

DIANA DE ALMEIDA CÂNCIO

**DIREITOS FUNDAMENTAIS E A ANÁLISE DA DISPENSA COLETIVA E
OS IMPACTOS COM A REFORMA TRABALHISTA**

**SALVADOR
2017**

DIREITOS FUNDAMENTAIS E A ANÁLISE DA DISPENSA COLETIVA E OS IMPACTOS COM A REFORMA TRABALHISTA

FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE ANALYSIS OF COLLECTIVE DISPENSES AND THE IMPACTS WITH LABOR REFORM

Diana de A. Cância¹

Resumo: O presente artigo trata sobre Dispensas Coletivas. Os sindicatos, sua organização, o princípio da unidade sindical e a Convenção nº. 87 são questões importantes neste trabalho. As dispensações de massa são analisadas sob aspecto do valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como os reflexos provocados pela reforma trabalhista. O posicionamento deste artigo tem relutância em compreender o verdadeiro papel que a união assumirá nos aspectos práticos da reforma, uma vez que o negociado tem posição sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, a figura da união foi enfraquecida.

Palavras-chave: Dispensas, Sindicato, Reforma.

Abstract: The present article is about Collective Waivers. The Union, its organization, the principle of union unity and Convention no. 87 are important issues in this work. Mass dispensations are analyzed under an aspect of the social value of work and free enterprise, as well as the reflexes brought about by the labor reform. The positioning of this article has a reluctance to understand the true role that the union will assume in the practical aspects of the reform, since the negotiated one has a position on the legislated, but at the same time, the figure of the union has been weakened.

Keywords: Waivers, Trade Union, Reform.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema central as Dispensas Coletivas. O direito coletivo do trabalho não se trata de uma soma de direitos individuais. Este ramo do direito trabalhista é uniforme e cumprido de uma forma indissolúvel, para atingir a necessidade de um determinado grupo. Neste âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, englobam-se as

¹ Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas/SP (2012). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Especialista em Direito e Prática Tributária pela Faculdade Baiana de Direito.

negociações coletivas, os contratos coletivos, os acordos coletivos, as convenções, a greve, lock out, entre outros.

Para uma análise do tema do presente artigo é importante entender a formação dos sindicatos, uma peça fundamental para a efetuação dos interesses coletivos. A figura sindical no Brasil teve uma forte influência estrangeira. Com o fim da escravidão, muitos imigrantes vieram para o Brasil em busca de uma melhor qualidade de vida, porém, a situação ficou aquém do que estes esperavam, aventuravam-se no trabalho e viviam em situações análogas à escravidão. Os europeus não aceitavam estes tratamentos e começaram a se organizar, promovendo diversas greves em prol de melhores condições de trabalho.

Com a “Constituição Cidadã”, a Constituição Federal de 1988, os sindicatos passaram a contar com a proteção efetiva do estado. E, atualmente, a CLT em seu artigo 511, *caput*, prevê legalmente a figura do sindicato. Este é uma associação de pessoas (físicas ou jurídicas) que se reúnem com a finalidade de estudo, defesa e coordenação dos interesses e direitos de uma categoria profissional ou econômica (os bancos e as montadoras de automóveis, por exemplo).

O que integra o direito coletivo do trabalho aos sindicatos são as relações coletivas de trabalho, o que segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento significam relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empresas ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos².

A pesquisa teve a metodologia do tipo qualitativa, explicativa e bibliográfica, de natureza descritiva – qualitativa e parcialmente exploratória.

I. Da figura Sindical: características e aspectos estruturais

As relações coletivas têm como objetivo criar normas que sejam do interesse de um grupo determinado, àquele específico sindicato, diz respeito ao grupo, podendo refletir nos contratos individuais. As partes em uma relação coletiva são o sindicato representativo da categoria dos trabalhadores e, do outro lado, o sindicato das empresas que representam aquele determinado grupo de empregados.

As categorias são relacionadas ao vínculo comum entre os associados – sindicato dos médicos, dentistas, professores etc. Separam-se aqueles que pertencem a uma mesma profissão, podendo haver categorias similares, por exemplo, o sindicato dos trabalhadores de bares, restaurantes, hotéis e motéis e assim por diante. Como pode haver, também, categorias

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 25.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2010, p. 1258.

conexas, exemplo, trabalhadores da construção civil – nas áreas de hidráulica; elétrica; entre outras.

