



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2020

DISPENSAS COLETIVAS E REFORMA TRABALHISTA: UMA ABORDAGEM À LUZ DOS PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Ramon Silva Paschoalino - ramon.paschoalino10@gmail.com¹

Missael Pinto Zampier – zampiermissael@gmail.com²

RESUMO: O presente artigo analisará o instituto da dispensa coletiva, a qual foi regulamentada pela Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017, por meio da inserção do artigo 477-A à CLT. Tal inovação equiparou a referida modalidade de dispensa às dispensas individuais e estabeleceu a desnecessidade de negociação coletiva e participação sindical para a concretização da dispensa em massa. Buscou-se com a pesquisa verificar os impactos trazidos pela inserção do artigo 477-A ao texto celetista, especialmente ao equiparar os tipos de dispensas no contrato de trabalho, o que, conforme será demonstrado, vem acarretando descontentamento das entidades sindicais e da classe trabalhadora, além de violação de princípios que norteiam a proteção dos trabalhadores. Para tanto, o estudo, apresentará três princípios basilares da relação de trabalho, sendo o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da vedação ao retrocesso social e o da proteção, descrevendo-os e relacionando-os com a questão em discussão, cuja constitucionalidade vem sendo analisada perante o Supremo Tribunal Federal, através dos mecanismos específicos para esse fim.

Palavras-chave: princípios; reforma trabalhista; dispensas individuais; dispensas coletivas; equiparação; inconstitucionalidade;

ABSTRACT: This article will analyze the collective dismissal institute, which was regulated by the Labor Reform - Law 13.467 / 2017, through the insertion of article 477-A to the CLT. Such innovation equated the said type of dismissal with individual dismissals and established the need for collective bargaining and union participation for the realization of mass dismissals. The research sought to verify the impacts brought by the insertion of article 477-A to the celetist text, especially when equating the types of layoffs in the employment contract, which, as will be shown, has been causing discontent among union entities and the working class. , in addition to violation of principles that guide the protection of workers. To this end, the study will present three basic principles of the employment relationship, the principle of human dignity, the principle of prohibition against social regression and the principle of protection, describing them and relating them to the issue under discussion, whose constitutionality has been analyzed before the Federal Supreme Court, through specific mechanisms for this purpose.

Keywords: principles; labor reform; individual layoffs; collective layoffs; equivalence; unconstitutionality;

INTRODUÇÃO

¹

¹Bacharel em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá/MG.

² Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG.

O presente artigo visa uma análise do instituto da dispensa coletiva e a equivalência desta com as dispensas individuais, a qual passou a poder ser livremente exercida pelo empregador, sem necessidade de prévio acordo com o respectivo sindicato de classe, após a promulgação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Anteriormente à reforma trabalhista, existia-se uma carência de legislação a respeito do referido tema. Contudo, após alguns casos de repercussão nacional, ficou pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho que a dispensa coletiva, ao contrário da dispensa individual, fazia jus a uma negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores da categoria antes de ser efetivada, resguardando assim, os interesses dos mesmos e diminuindo os impactos econômicos e sociais de tal medida.

Posteriormente, a reforma trabalhista definiu que o empregador não necessita mais de negociação antecipada com o sindicato para efetuar demissões coletivas, uma vez que estas, agora com o respaldo da legislação, são equiparadas as demissões individuais.

O presente estudo se desenvolveu em quatro capítulos. O primeiro capítulo busca apresentar uma breve análise sobre a dispensa coletiva dos trabalhadores, elucidando conceitos sobre dispensas coletivas, plúrimas e individuais, além de um breve relato de como se procedia a dispensa coletiva antes da reforma trabalhista.

O segundo capítulo aborda o surgimento das unidades sindicais no Brasil, assim como sua conceituação e como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho o regulam. Tal tópico também aborda a importância dos sindicatos para a classe trabalhadora e a participação efetiva dos mesmos em negociações coletivas.

