uma parte da obra do projeto da Petrobras, gerando um grande colapso na cidade. (ARAÚJO; VECIANA, 2015).

2.3 O Caso EMBRAER

Como a crise financeira internacional que se instalou no final de 2008 e início de 2009, a Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER), em fevereiro de 2009, anunciou o corte de cerca de 4.200 empregados. O caso ganhou grande destaque pelo fato de ser o primeiro a alcançar o TST, exigindo ao tribunal um posicionamento de como julgar as demissões em massa. (BEZERRA, 2013).

No entanto, na ocasião do julgamento em agosto de 2009, o TST afastou a possibilidade de reintegrar os demitidos aos seus postos de trabalho, e decidiu que as dispensas em massa deveriam ser negociadas com o sindicato de sua categoria. (BEZERRA, 2013).

No referido julgamento, a Seção Especializada de Dissídios Coletivos fundamentou sua decisão com base nos preceitos judiciais da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa e do valor social, art. 1º, incisos III e IV, da função social da propriedade, artigos 5º, inciso XXIII, e 170 inciso III, do direito ao trabalho artigo 6º, da participação do sindicato em questões judiciais e em negociações coletivas, artigo 8º, incisos III e VI e a busca do pleno emprego, artigo 170, inciso VIII. (BEZERRA, 20013).

No recurso ordinário, a empresa EMBRAER, sustenta que a Justiça do Trabalho invadiu a competência do Legislativo, a referida empresa alega que a decisão viola os valores do trabalho e da livre iniciativa, redigidos pelo artigo 1º, inciso IV, da independência dos poderes artigo 2º, dentre outros preceitos constitucionais. (BEZERRA, 2013).

A referida empresa, já havia conseguido benefícios não previsto em lei, como por exemplo, a prorrogação do plano de saúde dos trabalhadores pelo período de um ano a contar da dispensa, e uma indenização baseada no tempo de casa de cada trabalhador dispensado.

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas 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 a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder 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 de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do (s) respectivo (s) sindicato (s) profissional (is) obreiro (s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º,

IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que -a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores-, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (TRT, RO, 2009).

A Seção de Dissídio Coletivo do TST julgou o recurso ordinário em 2012 sobre as demissões dos mais de 400 trabalhadores, o relator do caso Mauricio Godinho Delgado, afastou a possibilidade reintegrar os demitidos ao emprego, visto que a empresa alegou que estava com dificuldades financeiras devido à crise mundial de 2008, e manteve o pagamento de uma indenização adicional pela dispensa proporcional ao tempo de serviço de cada empregado.

Veja-se a seguir a decisão do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII. A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a

dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV. Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que, conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido. (TST, RO, 2012).

Em outras palavras, com base no caso EMBRAER, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, decidiu que não pode haver dispensa coletiva que não seja precedida de negociação coletiva. Estabelecendo desta forma, uma linha divisória para os casos futuros.

Outro caso que também ganhou bastante repercussão, foi a demissão em massa da fornecedora Hyundai, onde a Seção de Dissídio Coletivo do TST condenou a empresa E-Link Industrial e Comercial Ltda de Nova Odessa (SP), a pagar indenização compensatória e manter o plano de assistência médica dos trabalhadores demitidos. A SDC recusou o recurso da empresa, pois não houve negociação coletiva. (CÔRTEZ; CARMEM, 2016).

O sindicato informou que no dia 29/05/2014, os trabalhadores ao chegar no local de trabalho, foram informados do encerramento das atividades da empresa, e por consequência a suas dispensas, a empresa E-Link informou que devido à crise financeira não foi possível renovar o contrato com sua única cliente a THN Fabricação de Auto Peças Brasil

S.A. a fornecedora Hyundai, e por consequência encerrando o contrato de todos os trabalhadores da linha de produção. O sindicato pedia para que as demissões liminarmente e para que fosse instaurada a negociação coletiva com E-Link e a THN, e se não fosse possível o pedido, poderia ser declarado a nulidade das demissões e a reintegração dos empregados ou o pagamento da indenização compensatória. (CÔRTES; CARMEM, 2016).