Com relação às categorias diferenciadas, podemos citar profissionais de áreas como a advocacia, que possuem um estatuto próprio, ou profissões com condições de vida singulares, como os médicos, os professores, dentistas, farmacêuticos e os aeronautas.

Interessante citar o papel da OAB – Ordem dos Advogados da Bahia, que exerce função típica de Sindicato, veja-se o posicionamento do Supremo Tribunal Federal:

A Lei federal 8.906/94 atribui à OAB função tradicionalmente desempenhada pelos sindicatos, ou seja, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. A OAB ampara todos os inscritos, não apenas os empregados, como o fazem os sindicatos. Não há como traçar relação de igualdade entre os sindicatos de advogados e os demais. As funções que deveriam, em tese, ser por eles desempenhadas foram atribuídas à Ordem dos Advogados. O texto hostilizado não consubstancia violação da independência sindical, visto não ser expressivo de interferência e/ou intervenção na organização dos sindicatos. Não se sustenta o argumento de que o preceito impugnado retira do sindicato sua fonte essencial de custeio. Deve ser afastada a afronta ao preceito da liberdade de associação. O texto atacado não obsta a liberdade dos advogados. **ADI 2.522**, Rel. Min. **Eros Grau**, julgamento em 8-6-2006, Plenário, *DJde* 18-8-2006).³

Na análise da estrutura sindical é permitida a criação de um único sindicato por base territorial (sendo a base mínima o território de um município). A Federação foi criada com a função de coordenar os sindicatos existentes com um âmbito estadual e tem formação mínima de 05 sindicatos, como exemplo, cita-se a Fieb – Federação das Indústrias do Estado da Bahia. Ressalta-se o artigo 534, da Consolidação das Leis Trabalhistas que dispõe que é facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Existe também, a figura organizacional das Confederações, esta possui um âmbito nacional e uma formação mínima de 03 Federações, tendo como principal função a de coordenação. Como exemplo, cita-se a Confederação Nacional da Indústria e Comércio. O artigo 535 da CLT, assim dispõe, que as Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

Convém mencionar sobre as Centrais Sindicais, que é órgão máximo nacional, com previsão na Lei n.º 11.648/08, que em seu artigo 1º, incisos I e II, dispõe as atribuições e prerrogativas das centrais e o seu parágrafo único define sua aplicação, dispondo que as

3 Parte do voto no julgamento da ADI 2522. Rel. Min. **Eros Grau**, julgamento em 8-6-2006, Plenário, *DJ* de 18-8-2006, disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1968656>. Acesso em 09/12/2016.

centrais sindicais são entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores.

A liberdade de associação sindical decorre da liberdade de associação prevista no artigo 5º, incisos XVII a XXI e está assegurada no artigo 8º, *caput* e inciso V da Carta Magna, sendo então, um direito fundamental.

A organização sindical teve sua fase proibitiva, a sua fase de tolerância e a fase do reconhecimento do direito sindical; esta se subdividindo na fase sob o controle do Estado (corporativismo, por exemplo) e na fase com a liberdade desvinculada do Estado, em maiores e menores graus.

No Brasil, o direito a associação dos sindicatos veio garantido desde a Constituição de 1891, no seu artigo 72, § 9º. Com a Constituição de 1934, o artigo 120 consagrou a pluralidade e autonomia das entidades sindicais. Na Constituição de 1937, vivendo sob o Estado Novo e o seu regime político, as entidades sindicais são reconhecidas, porém sofreram imensas restrições quanto à liberdade de associação.