O capítulo três faz uma importante apresentação sobre alguns princípios fundamentais aplicáveis ao tema, tais como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, e o Princípio da Proteção, os quais visam, em suma, garantir a proteção da classe trabalhadora, diante da novidade trazida com o artigo 477-A da Reforma Trabalhista.

O último capítulo promove uma reflexão a respeito da problemática existente, elucidando ao leitor a importância da atuação sindical nas dispensas coletivas, destacando o impacto social e econômico que tais demissões podem acarretar, além de abordar como tais demissões podem ser prejudiciais no atual cenário de pandemia vivenciado. Tal capítulo ainda aborda a propositura da ADI 6142 que questiona a constitucionalidade de tal trecho da reforma trabalhista.

O desenvolvimento do artigo pauta-se em uma abordagem qualitativa, utilizando-se do método dialético, uma vez que tal método preza pelo debate de posições contrárias, sendo amplamente utilizado em pesquisas sociais, fomentando a discussão do tema, assim como a sua argumentação.

1. BREVE ANÁLISE SOBRE A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES

Os direitos trabalhistas foram alcançados ao longo da história, especialmente no tocante à criação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943, e mais tarde com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988 – CRFB/88, as quais permitiram a formação de uma sociedade mais justa, em que o trabalhador, o elo mais fraco da relação trabalhista, ganhou maior proteção de forma a alcançar certo equilíbrio entre as partes.

Atualmente, a possibilidade de livre negociação entre empregado e empregador em determinadas situações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, promovem o fortalecimento e maior autonomia das negociações coletivas, além da limitação da atuação da Justiça do Trabalho diante de acordos negociados diretamente entre as partes, permitindo maior flexibilização de direitos, fato este que já vinha ocorrendo em outros países com a adoção de novas normas trabalhistas (NETO; SOUZA, 2018). Porém, há de se ressaltar que tais flexibilizações podem estar ameaçando ditames legais, inclusive constitucionais, ou seja, determinadas negociações podem resultar, até mesmo, na contradição a regras legais (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Em se tratando da dispensa dos trabalhadores, necessário esclarecer a diferença entre dispensa individual, plúrima e coletiva. É pacífico que a dispensa individual se caracteriza por poder ser imotivada e exercida perante o trabalhador, com a identificação do mesmo à medida que é dispensado por seu empregador. Já a dispensa plúrima é caracterizada quando o empregador, motivado por um fato comum, previsto ou não por lei, resolve diminuir o número de funcionários de determinado setor ou departamento de sua empresa, baseado em critérios por ele estabelecidos, promovendo assim, a dispensa identificada de tais funcionários. Por fim, a dispensa coletiva é a demissão de uma coletividade de funcionários, não atingindo um empregado em individual ou determinado setor da empresa, mas sim vários empregados indeterminados, sem motivo aparente e sem a intenção de repor o quadro de funcionários, portanto, reduzindo esse número.

É fundamental esclarecer que a dispensa coletiva, antes da reforma trabalhista, era perfeitamente possível, contudo, deveria ser negociada de forma antecipada com o sindicato da

categoria envolvida. Tal negociação era fundamentada pelo entendimento de se tratar de um direito de uma coletividade, e que o empregado, por ser o ele o mais fraco na ralação trabalhista, deveria ser inquestionavelmente representado por seu sindicato, a fim de minimizar os danos de uma massa de trabalhadores envolvidos em tal dispensa.

Ao inserir o artigo 477- A na CLT, a nova lei previu a equiparação entre as dispensas individuais e coletivas, possibilitando que a referida dispensa em massa fosse realizada conforme se daria uma simples dispensa individual, sem a obrigatoriedade de preenchimento de qualquer requisito prévio, inclusive sem a necessidade de autorização do sindicato de classe ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (CAETANO; SANDES, 2019), tema especialmente proposto por essa pesquisa e que será discutido de forma mais aprofundada nos capítulos a seguir.