O TRT da 15ª Região (Campinas/SP) declarou abusiva a dispensa e o direito de cada empregador a recompensação financeira de duas vezes o valor ao valor do aviso prévio e a manutenção da assistência por 12 meses sem prejuízos às rescisórias das dispensas individuais sem justa causa. (CÔRTES; CARMEM, 2016).

No recurso ao TST, a E-Link sustentou que não as dispensas foram feitas porque estava encerrando as suas atividades, não por dificuldade financeira, redução de demanda ou aumento de produtividade, não cabendo a condenação por reintegração aos funcionários ou o pagamento de indenização por qualquer espécie. (CÔRTES; CARMEM, 2016).

Segundo a relatora do recurso, a ministra Maria de Assis Calsing (2016), no caso em questão não há norma que defina demissão em massa, a dispensa dos funcionários em relação a extinção da atividade econômica afasta qualquer dúvida à cerca da demissão em massa, inclusive quanto ao número de demitidos, ao contrário do alegado. Em relação a danos morais a SDC absolveu a empresa E-Link, por dano moral coletivo aos trabalhadores demitidos. (CÔRTES; CARMEM, 2016).

3 DEMISSÃO EM MASSA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Por ausência de disposição de negociação coletiva prévia, para praticar a dispensa em massa, o ato patronal se afigura abusivo, pois afronta aos princípios da função social do contrato e boa-fé objetiva, o princípio da boa-fé tem como objetivo obedecer um padrão ético de conduta para as partes na relação obrigacional, regido pelo Código Civil de 2002.

3.1 Negociação coletiva

A demissão em massa deve ser tratada com muita atenção, pois ela está principalmente ligada a fatores sociais e econômicos, que podem vir a afetar grande parte de uma sociedade. Sua relevância é absoluta para as relações de trabalho. Sabendo disso, alguns TRTs e TST partem do entendimento de que a demissão em massa deve ser socialmente justificada e precedida de uma negociação coletiva, já que poderá ser considerada um ato arbitrário, levando essas dispensas a se tornarem nulas. (SILVA, 2013).

A negociação coletiva é fundamentada em princípios e garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego, intervenção sindical e a convenção de 158 da OIT, onde determina a negociação coletiva e a participação do sindicato em questão de interesse comum. (SILVA, 2013).

Sabendo que a negociação coletiva é um procedimento de acordo entre as partes, empregador e empregados, e tem como objetivo uma melhora contínua na condição de trabalho, e uma manutenção ou, às vezes, até uma significativa melhora, nas atividades laborais, com o fim de resguardar o principal bem tutelado pelo Direito Trabalhista, qual seja, a relação de trabalho (LOMBARDI, 2016).

Outro ponto relevante, é a participação sindical na negociação coletiva, que possui papel de extrema importância, como por exemplo na concertação política, quando a negociação tem por objetivo o alcance de alianças de poderes, possuindo ainda a finalidade pacificadora, e na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva, também possui a função social, ao proporcionar o sentimento de pacificação com a obtenção de acordos de grupos organizados dentre outros. (LOMBARDI, 2016).

A cerca de negociação coletiva, Maurício Godinho Delgado (2010,p,1277) esclarece:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social.

Existe ainda uma diferença entre a negociação coletiva, convenção e acordo coletivo, pois a negociação coletiva tem o objetivo de resolver as divergências entre as partes, já as outras são apenas consequência dos resultados desses procedimentos. Como as partes integrantes da negociação coletiva apresentam liberdade para negociar entre si, existem alguns princípios que comandam estas negociações para ajudar na resolução desses conflitos. (BARRETO, 2017).

Este ramo do direito trabalhista é dividido em cinco princípios, são eles, princípio da liberdade associativa e sindical, princípio da autonomia sindical, princípio da adequação setorial negociada, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.