Em 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, o sindicalismo passou a ser considerado um interesse nacional, um processo de produção entre o capital e o trabalho e, assim, competia ao Estado organizar as categorias dos trabalhadores. Tais categorias seriam definidas pela Lei dos Sindicatos (Decreto n. 19.770, de 1931) que foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Getúlio Vargas inspirou-se na *Carta del Lavoro* da Itália, de 1927.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as organizações sindicais deixaram de sofrer o intervencionismo do Estado e o viés corporativista. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os princípios relativos aos sindicatos são os que se segue:

- a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical; b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais; c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município; d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado; e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado; f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei; g) a liberdade individual de filiação e desfiliação; h) a unificação do modelo urbano, rural e de colônias de pescadores; i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados; j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato; l) o direito de negociação coletiva; m) o direito de greve, com maior flexibilidade; n) o

direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de certo número de empregados.⁴

A liberdade sindical significa uma posição do Estado perante as organizações dos sindicatos. É a demonstração do reconhecimento e respeito a manifestação de grupos sociais sem interferência nas suas atividades enquanto conforme com o interesse da sociedade como um todo. Segundo Delgado, a liberdade sindical é uma estrutura do Direito Coletivo do Trabalho atual, juntamente com a democracia e o pluralismo das organizações sindicais, afirma, também, que “não mais se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos autores sociais nas relações coletivas de trabalho”.⁵

A Convenção n.º 87 da OIT não foi ratificada e promulgada pelo Brasil, significando um entrave em questões como a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações e sua organização por categorias; a contribuição sindical que é obrigatória e a unidade sindical, que autodeterminaria a sua base territorial, vedando a criação de mais de uma associação sindical representando certa categoria na mesma base de território. A Convenção n. 87, de 1948, da OIT, foi acolhida em parte pela Constituição Federal de 1988, com relação à liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização. Esta Convenção é considerada o primeiro tratado internacional que consagra a liberdade da associação. Esta Convenção define quatro características que configuraram a liberdade sindical: o direito de fundar sindicatos; o direito de administrar sindicatos (elaborar estatutos e regulamentos; eleição dos seus representantes e a organização da gestão); o direito de atuação dos sindicatos; o direito de filiação ou desfiliação de um sindicato.

O modelo organizacional dos sindicatos autoriza apenas a criação de uma entidade representativa por categoria econômica ou profissional dentro de uma mesma base territorial, é o princípio da unicidade sindical, assegurado pelo artigo 8º, inciso V da CF/88 e o artigo 516 da CLT:

Art. 8º, CF/88 - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial,

4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 25.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2010, p. 1235-1236.

5 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo, SP: LTr, 2010, p. 1220.

que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município⁶;

Art. 516, CLT - Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.⁷

Um sindicato para fixar a base territorial deve, assim, observar o princípio da unicidade sindical. Caso almeje estender o alcance do seu território, que não pode ser inferior a um município ou superior ao espaço da nação, o sindicato deverá verificar a existência ou não na nova base de um sindicato que já representa aquela categoria, caso contrário haveria um conflito na representação. “Ocorrendo esse conflito, deverá prevalecer a representação da entidade que há mais tempo a exerce naquela base territorial”⁸, considera-se a data da fundação ou início de representação da categoria no Ministério do Trabalho e Emprego⁹ e não a obtenção de registro da sua personalidade jurídica. A competência para dirimir esses conflitos é a Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114, III da CF.

Segundo ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento¹⁰, o monismo sindical ou unicidade do sindicato é um princípio que afronta o Estado Democrático de Direito, seria contraditório ao princípio da liberdade sindical. Afirma ainda que a Constituição Federal de 1988 não acompanhou a evolução do Sindicalismo dos países democráticos; deve-se destacar que o princípio da unicidade sindical ou proibição de mais de um sindicato de igual categoria na mesma base territorial, foi herdado da norma consolidada, a CLT que foi fundada no viés corporativista.

O Tribunal Superior do Trabalho também considera, apesar de constitucional, retrógrado o princípio da unicidade sindical, pois estaria conservando o espírito corporativista da *Carta del Lavoro*¹¹. O Supremo Tribunal Federal entende que o desmembramento de uma categoria representada por confederações, não fere o princípio da unicidade sindical:

É pacífica a jurisprudência deste nosso Tribunal no sentido de que não implica ofensa ao princípio da unidade sindical a criação de novo sindicato, por

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

7 BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Obra organizada de autoria da Editora LTr com a colaboração de Isabelli Gravata et AL. São Paulo, SP: LTr, 2012.

8 Supremo Tribunal Federal. RR 199.142, 2ª T., rel. Min. Nelson Jobim.

9 Súmula 677, STF: até que lei venha a dispor a respeito, cabe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

10 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 25.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2010, p. 1273.