2. ENTIDADES SINDICAIS E A DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES

Os sindicatos são regulados pelo ordenamento jurídico, assim como, as federações, confederações e centrais sindicais. Algumas menções são encontradas no ordenamento jurídico pátrio, ajudando assim a caracterização dos sindicatos, porém, nenhuma definição jurídica formal é ofertada. Dentre os dispositivos legais que ajudam a caracterizar os sindicatos, tem-se que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, III, estabelece a licitude da associação sindical e caracteriza a função primordial dos sindicatos, in verbis:

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

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Alguns juristas trazem suas próprias definições a respeito da conceituação dos sindicatos. Uma definição plausível é de que “sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais” (NASCIMENTO, 2014, p. 1391).

A CLT, mesmo após sua reforma, regula a organização dos sindicatos, contudo, a real importância destas entidades é a capacidade legal que os sindicatos possuem de exercer a função de representatividade e negociação de suas classes. É notória a capacidade que os sindicatos possuem de representar, defender e até mesmo promover os direitos e interesses das categorias representadas, podendo tal representatividade, inclusive, ser exercida na esfera judicial.

Outro papel importantíssimo dos sindicatos é a legitimidade para a celebração de negociações coletivas. Diversos são os cenários cabíveis para tais negociações, mas na atualidade, em tempos de pandemia e diversas incertezas econômicas e trabalhistas, os sindicatos podem obter papel atuante e de extrema relevância a fim de garantir os direitos dos trabalhadores.

A proteção dos trabalhadores em negociações coletivas era facilmente observada quando o assunto envolvia as dispensas coletivas. Antes da inclusão do art. 477 – A à CLT tais dispensas eram, como visto, intermediadas e vinculadas à aprovação e supervisão dos sindicatos envolvidos, conferindo muito mais segurança ao trabalhador e à sociedade. Contudo, o que se tem observado, é um cenário de insegurança por parte dos trabalhadores, uma vez que as dispensas coletivas passaram a ser equiparadas às dispensas individuais e não mais necessitam de intervenção dos sindicatos para a sua implementação.

3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À MATÉRIA

De acordo com Martinez (2016) princípios são considerados o primeiro passo para uma análise do ordenamento jurídico, tendo em vista que orientam o entendimento do todo. Já para Delgado (2016), os princípios são como guias para a compreensão das normas positivadas.

Já o doutrinador Pires (2016) assegura que os princípios constitucionais têm como função orientar o modo de aplicação das normas e perfazer a configuração de um Estado, tornando claro o caminho a ser tomado pelo legislador e aplicador do Direito, objetivando frisar os fins da sociedade através dos valores e ideologias do constituinte originário. Nesse sentido, na temática proposta por este artigo, três princípios merecem destaque: princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da vedação ao retrocesso social e o princípio da proteção.

3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Um dos princípios basilares para todo ordenamento jurídico é o da dignidade da pessoa humana. A luz de tal princípio, entende-se que o ser humano é titular de seus direitos, ainda que os não reconheça, sendo que tais direitos devem ser respeitados por todos, inclusive o Estado, que oferece importante papel de garantidor. Pode-se constatar o destaque que tal princípio ocupa na Constituição Federal de 1988, fazendo-se presente em seu art. 1º, III, e sendo imprescindível para garantir a dignidade de todos. Neste sentido:

Art. 1º: República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana. (CONSTITUIÇÃO, 1988)

O princípio da dignidade da pessoa humana é basilar e fundamental em todo o ordenamento jurídico. Ele advém de uma construção histórica, sendo reconhecido desde o início da evolução dos direitos fundamentais, possuindo uma estrutura adaptável e assim, perdurando no tempo, servindo de suporte para muitos outros princípios.

Definir um só conceito para tal princípio é uma tarefa árdua, uma vez que seu campo de abrangência é extremamente amplo e é fruto de uma constante evolução histórica. Porém, pode-se dizer que ele possui caráter absoluto e fundamental para garantir ao ser humano condições dignas para se viver em meio social. Sendo o Estado figura atuante e primordial na preservação de seus valores, deve agir como garantidor de tratamento digno de todo ser humano, considerando e atuando de forma eficaz no meio social e moral onde o indivíduo habita.