O princípio da lealdade e transparência, estabelece que na vinculação entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho deve existir não somente a aceitação das normas acordadas, mas também que a clareza destas últimas dê sentido a interpretações inequívocas. O princípio da autonomia sindical se sustenta na faculdade em que possuem os empregadores e trabalhadores de organizarem internamente seus sindicatos, com poderes de auto-gestão e administração, sem a autorização, intervenção, interferência ou controle do Estado. (LISBOA, 2016).

Já o princípio da liberdade associativa sindical é dividido em dois pontos, são eles: liberdade de associação, possuindo mais abrangência, e liberdade sindical. A liberdade de associação está relacionada com a possibilidade de se fazer reunião e associação, o associado pode deixar de ser associado a qualquer momento. E o da liberdade sindical se refere à livre criação de sindicatos e sua eliminação, bem como a livre vinculação a um sindicato e a livre desfiliação de seus quadros. (LISBOA, 2016).

O princípio da adequação setorial discorre sobre a conformidade entre as normas emanadas da negociação coletiva e as que são fruto da legislação estatal. Com isso, as normas que decorrem de convenções coletivas não poderão invalidar os direitos individuais de modo que venha a prejudicar o trabalhador. (LISBOA, 2016).

A reforma trabalhista por sua vez, introduziu em seu art.477 da CLT, que a dispensa coletiva pode ser feita sem que haja uma prévia negociação coletiva com o sindicato, ou seja, esse tipo de dispensa, passa a receber o mesmo tratamento da dispensa individual.

3.2 A convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) fala sobre o término das relações de trabalho por iniciativa do empregador, ou seja, versa sobre a intolerância da situação em que o empregador dispense o empregado, salvo na hipótese de uma causa socialmente justificada. A convenção proíbe a demissão do trabalhador que não tenha recebido a oportunidade de se defender das acusações para com ele, nos casos de demissões consideradas justificadas por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou analógicos. Devem ser observados a necessidade da empresa de justificar as demissões em tempo hábil, com a possibilidade de negociação com os representantes da classe e a notificação de maneira prévia da autoridade responsável. (VIEGAS, 2017).

Assim, a mencionada Convenção regulamenta que seja prestada informação prévia ao sindicato dos trabalhadores (aviso prévio) no que concerne às dispensas, além disso, impõe a imprescindibilidade da negociação para que as dispensas sejam impedidas ou até reduzidos os seus danos (art. 13).

A Convenção 158 da OIT foi aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992, sendo ratificada em 05 de janeiro de 1995, e a promulgação efetivada por meio do Decreto nº 1855, de 10 de abril de 1996, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, no Decreto nº 2100, de 20 de dezembro de 1996, denunciou a convenção. (VEIGAS, 2017).

A constitucionalidade ou não da denúncia, foi questionada na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1625, ajuizada no ano de 1997 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), bem como pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), sob o argumento de que o Presidente não poderia ter denunciado a convenção, sem a devida autorização do Congresso Nacional.

Destaca-se que a ADI está em fase de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no qual, pela inconstitucionalidade da denúncia já votaram quatro ministros. Ou seja, bastam mais dois votos para se julgar pela inconstitucionalidade da denúncia e a Convenção 158 voltar a vigorar no ordenamento jurídico pátrio.

Nessa linha de raciocínio, é importante destacarmos o voto da Ministra Rosa Maria Weber,(2015), que votou pela inconstitucionalidade formal do decreto que denunciou a Convenção 158 da OIT, que partiu da premissa que, nos termos da Carta da República de 1988, as leis ordinárias não podem ser revogadas pelo Presidente, e o Decreto que dá formalidade à união do Brasil a um tratado internacional, aprovado e ratificado pelo Congresso, tem status de, no mínimo, lei ordinária.