11 TST, AIRR-252800-54.2008.5.02.0068. 8ª T., Ministra Relatora Dora Maria da Costa, 25/09/2013.

desdobramento de sindicato preexistente, para representação de categoria profissional específica, desde que respeitados os requisitos impostos pela legislação trabalhista e atendida a abrangência territorial mínima estabelecida pela CF (AI 609.989-AgR, Rel. Min. Ayres Britto, julgamento em 30-8-2011, Segunda Turma, DJE de 17-10-2011).¹²

No Direito Internacional do Trabalho, a unicidade sindical é uma afronta a Convenção n. 87 da OIT, visto que tal princípio sujeitaria grupos minoritários à vontade de um grupo dominante. Para a OIT, um governo pluralista e democrático significa a abolição da unicidade sindical e a inserção em um regime sindical múltiplo. Cita-se o doutrinador Patrick Maia Merísio, que dispõe o que segue:

A unicidade se identifica à segmentação e redução da sociedade a padrões classistas, corporativistas e tribalistas [...] só podendo ser defendida por arquétipos antiliberais, presentes no corporativismo, fascismo ou comunismo soviético. É a negação da democracia, da liberdade e do próprio direito de associação, que é a base da liberdade sindical.¹³

O doutrinador Sérgio Pinto Martins¹⁴ alega que essa exigência legal da existência de um único sindicato em uma base territorial com relação à categoria, não podendo ser inferior a área de um município, é herança do regime corporativista de Mussolini. Afirma ainda, que o princípio da unicidade sindical cria um sindicato de cima para baixo, não é espontâneo e os líderes sindicais são nomeados.

A doutrina é majoritária com relação a contradição entre o princípio da unicidade sindical e a liberdade. Porém existem doutrinadores que argumentam que a unicidade garantiria mais força nas maciças reivindicações; afirmam que a união seria indispensável para promover uma unidade de grupo, Defendem que a pluralidade sindical repartiria o interesse coletivo e diminuiria o poder nas reivindicações como afirmado.

Já introduzindo um confronto com a reforma trabalhista, considera-se o posicionamento com relação aos sindicatos em uma conclusão dúbia. Quando afirma-se que a reforma posicionou o negociado sobre o legislado, por exemplo, há uma ideia de relevância da entidade sindical, como exemplo, o § 2º do artigo 461 pelo qual a equiparação salarial pode ser afastada mediante aprovação de plano de cargos e salários em norma coletiva e o artigo 477-B, que define que a negociação coletiva ensejará a quitação total do contrato de trabalho nos casos de plano de demissão voluntária (não estaria este dispositivo ferindo a garantia constitucional do acesso à justiça?). Em um sentido inverso, a figura da comissão de representação dos empregados por local

12 STF, AI 609.989-AgR, Rel. Min. Ayres Britto, julgamento em 30-8-2011, Segunda Turma, DJE de 17-10-2011.

13 MERÍSIO, Patrick Maia. Direito Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 50-51.

14 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 743.

de trabalho, que a princípio parece ser positiva, exclui a figura do sindicato, que representará uma fragmentação da representação dos trabalhadores a médio e longo prazo.

II. Das Negociações Coletivas de Trabalho

No contexto de análise da figura do sindicato e sua importância, encontra-se a análise das negociações coletivas como meio de autocomposição de conflitos, de acordo com a vontade das partes envolvidas. Sobre este tema, convém transcrever os ensinamentos do doutrinador Maurício Godinho:¹⁵

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.

O princípio da autonomia privada coletiva é aceito pelo Estado e tornou-se fundamento para o nascimento das negociações coletivas, que nada mais são que uma voz de um grupo social, gerada espontaneamente.

O procedimento para a realização das negociações coletivas pode ser formal ou informal. Aquele quando os trâmites estiverem previstos em leis ou convenções coletivas, este quando não existir disposição a cerca de como se dará o trâmite, sendo assim, os atos se darão como as partes resolverem.

As negociações coletivas têm como principal objetivo a solução de conflitos trabalhistas e a instituição de normas entre os empregados e empregadores, que servirão de regra por um período e irão se incorporar aos contratos de trabalho individuais e às relações coletivas entre as organizações sindicais e as empresas.