Diante o exposto, torna-se notória a relação do princípio da dignidade da pessoa humana com o tema do referido artigo, uma vez que tal princípio não é levado em consideração quanto à decisão de se dispensar inúmeros trabalhadores de forma simultânea e coletiva. Os impactos individuais e sociais de tal medida colidem com as garantias previstas por tal princípio, sendo o trabalhador, elo mais frágil da relação, deixado à própria sorte, à mercê de inúmeras consequências sociais, sem o apoio do Estado que deveria exercer papel de regulador e garantidor de seus direitos.

3.2 Princípio da Vedação ao Retrocesso Social

O princípio da vedação ao retrocesso social encontra-se disposto de forma explícita no caput do artigo 7º da CRFB/88 e, de acordo com Meireles (2004) tal princípio na esfera trabalhista, visa garantir a progressividade dos direitos trabalhistas, garantindo que as alterações produzidas na Magna Carta e na legislação infraconstitucional sejam realizadas para a melhoria das condições dos trabalhadores.

Nesse sentido, tem-se que o princípio da vedação ao retrocesso social, “é a vedação ao legislador de suprimir arbitrariamente a disciplina constitucional ou infraconstitucional de um direito fundamental social” (CUNHA, 2011, p.8).

Nesse aspecto, conforme mencionado, uma das alterações incorporadas pela Lei nº 13.467/2017 diz respeito às dispensas coletivas. Galia (2018) leciona que as dispensas coletivas

sem a necessidade de autorização e participação sindical ou, ainda, sem negociação coletiva, representam um grande retrocesso social.

Silva (2019) também coaduna com este pensamento e trata do assunto como um verdadeiro retrocesso, contudo, referido autor afirma que as normas constitucionais ainda continuam em vigência. Dessa forma, “todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País” (DELGADO e DELGADO, 2017. p. 181), o que deve ser balizado pelo aplicador do direito diante do caso concreto.

3.3 Princípio da Proteção

Cassar (2018) dispõe que o princípio da proteção se trata do direcionamento que norteia a criação do Direito do Trabalho, almejando proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica que até o surgimento da CLT, se via desprotegido frente a altivez do empregador.

De acordo com Pinto (2003), o princípio da proteção é a origem e o desdobramento de todos os demais princípios. Delgado (2016) também comunga desta perspectiva e acrescenta que o princípio da proteção é a base para todo o conjunto de normas, regras e institutos do Direito do Trabalho.

O jurista Américo Plá Rodriguez divide o princípio da proteção em outros princípios. Ele argumenta que:

Entendemos que este princípio se expressa sob três formas distintas: a) a regra *in dubio, pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador (2000, p. 45).

Portanto, embora se verifique o viés protetivo em todas as dimensões do princípio da proteção, este restou-se afetado com a alteração incorporada pela Lei 13.467/2017 com a inserção do artigo 477-A da CLT, que versa sobre dispensa coletiva. Corroborando com esse pensamento, Ferreira e Freitas (2018) lecionam que a forma como a dispensa coletiva foi veiculada demonstra uma afronta ao princípio da proteção, tendo em vista que haverá o afastamento dos sindicatos.

Os autores ainda argumentam que o princípio da proteção não foi observado na elaboração dos artigos trazidos pela Lei 13.467/2017. Assim, afirmam que “o cerne do

ordenamento trabalhista – a proteção – perde seu intento diante das alterações legislativas desencadeadas pela respectiva lei” (Ferreira e Freitas 2018, p.152).

Nesta linha de pensamento, Valente, Fogaça e Silva (2018) dispõem que as inovações sobre a dispensa coletiva trazidas pela Reforma Trabalhista colocam em risco direitos sociais dos trabalhadores, que foram adquiridos através de intensas lutas ao longo da história, contradizendo os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social.