Um dos pontos favoráveis da convenção 158 da OIT, é que, como os funcionários estão vivendo um quadro de total instabilidade nas empresas, podem ser demitidos a qualquer momento, por quaisquer motivos e inclusive sociais, a convenção 158 da OIT visaria a proteção desses trabalhadores. Além de prever a proteção contra despedida arbitrária na forma de lei, e também teria a diminuição da demissão em massa através necessidade de negociação com sindicatos. (VEIGAS,2017).

Outro ponto importante é que o empregado que despedir por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou analógicos, deverá fazer a notificação o mais breve possível às autoridades competentes. (VEIGAS, 2017)

Como o Brasil não é mais um país signatário da Convenção nº 158 da OIT, as empresas passam praticar demissão em massa à semelhança das individuais, ou seja, podem demitir por simples manifestação unilateral e potestativa de vontade, que se confirma pela autorização do empregado de sacar o saldo da conta vinculada do FGTS com o acréscimo da multa de 40% sobre os depósitos efetuados pela empresa.

3.3 A proteção do empregado na demissão coletiva, e meios para evita-la

No Brasil não temos um ordenamento jurídico que discipline a demissão em massa, onde o empregador finda o contrato com todos os seus funcionários de uma só vez, ocorrendo na maioria das vezes quando a empresa encerra suas atividades, ou apenas de um determinado setor que não tem mais produção, ficando insustentável manter os funcionários daquela área. No entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, discorre sobre a falta da legislação apropriada da demissão coletiva, e destaca também a necessidade dos empregados realizarem reuniões com as categorias que os representam, sob pena das anulações das demissões.(SILVA, 2013).

Os sindicatos amenizam tais demissões com a preservação de algumas garantias do empregador, como por exemplo: a continuidade dos benefícios por determinado período,

verbas rescisórias por despedida sem justa causa, a garantia do pagamento de plano de saúde por determinado tempo e abonos salariais.

Em tempos de crise, a demissão em massa é a mais usada para que se possa minimizar o impacto dos prejuízos financeiros das empresas, porém, deveria ser vista como ser vista como último recurso, podemos afirmar que o direito de demissão em massa não se apresenta como direito potestativo de mesma intensidade em comparação com as dispensas individuais, lembrando do impacto que ambas provocam na sociedade à legislação proporciona meios alternativos para que se possa evitar tal fato social, como exemplo: a concessão de férias coletivas, que dispõe o art. 139/CLT, ou a utilização da interrupção dos contratos de trabalho para a participação dos funcionários em cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelo empregador (layoff), previsto no art. (476-A/CLT).

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Outro exemplo para se evitar a demissão em massa, é a utilização do Programa de Demissão Voluntária (PDV), significa que todos os funcionários, sem exceções, por um certo período estão convidados, a negociar a sua saída com as empresas, ou seja, podem se demitir de maneira espontânea. Esse programa também pode ser chamado de Pedido de Demissão Incentivada (PDI) ou Pedido de Aposentadoria Voluntária (PDA), é feito um acordo mútuo entre empregador e empregado, para que se possa para que se possa estabelecer o fim do contrato de trabalho. (SOARES, 2016).

Cabe a empresa garantir aos funcionários, o pagamento das verbas rescisórias com o acréscimo de alguns benefícios extras, que podem variar de uma empresa para a outra, como por exemplo: o pagamento de um salário por ano trabalhado ou assistência médica por um período estendido, esses benefícios são uma maneira de tornar a demissão voluntária um pouco mais atrativa. (SOARES, 2016).

O referido programa pode ser adotado por qualquer empresa, porém é mais comum em multinacionais ou empresas públicas. Antes de se adotar o programa, alguns pontos devem ser analisados pelas empresas, como a adesão dos funcionários, ela deve ser

feita por livre vontade do funcionário e consciência. A empresa deverá inicialmente uma justificativa para o PDV, sendo que a maioria das empresas justificam com a crise do país. (SOARES, 2016).