Os sujeitos das negociações coletivas são às entidades que representam a categoria dos trabalhadores e o sindicato patronal, que representa às empresas, denominando-se a negociação como convenção coletiva. Quando a negociação coletiva ocorre entre a classe representativa dos empregados diretamente com a empresa, sem esta estar representada pelo seu órgão sindical, dá-se o nome de acordo coletivo. A Consolidação das Leis de Trabalho, em seu artigo 617, § 1º, prevê a possibilidade de negociação diretamente com a classe trabalhadora, quando houver a inércia do órgão sindical.

15 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo, SP: LTr, 2009, p. 1259.

III. Da definição da dispensa Coletiva e o valor social do trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu o conceito de dispensa coletiva. Tal definição é importante visto que não há regulamentação sobre a demissão em massa no Brasil. Diversos são os aspectos que poderiam nortear este conceito, iniciando pela motivação da dispensa e ainda que este ato deve ser alheio a pessoal do empregado, deve ser uma fato objetivo. Deve ser observado o número de trabalhadores; o decurso do tempo entre as demissões e também, a preferência dos anteriores empregados quando houver novas contratações e em quanto tempo estaria compreendido este período. A dispensa coletiva é aquela por motivo único contra um grupo de empregadores.

O trabalho não pode ser visto somente como um meio de sobrevivência, o seu aspecto social, emocional é fortemente amplificado, seria como uma identidade pessoal, pois na medida em que o trabalhador atua, age, ele supera obstáculos e desafios, criando uma auto imagem de maneira positiva. É através do trabalho que o indivíduo se realiza como pessoa e angaria respeito em um contexto social.

No entanto, só por meio do trabalho humano é possível criar, transformar e adaptar os recursos naturais – produzir bens de vida – para satisfazer a necessidade humana, seja ela individual ou coletiva. Só o trabalho irá agregar valor a estes bens e propiciar a formação do capital, suporte econômico para continuar produzindo e para saciar as necessidades humanas. A capital e o lucro têm, assim, finalidades sociais.

O lucro é salutar, determinante na economia real. Por princípio ético, deve resultar de um trabalho honesto, livre e honrado – nunca de uma especulação, esperteza ou da exploração anti ética do trabalho alheio. O lucro deve ser reinvestido na produção de bens e serviços, não na satisfação egoísta de uma elite capitalista. O trabalho é fundamental para uma integração social e exercício da cidadania.

O valor social do trabalho é subjacente e presente como norteador do ordenamento constitucional. Em diversas passagens, a Constituição Federal de 1988, concede destaque especial do trabalho como fundamento para o desenvolvimento do homem, econômico e como base do bem estar e da justiça social. No artigo 1º, incisos III e IV, a Carta Magna, ao definir a base fundamental da República, inclui o valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa. No artigo 193, o valor social do trabalho é posto em uma categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar.

O ser humano é o centro do Estado Democrático de Direito e a Constituição Federal zela por isso. Conforme já explicitado, mas enfatizando uma vez mais, o trabalho é inerente à

vida humana, é um meio de inclusão social e um fator relevante de respeito à vida com dignidade e ao pleno desenvolvimento da personalidade.

Trabalho e dignidade da pessoa humana são indissociáveis. A vida laboral sem dignidade é a redução do ser humano à condição animal ou análoga à de escravo. A própria Constituição Federal atual já elenca o *valor social do trabalho* e a *livre iniciativa* como fundamentos da República, após elencar a âncora dos direitos sociais: *a dignidade da pessoa humana*.

A Carta Magna atual não precisou proclamar que *a todos é assegurado trabalho que possibilite uma existência digna*, ou que o *trabalho é obrigação social*, como fazia a Carta Política de 1946 em seu artigo 145. Foi além, traduziu com uma maior ênfase o que já vinha preconizado na Emenda Constitucional n. 01 de 1969: a valorização do trabalho *como condição da dignidade humana*.

O Estado Democrático de Direito e Social tem como função criar mecanismos que assegurem o livre acesso ao mercado de trabalho e que, também, por meio do trabalho, propiciem a existência digna e compatível com a dignidade da pessoa humana, ou seja, um ambiente de trabalho saudável dos pontos de vista físico, psicológico, social e econômico. O Direito enxerga o trabalho com uma visão mais ampla que a puramente econômica.