4. A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES E OS EFEITOS DE SUA IMPLEMENTAÇÃO

4.1. Ausência sindical, efeitos econômicos e sociais e atual cenário pandêmico.

Torna-se notório o enfraquecimento da classe trabalhadora em virtude da implementação do artigo 477-A da reforma trabalhista, justamente pelo fato de que a própria legislação dispensou a participação sindical em casos de dispensa coletiva, deixando exclusivamente a cargo do empregador a sua implementação. Tal medida pode ser considerada uma mera flexibilização se encarada pelo ponto de vista patronal, contudo, coloca-se em ligeira desvantagem a classe trabalhadora, que ao longo de muitos anos vem pleiteando avanços em seus direitos, sendo essa medida um aspecto mais pareado ao retrocesso do que flexibilização, se encarado do ponto de vista do trabalhador.

A não necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para efetivação da dispensa coletiva, denota riscos uma vez já assumidos no Brasil e que tiveram de ser regulados pelo poder judiciário no passado. Apesar de a dispensa coletiva não ser definida legalmente antes da Lei 13.467/2017, o judiciário, em virtude de dissídios coletivos que abalavam a economia e sociedade, já se preocupava e se posicionava, a fim de implementar limites sobre o tema.

Antes da Reforma Trabalhista, mesmo sem ter uma lei que vigorasse especificamente sobre o tema, alguns casos ficaram famosos no país por trazer dispensas coletivas que envolviam números exacerbados de trabalhadores. As dispensas coletivas, devem ter seus motivos justificados e comprovados, uma vez que suas consequências implicam tanto econômica quanto socialmente.

Tais medidas devem levar em conta a bilateralidade da relação, pois, ainda que o empregador passe por alguma eventualidade que justifique tal medida, o impacto social de inúmeros trabalhadores demitidos simultaneamente é inegável, haja vista que muitos desses trabalhadores podem ser estrutura fundamental em seus grupos familiares, considerando por sua vez o seu emprego como fundamental para o sustento dos demais membros de sua família.

No atual cenário de incertezas imposto pela pandemia de COVID-19, o Brasil encontra-se na eminência de vivenciar novamente casos de dispensas coletivas extremamente impactantes, como as ocorridas antes da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017). No ano de 2009 a Embraer de São José dos Campos dispensou mais de quatro mil trabalhadores, sem nenhuma negociação com o sindicato da categoria, ocorrendo assim, um dissídio coletivo (DC-00309/2009-000-1500.4), julgado procedente pelo Tribunal Regional Federal da 15ª Região (Campinas-SP), que fixou o entendimento que a demissão em massa, diante das graves consequências econômicas e sociais, deveria ser primordialmente submetida a negociação com o sindicato dos trabalhadores, visando não a proibição, mas encontrar mecanismos que diminuam os impactos sociais de tais medidas. (MELO, 2017).

O respaldo criado pelo artigo 477-A da reforma trabalhista, equiparando as dispensas coletivas das individuais, em meio aos prejuízos causados pela pandemia do COVID-19 e graves impactos a alguns setores da economia, podem servir como pretexto para demissões coletivas nos setores mais atingidos pela crise. Mediante tal risco, é inegável o pensamento de retrocesso legislativo e fragilidade dos trabalhadores, uma vez que estes têm seus direitos suprimidos, pois podem deixar de contar o sindicato de suas categorias nas negociações em casos de demissões coletivas.

4.2. Ação direta de Inconstitucionalidade nº 6142

Ao passo que a promulgação da Lei 13.467/2017, mais precisamente em seu artigo 477-A, revelou a equiparação das dispensas coletivas das dispensas individuais, torna-se plausível o questionamento se tal inovação pode ser considerada inconstitucional ou se é uma evolução de conceitos, uma espécie de autonomia natural e flexibilizada do direito trabalhista.