O pedido de demissão voluntária não está previsto em lei, antes da mudança quem aderisse ao programa PDV, poderia pleitear na justiça seus direitos trabalhistas que não houvesse especificado no acordo de demissão. Após a mudança nas leis trabalhistas, se uma das cláusulas for estabelecida a quem aderir ao PDV, a mesma não poderá pleitear os seus direitos na justiça. (SOARES, 2016).

Esses são alguns exemplos para que se possa evitar a demissão coletiva, e consequentemente o impacto à sociedade.

4 A REFORMA TRABALHISTA E A DEMISSÃO EM MASSA

Com a sanção do projeto Lei nº13.467/2017 da reforma trabalhista ocorrida em julho 2017, e prevista para entrar em vigor em novembro (120 dias após a sanção), faz profundas mudanças na legislação brasileira, como no direito individual, coletivo e no direito sindical, alterando mais de cem pontos a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943.

A legislação trabalhista já sofreu várias mudanças ao longo da sua existência, pois já não atendia mais às necessidades de uma economia cada vez mais globalizada e informatizada. Com o atual cenário de crise política e econômica vivenciado pelo Brasil, em que muitas empresas encontram-se em necessidade de mudanças internas, para evitar o fechamento da mesma, e com o um aumento desenfreado do desemprego e principalmente os escândalos políticos, há uma necessidade de mudança na legislação trabalhista. (WEBA, 2017).

Nestes últimos anos (2015, 2016), podemos acompanhar um grande rombo nas contas da previdência aumentando cada vez mais, e devido a isso, agravamentos nas contas do país. A reforma já se fazia necessária tanto para atualizar a atual legislação trabalhista, quanto para estimular o desenvolvimento de novas contratações, diminuindo a oscilação econômica que o país vive devido à sua política de gastos e arrecadamentos.

Um dos principais pontos alterados, foi o nosso objeto de estudo, demissão em massa, podendo ser muito prejudicial aos direitos dos trabalhadores em colisão com a legislação mais moderna dos países de economia mais avançada. (SANTOS, 2017).

4.1 A mudança na dispensa coletiva com o advento da nova Lei n. 13.467/2017

As empresas em nosso atual sistema jurídico podem dispensar o trabalhador sem justa motivação. Algumas são as exceções, como por exemplo, em relação aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs), nos casos de estabilidades provisórias e outros. (SILVA, 2013).

Entretanto, o constituinte, entendendo ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação, assegurou a este, nos casos de dispensas imotivadas, indenizações compensatórias, dentre outros direitos, art. 7º, I, da CF.

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.

O referido dispositivo só faz menção aos casos em que se trata da dispensa individual, não havendo neste sentido nenhum tipo de regulamentação em relação a dispensa coletiva. A dispensa individual tem natureza disciplinar imputável ao empregado ou por inaptidão profissional do trabalhador.

Para entendermos melhor a mudança do projeto Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) em relação ao nosso objeto de estudo, é necessário um melhor entendimento de alguns conceitos, são eles: Demissão plúrima, individual e dispensa coletiva.

A demissão plúrima não tem por última finalidade a redução definitiva do quadro de funcionários, ela apenas atua na diminuição de um grupo de trabalhadores de certa seção ou departamento da empresa, com base na qualificação profissional ou tempo de serviço, podendo manter a intenção de recontratar novos trabalhadores para substituir todos ou parte dos empregados demitidos. Podemos então concluir, que a demissão em massa se difere da demissão plúrima, pela peculiaridade da causa e a redução por definitivo do quadro de empregados.

A demissão individual, se difere pelo simples fato de não precisar ser motivada (ter ou não um motivo) o empregador poderá demitir o empregado a qualquer momento, caso não havendo mais interesse em manter o vínculo empregatício. A dispensa individual tem natureza disciplinar imputável ao empregado ou por inaptidão profissional do trabalhador. (SILVA, 2013).