Para o Direito, a atividade humana relativa ao trabalho incorpora, ao menos, cinco valores: econômico; jurídico; político; sociológico e psicológico¹⁶. Economicamente falando, o trabalho é fonte de criação de renda e propicia o consumo de bens e serviços para a satisfação das necessidades do homem; é também, fator ou elemento de custo da produção; No âmbito jurídico, é um fator de criação de relação jurídica, fonte do direito e cria obrigações entre o prestador do serviço e o tomador do serviço; Na política, o trabalho é um fator de crescimento da economia do Estado, capacitando este para a propiciação do bem estar geral da sociedade; Na esfera sociológica, a atividade laboral propicia uma expansão nos contatos sociais e a inclusão social de uma classe trabalhadora e na psicologia, o trabalho é uma oportunidade de expansão e aperfeiçoamento da personalidade, fonte da projeção e afirmação social.

Deste modo, fácil perceber que o desligamento involuntário de um trabalhador da empresa, é o rompimento da pessoa humana com todos esses valores que aqui foram elencados. O desligamento gera uma exclusão social, redução da capacidade econômica de consumo, extinção

16 PPANCOTTI, José Antonio. *Aspectos Jurídicos das Dispensas Coletivas no Brasil*. Disponível em http://www.enamat.gov.br/wpcontent/uploads/2009/10/td02_josaantoniopancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil_rf.pdf. Acesso em 16 de dezembro de 2016. p.5-6.

de uma relação jurídico-econômico e social-produtiva, uma diminuição da condição de cidadania, perda de contatos e relacionamentos sociais e, não raro, depressão psicológica.

IV. Da análise da dispensa coletiva e os reflexos com a reforma trabalhista

O Estado não pode obstar a dispensa coletiva de trabalhadores. Embora no artigo 1º da Constituição Federal de 1988 venham fundamentadas as diretrizes do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, o regime trabalhista atuante no ordenamento pátrio, não proíbe um ato unilateral que impedisse a demissão em massa.

A Carta Magna define em seu artigo 170 sobre a ordem econômica e financeira, dispondo que “*a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa*”, tendo por objetivo primeiro a garantia da existência com dignidade, de acordo com a justiça social, observados os princípios da livre concorrência e a busca do pleno emprego.

Em verdade, a garantia da existência com dignidade não pode ser implementada com a exclusão do princípio da livre iniciativa e da livre concorrência. O empresário conhece as necessidades e dificuldades internas do seu empreendimento e quais medidas devem ser tomadas para salvaguarda a empresa de riscos nefastos diante, ainda, de um mercado globalizado.

No entanto, as reflexões e análises diante de fatos já ocorridos no cenário brasileiro, não encerram o pensamento por aí. Em respeito ao princípio da livre iniciativa, as empresas poderiam demitir coletivamente, exercendo o seu direito potestativo, entretanto, os trabalhadores, diante da sua garantia de estar em um ambiente de trabalho com dignidade, poderiam se demitir coletivamente. E caso o beneficiário do trabalho desses obreiros que se demitiram coletivamente fosse uma entidade de saúde pública?

Ocorreu assim, no Estado de Alagoas, onde os médicos da rede pública estadual de saúde, após uma greve de 40 (quarenta) dias, diante das péssimas condições de trabalho, com pagamentos de salários aviltantes, demitiram-se coletivamente. Neste caso, o Ministério Público interveio para evitar um estado de calamidade pública da saúde¹⁷. Não há lei que restrinja o pedido de demissão coletiva dos trabalhadores. O problema pode até ser menos complexo no âmbito do regime estatutário, visto que o ente público atua *jus imperii*¹⁸, porém a situação poderá ser deveras mais complicada quando ocorrer no âmbito das concessões, delegações e permissões do serviço

17 Apesar do STF já reconhecer a obrigatoriedade de Negociação Coletiva prévia para que uma empresa realize a demissão em massa, sob pena de nulidade, importante analisar este revês, principalmente no seu aspecto da questão social.

18 São os atos de soberania.

público. É a contra face da livre iniciativa do empresariado. Como o poder judiciário pode exigir que aqueles médicos trabalhem em condições não dignas? Seria como um trabalho forçado, uma volta da lei Áurea.