A regulamentação das dispensas coletivas trazidas pela reforma trabalhista é considerada por muitos como um retrocesso no que diz respeito aos princípios trabalhistas presentes em sua própria concepção. Dito isso, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM propôs a ADI nº 6142, que tem como relator o ministro do Supremo

Tribunal Federal, Edson Fachin, e que questiona a constitucionalidade do artigo 477-A da Reforma Trabalhista de 2017.

Pode-se notar, conforme informação disponibilizada pela assessoria de imprensa do Supremo Tribunal Federal, que a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6142), junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) vislumbrando questionar a Reforma Trabalhista que tornou desnecessária a participação prévia de entidades sindicais, ou de celebração de convenção coletiva, ou do acordo coletivo de trabalho na homologação de demissões imotivadas individuais, bem como nas coletivas. (Assessoria de imprensa do Supremo Tribunal Federal, 2019)

O portal de notícias do Supremo Tribunal Federal informa que, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos argumenta que o afastamento da presença sindical das rescisões de contrato de trabalho e das homologações de acordos extrajudiciais é fator que influencia e afeta, com veemência, econômica, política, sociedade e ordenamento jurídico, uma vez que abala a tutela, proteção e regulação das relações de trabalho. (Assessoria de imprensa do Supremo Tribunal Federal, 2019)

Um dos argumentos basilares da propositura da ADI nº 6142 é o dever do Estado de garantir a preservação dos direitos sociais. No caso em questão, a supremacia do interesse público sobre o privado, com a permanência dos interesses coletivos sobre os individuais, conforme fundamentação da própria ADI nº 6142, uma vez que a mesma versa que “ao afastar os sindicatos das rescisões de contratos de trabalho e das homologações de acordos extrajudiciais, abalam, imensuravelmente, a tutela, proteção e regulação das relações de trabalho, um dos princípios vetoriais e basilares do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil” (ADI 6142, 2019).

Ante o exposto, entende-se que situações na qual ocorrerão demissões de uma gama maior de trabalhadores ocorrer, é imperioso que os cuidados com os direitos desses trabalhadores também ocorram. Como ressaltado pela ADI nº 6142 os interesses coletivos devem ser preservados, sendo assim, tais demissões devem ocorrer de forma menos traumática e de maneira menos prejudicial o possível para o empregado, a sociedade e consequentemente o Estado.

Importante ressaltar que até o presente momento a ADI 6142 possui status pendente quanto a sua decisão/situação. O Relator, Ministro Edson Fachin, nos últimos atos, requisitou informações da Câmara dos Deputados, do Senado Federal e da Presidência da República, bem como as manifestações da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral da República, sendo que estes dois últimos ofereceram parecer pugnando pela improcedência do pedido por

considerar a falta de legitimidade ativa do requerente na propositura da ação, aguardando assim, a manifestação do Ministro Relator.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, a Lei 13467/2017 inovou no ordenamento jurídico brasileiro ao inserir o art. 477-A que regulamentou a dispensa coletiva, desfavorecendo os direitos dos trabalhadores ao colidir-se com a própria Constituição Federal e precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

O referido artigo de lei estabeleceu a equiparação das dispensas coletivas às individuais para todos os fins, retirando a necessidade de autorização prévia dos sindicatos. Com isso, houve um afastamento do viés protetivo assegurado ao trabalhador, deixando-o a mercê do poder econômico do empregador e indo de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da proteção e da vedação ao retrocesso social, bem como de todo o entendimento que era consolidado pelos Tribunais Superiores.

Ademais, o papel dos sindicatos era de realizar uma ponte entre o empregador e empregado, buscando ponderar os interesses de ambas as partes e proteger o trabalhador de uma dispensa arbitrária e imotivada. Percebe-se que um dos objetivos da norma foi o afastamento da tutela sindical em relação a um dos temas mais relevantes da relação de trabalho, qual seja, a demissão em massa, acabando por proteger o empregador em face do empregado.