De acordo com o Ministro Relator Maurício Godinho Delgado (2009) a demissão em massa é um fato manifestamente diferente da individual:

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 7º, I, que é direito fundamental de todos dos trabalhadores a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, remetendo à lei complementar a regulamentação desse direito. No caso dos contratos individuais de trabalho, na inexistência da referida lei, a matéria encontra-se prevista no art. 10º do ADCT, que dispõe que, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da CF/88, fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art.6º, caput, e § 1º da Lei nº 5.107/66. Além disso, observa-se que a dispensa individual é regulada minuciosamente na ordem jurídica, produzindo os efeitos

tradicionais previstos na CLT e na legislação trabalhista em geral, tais como o pagamento de: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais (com 1/3), liberação do FGTS, entre outros reflexos, de acordo com a modalidade da dispensa. A dispensa coletiva, por sua vez, é fato distinto da dispensa individual em sua estrutura, dimensão, profundidade, efeitos, impactos e repercussões. Nota-se, num exercício analógico, que a diferença entre fatos individuais ou específicos e fatos coletivos pode ser observada em outras searas do direito. Uma conduta omissiva do trabalhador, que deixa de comparecer ao posto de trabalho, por exemplo, possui punição prevista pelo direito, podendo ser considerada até mesmo como justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos termos do art. 482 da CLT. Já uma conduta omissiva de uma coletividade, sejam empregados de um setor ou de toda uma empresa, não é infração trabalhista, mas um direito constitucionalmente previsto, ou seja, o direito de greve (art. 9º, CF/88). (TST, RO, 2009).

Uma das grandes discursões levantada pelos sindicatos, foi a inclusão do art. 477- A da CLT, que foi estabelecida pela Lei 13.467/2017, o referido artigo dispõe:

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.

Com a redação do novo artigo, as dispensas individuais plúrimas são equiparadas, para todos os fins, sendo ignorando as diferentes naturezas jurídica destes institutos, além de afastar a necessidade de prévia negociação coletiva do evento de qualquer tipo de dispensas, concedendo ao empregador a liberdade de demitir empregados de forma coletiva sem qualquer interveniência do sindicato. o que não apenas precariza e fragiliza as relações de emprego, como também não veda expressamente eventuais arbitrariedades do patronado.(SANTOS, 2017).

Além de mudar a decisão do judicial do Colendo TST, a art. 477 A da nova CLT colide com a legislação correlata mais moderna da União Europeia, que a Diretiva n. 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de julho de 1998, que dispõe em seu art:

Artigo 1º, 1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:

a) Entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros:

i) ou, num período de 30 dias: – no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,
– no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores, – no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-membros.

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

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.

Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

A única exceção em Portugal está na relacionada nas microempresas, suas exigências procedimentais não estão elencadas na lei, exigindo apenas que o trabalhador seja informado do encerramento do seu contrato com antecedência. (SANTOS, 2017).

Antes da inclusão do novo artigo celetista, se o empregador decidisse demitir diversos empregados ao mesmo tempo, necessariamente deveria (de forma antecipada) negociar as condições com o sindicato da categoria profissional preponderante. Tal negociação se fazia necessária em razão do entendimento de que, por se tratar de um direito coletivo, a participação do sindicato representativo da categoria se fazia imprescindível.

A partir de novembro (entrada em vigor do art. 477-A da CLT), o empregador poderá demitir os empregados (demissão plúrima ou coletiva) sem a necessidade de consultar o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho.

Em outras palavras antes da mudança da Reforma Trabalhista em relação a demissão em massa, a jurisprudência é aplicada tratando de forma desigual os empregados nos processos de dispensa coletiva, além da necessidade de previsão em negociação coletiva de vantagens adicionais. Após a reforma será tratado com igualdade na rescisão do contrato de trabalho individual, plúrimos e coletivo, sem a necessidade de negociação coletiva, prevendo vantagens adicionais para efetivação desta, art.477-A CLT.

4.2 A demissão em massa no direito comparado

Segundo Maurício Godinho Delgado (2012), o direito do trabalho é fruto da evolução econômica, política, cultural, social, legislativa e jurisprudencial de cada país, sabendo que em cada um deles podemos observar graus diferenciados de desenvolvimento. Ou seja, os países não se abdicaram de desproteger o emprego em proveito da economia.