O Estado não pode intervir no modo como uma empresa se comporta em tempos de crise econômica. O Estado poderia assistir às empresas, no intuito de minimizar os efeitos sofridos na classe trabalhadora afetada pela dispensa. O que parece uma solução justa é que nas demissões coletivas pudessem ser evitadas as dispensas daqueles que possuem mais dificuldade em serem reinseridos no mercado de trabalho.

O direito pátrio consagra o princípio da livre iniciativa e o direito potestativo, assegurando ao empregador o direito de proceder livremente nas resilições contratuais, inclusive quando a solução deste empreendedor for a demissão coletiva quando não houver uma saída para as crises de mercado.

A negociação coletiva, deste modo, deveria ser uma ferramenta sempre acionada quando houver desacordo entre a empresa e trabalhadores, de modo à tentativa de alcance da isonomia entre as partes ou simétrica paridade.

De acordo com o pensamento de Maurício Godinho Delgado, a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. “Sem dúvida é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhista de natureza coletiva”¹⁹.

Reforça ainda o mesmo doutrinador:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é formula autocompositiva essencialmente *democrática*, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se conde com a *renúncia* e muito menos a *submissão*, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em *transação* coletiva negociada).²⁰

Porém, a Reforma Trabalhista, com a inserção do artigo 477-A, equiparou as dispensas coletivas às dispensas individuais, havendo assim uma refutação na análise de que a dispensa coletiva afeta a sociedade como um todo e demanda um custo social mais elevado, ampliação das demandas nos serviços públicos, as habilitações ao seguro desemprego, programas de renda mínima, assim como, o impacto sobre aquele setor em que houve a dispensa coletiva.

Ainda em análise do artigo 477-A, CLT, a dispensa coletiva parece estar liberada, a reforma não enxergou as consequências que ocorrerão. Houve uma contrariedade com a

19 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo, SP: LTr, 2009, p. 1275.

20 *Ibid*, p. 1276.

jurisprudência do TST, que afirma a necessidade da negociação prévia em face da dispensa coletiva.

O ato, até então, é considerado abusivo quando há a ausência de negociação coletiva, pois denota um desdém à dignidade da pessoa, aos valores sociais e à cidadania. Apesar de a livre iniciativa ser protegida diante de uma ordem econômica e lógica de mercado frágil, os princípios constitucionais que emanam valores, irradiando para todo o sistema jurídico, devem dispor-se de uma forma harmônica sempre que possível; e não realizar a tentativa de negociação coletiva prévia, demonstra que não houve tais observâncias: a tentativa de proteção e harmonia dos princípios.

Nos conflitos, o aplicador do direito deve ponderar os valores em colisão e atribuir aquele que se apresenta como a melhor solução no caso concreto. Nunca cogitar a invalidade de um em detrimento da validade de outro, aplicar a técnica da ponderação. Possa ser que haja uma mitigação de valor para aplicação de outro, mas isso ocorre de forma momentânea. Não se pode esquecer que o homem é o fim e não o meio para aplicação dos valores; o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser preservado, sendo este talvez o valor base de todo o ordenamento jurídico bem como o ser raciocínio. Sendo necessária a demissão em massa que seja feita pelo meio mais democrático, com a negociação coletiva prévia a fim de minimizar os seus efeitos econômicos e sociais.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral na matéria constitucional tratada em um Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 647651), no qual questiona o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que determinou a exigência de negociação coletiva para que uma empresa pudesse efetuar a demissão coletiva dos trabalhadores. O relator, ministro Marco Aurélio, deu prosseguimento ao Recurso Extraordinário (RE), submetendo o processo ao Plenário Virtual do STF.

V. CONCLUSÃO

Conclui-se que a Reforma Trabalhista carece de legitimidade, visto que não houve uma discussão com a sociedade e essas mudanças podem gerar uma ampliação do trabalho precário, no mesmo momento que coloca o negociado sobre o legislado enfraquece a organização sindical, como exemplo, o artigo 58, §2º e a revogação do § 1º do artigo 477 da CLT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

_____. Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: Vade Mecum especialmente preparado para a OAB e Concursos. Organização: Darlan Barroso e Marco Antonio Araujo Junior. 2.ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2012.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Senado, 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 02/11/2016, 20:04.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). DF: Senado: 2017, Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8.ed. São Paulo, SP: LTr, 2009. 1344p.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 5.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2014. 859p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 902p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 25.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2010. 1461p.