Deste modo, pode-se considerar que as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista quanto a livre dispensa em massa, acabaram por eximir parte de seu papel de proteção aos trabalhadores, deixando de inibir condutas arbitrárias por parte do patrono, sendo capazes de provocar impactos econômicos e sociais de grande relevância, ao passo que fragilizam e precarizam as relações de emprego.

Diante da Reforma trabalhista, tendo em vista todo um conjunto de modificações trazidas, analisando como escopo principal a arbitrariedade das demissões coletivas, há de se compreender que o preço a ser pago pode ser muito alto, ante a congregação da perda de direitos relevantes e já conquistados pela classe trabalhadora e a desvalorização da coletividade dos empregados, especialmente frente a grande insegurança jurídica promovida pelo afastamento da figura sindical. Pode-se dizer que tal inovação na norma acabou dando início a certo processo de silenciamento perante suas novas determinações, as quais ensejam voz e vez ao empregador, detentor do capital, e lado mais forte do elo trabalhista.

A regulamentação das dispensas coletivas trazidas pela reforma trabalhista pode ser considerada uma violação ao texto da Carta Magna, a demissão coletiva como viabilizada pela Reforma Trabalhista demonstra uma afronta a princípios basilares como o princípio da dignidade da pessoa humana e aos princípios da vedação ao retrocesso social e o da proteção, tendo em vista que retira direitos dos trabalhadores e o coloca em situação mais vulnerável sem o apoio sindical que mostrava-se fundamental na garantia de seus direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assessoria de Imprensa do STF. **Confederação questiona norma que dispensa a autorização sindical nas demissões coletivas.** 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=413229>> Acesso em: 10 de outubro 2020.

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

CAETANO, D.; SANDES, F. **Prática Trabalhista.** 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASSAR, Volia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado.** Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_a_reforma_trabalhista_e_a_autonomia_da_vontade_do_empregado.aspx> Acesso em 10 de setembro 2020.

CLT, **Consolidação das leis do trabalho.** Organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. 23. ed. rev. e. atual. Salvador: Juspodivim, 2019.

CUNHA, Jarbas Ricardo Almeida. **O Princípio da Proibição do Retrocesso Social como Norte para o Desenvolvimento do Direito à Saúde no Brasil.** Disponível em: In II Conferência de Desenvolvimento – IPEA, 2011, Brasília. I Circuito de Debates Acadêmicos. Brasília: IPEA, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: Ltr, 2017. p. 181.

DE MELO, Raimundo Simão. **Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas->

dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>Acesso em: 19 setembro 2020.

FERREIRA, Henrique e FREITAS, Lenara Giron de. **Princípio da proteção pós reforma trabalhista e a resistência ao retrocesso social.** Disponível em: <<https://www.usjt.br/revistadireito/numero-6/9-henrique-ferreira.pdf>> Acesso em 10 de setembro de 2020.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil após a reforma trabalhista.** Caderno do Programa de Pós-Graduação, Direito/UFRGS. Edição digital. Porto Alegre. Volume XIII, nº 2, 2018, p. 379/406.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELES, Edilton. **Princípio do não-retrocesso social no direito do trabalho.** Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 15, n. 179, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29.^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, R. C. W.; SOUZA, G. D. **Reforma Trabalhista: Impacto no Cotidiano das Empresas.** São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho.** 5a ed. São Paulo: LTr., 2003.

PIPEK, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. R. **Reforma Trabalhista.** 1. ed. São Paulo: Blucher, 2017.

PIRES, A. F. **Manual de Direito Constitucional.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

REFORMA TRABALHISTA - ENUNCIADOS APROVADOS 2^a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) - XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018).

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Felipe dos Santos. **Impactos da Reforma na dispensa coletiva para os trabalhadores.** Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-12/filipe-santos-impactos-reforma-trabalhista-dispensa-coletiva>>. Acesso em 19 de setembro de 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 6142.** Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5701599>> Acesso em 24 de outubro de 2020.

VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. **A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto**

reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais. Temporalis, Brasília (DF), ano 18, n. 36, p. 290-305, jul./dez. 2018. ISSN 2238-1856.