No direito comparado, a procura pela estabilidade no emprego após um período de longo tempo de serviço, com a demissão do trabalhador restrita aos casos de falta grave por ele praticada ou de extinção de estabelecimento ou então no setor onde trabalha, constitui fórmula superada. (FOKUOKA, 2017).

O art. 359, nº 1, Código do Trabalho de Portugal, dispõe em seu artigo que:

Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência dê lugar a encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou a redução do número de trabalhadores e seja determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

O item 2 do referente artigo, discorre sobre os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. O mesmo nos informa que trata-se de motivos listados em moldes amplos e indeterminados, revelando a especial interesse da demissão em massa para fazer frente a

situações de crise das empresas, que dificulta em sua reestruturação ou no seu rendimento, ou mesmo a uma orientação estratégica no mercado. (SANTOS, 2017).

Em Portugal, existem ainda mais dois tipos de dispensa, são elas as dispensas por extinção do posto de trabalho e por não-adaptação do empregado ao posto de trabalho. Na primeira demissão, o empregador deverá fazer o pagamento ao empregado, do aviso prévio e a indenização de um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração. (FOKUOKA, 2017).

No Direito Internacional do Trabalho, as disposições da Convenção nº 158 da OIT, nos seus art. 13 e 14, sugerem aos Estados membros a disciplina das dispensas coletivas. Já União Européia, os países membros seguem as diretrizes uniformes, de observância obrigatória, independentemente do Direito interno, por meio das Diretivas 75/128/CEE de 17.02.1975, e 92/56/CEE de 24.06.92.

Na Espanha, o rompimento do vínculo empregatício tem que ser motivada, sob pena de uma indenização, na demissão em massa deverá ser fundamentada em causas econômicas, técnicas ou organizacionais da produção e com foco na superação da situação econômica negativa da empresa, devendo ainda ser precedida da abertura de um processo de consultas (FOKUOKA, 2017).

Na França, as demissões são classificadas em três maneiras: individuais; coletivas e as que necessitam de entendimento; e pequenas demissões em massa, que envolvem de dois a nove empregados. As demissões em massa são aquelas que decorrem de um motivo econômico, ou por motivo de transformações tecnológicas. (FOKUOKA, 2017).

O empregador deverá fazer o requerimento da autorização para a referida dispensa no Departamento de Trabalho, podendo ser deferido ou indeferido o pedido. Deve-se seguir o procedimento por meio do plano de dispensas, com a reunião dos representantes de pessoal. Poderá ser adotado medidas para que se possa evitar tal demissão, como a redução de jornada de trabalho, trabalho em tempo parcial, conversão da dispensa e suspensão do contrato de trabalho, não podendo ultrapassar o período de quatro a dez meses, acrescidos do pagamento de 65% dos salários pelo Fundo Nacional de Emprego. (FOKUOKA, 2017).

No Paraguai, quando se trata de demissão por fechamento da empresa, o empregador deverá fazer um comunicado a autoridade competente, que fará o comunicado aos empregados. Havendo a retomada da atividade empresarial no período de um ano, ou o simples fato do empregador não fazer o comunicado à autoridade, o empregador ficará responsável a recontratar os funcionários, sob pena de indenização. (FOKUOKA, 2017).

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, podemos concluir que a demissão em massa possui um grande fator social, devido ao impacto causado na sociedade em razão do grande número de pessoas envolvidas em relação à empresa. Esse fator, principalmente pelo fato de ocorrer em épocas de crise, torna-se especialmente agravante para aqueles que o vivenciam, trazendo um apelo emocional tanto para quem continua na empresa e os demitidos quanto para a sociedade, mediante informações da mídia. Devendo sempre ser analisado antes da demissão, a quantidade de funcionários a serem dispensados para que não ocorra tal fato.

Agravando ainda mais a situação social, as mudanças nas leis trabalhistas trouxeram insegurança devido ao fato da não necessidade da participação do sindicato nas demissões coletivas, esse agravante poderá gerar a desconfiança quanto a legitimidade do processo pela parte mais fraca (funcionário). Logo, podemos perceber a importância do sindicato para o bem-estar social dos trabalhadores demitido em massa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Heriberto; VECIANA, Anna. Cidade de Itaboraí, no Rio, definha junto com o caos da Petrobras. **El País Semanal**, 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/07/28/politica/1438102186_804949.html. Acesso em: 24 set. 2017.

BARRETO, Angela. Dispensa coletiva e crise econômica: Limites e possibilidades. **Revista Jus Navigandi**. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55861/dispensa-coletiva-e-crise-economica>>. Acesso em: 12 out. 2017.

BEZERRA, Elton. STF vota negociação coletiva sobre demissões em massa. **Consultor Jurídico**, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-mar-11/stf-prestes-decidir-negociacao-coletiva-demissoes-massa>. Acesso em: 26 de out. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

———. Código de Legislação Trabalhista (1943). **Código de Legislação Trabalhista**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

———. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo**. Relator: DELGADO, Maurício Godinho. 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000/inteiro-teor-11683664>> Acesso em: 20 set 2017.

———. **Lei nº 13.467, de 11 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

CÔRTEZ, Lourdes; Feijó, Carmem. TST considera abusiva demissão em massa em fornecedora da Hyundai que encerrou atividades. 2016. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-considera-abusiva-

demissao-em-massa-em-fornecedora-da-hyundai-que-encerrou-atividades. Acesso em: 20 out. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, pag 1277.

EUR-LEX.DIRETIVA,98/59/CE. **Conselho da União Europeia**, de 20 de julho de 1998. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>. Acesso em: 05 de out 2017.

FOKUOKA, Nelma Karla Waidema. A dispensa coletiva de trabalhadores nas perspectivas brasileira e internacional. **Revista Direito Mackenzie**, 2017. Disponível em: [Fhttp://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/viewFile/10279/6318](http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/viewFile/10279/6318). Acesso em: 05 de out. 2017.

FREIRE, André Vieira. **Dispensa coletiva e limites ao poder de demitir. Conteúdo Jurídico**, 2016. Disponível em:<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,dispensa-coletiva-e-limites-ao-poder-de-demitir,55192.html>> Acesso em: 02 out. 2017.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa** - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974, pág. 575.

LISBOA, Antônio Caio Dias. Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. **Jusbrasil**. 2016. Disponível em: <https://acdl1994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 25 de out. 2016.

LOMBARDI, Sancler Adriano. **Negociação coletiva do trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://phmp.com.br/noticias/negociacao-coletiva-do-trabalho/>>. Acesso em: 21 out. 2017.

REZENDE, Anderson. **Entenda a crise do Brasil de maneira simples**. Comunidade ADM, 2015. Disponível em:<<https://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/entenda-a-crise-no-brasil-de-maneira-simples/92280/>> Acesso em: 1º out. 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. **Genjurídico**, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 05 de out. 2017.

SILVA, Ella Lorany Ferreira da. Análise sobre a dispensa coletiva. **Migalhas**. 2013. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI185637,21048Analise+sobre+a+dispens>. Acesso em: 21 de out. 2017.

SOARES, Ana Lis. Programa de Demissão Voluntária: Devo aderir? Veja mitos e verdades. **Brasil Econômico**, 2016. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/carreiras/2016-06-20/programa-demissao-voluntaria-mitos-verdades.html>. Acesso em: 04 de out. 2017.

VIEGAS, Carlos Alberto C. Convenção 158 OIT-Breves considerações sobre suas aplicabilidades. **Âmbito Jurídico**. 2017. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936. Acesso em: 29 out 2017.

WEHBA, Ricardo. O Porquê da Reforma Trabalhista. **A Tribuna.com**. 2017. Disponível em: <http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/09/o-porque-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 21 out. 2017.